

INDICE

TEMA

Salari e inflazione

Salvo Leonardi

Inflazione, salari, contrattazione: un'introduzione al tema 7

Leonello Tronti

Inflazione, disoccupazione, politica dei redditi 23

Matteo Gaddi e Nadia Garbellini

Inflazione e conflitto distributivo 35

Claudio Lucifora e Francesca Mameri

I salari tra inflazione e contratti: quali spazi per una nuova politica dei redditi? 47

Giovanni Alfredo Barbieri

Genesi e composizione dell'Ipca depurata dai beni energetici importati 57

Giovanni Pigliarmini

Salari e recupero dell'inflazione nella contrattazione collettiva: il rebus dell'Ipca 67

Nicola Marongiu

Salari e contrattazione nazionale nell'ultima tornata di rinnovi.
Quali implicazioni e prospettive 81

Donato Di Carlo e Martin Höpner

Le determinanti settoriali della moderazione salariale tedesca 91

COME CAMBIA IL LAVORO

Gian Carlo Cerruti

Lavoro da remoto, lavoro in presenza e cambiamenti
nelle condizioni lavorative a Torino durante l'emergenza 109

Antonio Verona

Il lavoro a Milano e le sue disuguaglianze 123

Alessandro Gentile e Fabrizio Pirro

Le «grandi dimissioni», tra mercati del lavoro e valore del lavoro 131

IL VALORE DEL LAVORO E LA POLITICA

Sandro Antoniazzi

Ridare centralità al lavoro 141

Mario Sai

Crisi del lavoro; crisi della sinistra: gli orientamenti politici e culturali dei lavoratori
nel vuoto della politica 149

CONFRONTO

La sfida delle disuguaglianze
di Trigilia C. [Il Mulino, 2022]

Mimmo Carrieri

Una nuova identità della sinistra e un nuovo scambio politico. Quali presupposti 161

Igor Piotto

Capitalismo e democrazia, una relazione pericolosa 169

ANALISI

Roberto Errico

Parabancario e settore finanziario in Italia: evoluzione, ricerca, azione sindacale 183

TEMA

Salari e inflazione



Inflazione, salari, contrattazione: un'introduzione al tema

*Salvo Leonardi**

1. La questione salariale in Italia: fra lavoro povero e inflazione

Il ritorno di tassi d'inflazione elevati e persistenti nelle economie avanzate è stato il fatto macroeconomico più rilevante del biennio 2021-2022, protraendosi a tutt'oggi, senza che si possano fare seri pronostici sui tempi e i modi del suo rientro sui valori prossimi a quelli istituzionalmente perseguiti dalla Banca Centrale Europea, intorno al 2%. Pochi economisti avevano previsto questo repentino mutamento di scenario, dopo molti anni nei quali la dinamica dei prezzi era stata estremamente moderata, sino a configurare scenari non meno nefasti di deflazione, e in alcuni paesi – come il nostro – più che in altri. Basti pensare che se a gennaio 2023 l'inflazione su base annua è stata del 10,1%¹, due anni esatti prima, nel gennaio 2021, si attestava ancora ad appena lo 0,2%; vale a dire qualcosa come cinquanta volte di meno (Feltri 2023).

Sulle cause e sulla natura di questa impennata inflattiva, intorno a valori più che quadrupli di quelli definiti dalla Bce e come da noi non si vedevano dagli anni Ottanta, il dibattito in corso fra gli economisti è vasto e tutt'altro che univoco. Ciò che invece può ritenersi scarsamente confutabile è la produzione dei suoi effetti negativi sul potere d'acquisto delle retribuzioni e delle pensioni e, dunque, sui redditi della maggioranza delle famiglie, attestato dallo scarto fra la dinamica dei prezzi al consumo e quella dei salari, secondo il sistema che – su basi eminentemente contrattuali – ne presidia la rivalutazione e l'aggiustamento periodico.

L'impetuosa e corrosiva irruzione dell'inflazione su cifre superiori, o comunque a ridosso della quasi sbalorditiva cifra del 10%, nell'arco dell'ultimo anno e mezzo, si abbatte in Italia su una dinamica salariale già peculiarmente contrassegnata da una stagnazione ultra-decennale, foriera di un crescente disagio economico e sociale, con l'insorgenza di sacche sempre più ampie di povertà e basso salario. Da mesi, ormai, le statistiche comparate ci restituiscono un quadro davvero poco lusinghiero, per non dire desolante, su quanto poco o per nulla siano cresciute le retribuzioni italiane. In valore assoluto, come pure al cospetto delle dinamiche di tutti gli altri paesi, a cominciare da quelli a noi più prossimi o comparabili. Gli ultimi della graduatoria, i peggiori, secondo gli impietosi dati dell'Ocse che, nell'ultimo trentennio, ci attribuisce – unici fra tutti i paesi monitorati – il non invidiabile primato di avere registrato una dinamica addirittura negativa di quasi tre punti percentuali. Peggio ancora, se possibile, il quadro fornito dall'Ilo, su un arco di tempo più ristretto e ravvicinato, ovvero dal 2008 ad oggi, -12%, contro dinamiche che in Francia o Germania hanno avuto un'entità analoga, ma col segno più davanti. A questi possiamo aggiungere

* Salvo Leonardi è ricercatore presso la Fondazione Di Vittorio.

¹ A marzo è nel frattempo scesa al 7,6% (indice Nic), su base annua.

l'incidenza del numero di lavoratori a rischio povertà, ovvero di quanti occupati per più di sette mesi, in famiglia, percepiscono un reddito inferiore al 60% del valore mediano nazionale. Prima della pandemia, della guerra in Ucraina e dell'inflazione, eravamo già quart'ultimi nell'Ue, a quota 12,2%, contro una media europea del 9,4% (Eurostat 2019). Un dato stimato per difetto, posto infatti che l'occupazione per almeno sette mesi non considera quanti – e sono molti – non raggiungono quella durata minima. Se la soglia fosse, infatti, abbassata ad almeno un mese, come ha ipotizzato un gruppo di lavoro ministeriale composto da Andrea Garnero e Michele Raitano, quella quota salirebbe ben al di sopra del 13%. Se dal rischio povertà si passa a considerare il lavoro a basso salario, ovvero la retribuzione individuale quando inferiore al 60% della retribuzione mediana nazionale, la collocazione comparata migliora sensibilmente, ma solo in presenza di rapporti di lavoro full-time e a tempo indeterminato perché, fuori da questa perimetro – per giunta assediato da una incidenza del part-time involontario fra le più alte d'Europa, come pure dalla breve e brevissima durata di tanti contratti a termine – abbiamo quasi un lavoratore ogni quattro che nell'anno non raggiunge la pur modestissima soglia, di certo insufficiente per poter vivere dignitosamente, di undici mila euro.

A dicembre 2022 la Cgil ha svolto un sondaggio sulla percezione che i lavoratori hanno della propria retribuzione. Per il 59% del campione, le retribuzioni italiane non consentono di coprire interamente il costo della vita. L'86% degli intervistati non le ritiene allineate alla «normalità» delle medie Ue. Prevale una mancanza di aspettative per l'immediato futuro. *«La causa principale del disallineamento tra salari e costo della vita – spiegano gli analisti delle indagini – è riconducibile a un deficit normativo che non tutela sufficientemente i lavoratori»*. Dai dati Eurostat, il divario salariale tra Italia da un lato e Francia e Germania dall'altro, si è ulteriormente ampliato nel confronto tra il salario lordo medio annuo del 2021 e quello del 2019. Un dato che risente pesantemente del divario di produttività fra noi, dove in vent'anni è cresciuta di appena il 4% e la Francia o la Germania in cui, nello stesso arco di tempo, l'aumento è stato rispettivamente di 28 e di 33 punti. Effetto, per quanto ci riguarda, del crollo degli investimenti, sia pubblici che privati.

Su tutto ciò impatta ora pesantemente il deterioramento del potere d'acquisto e, dunque, dei salari reali, ingenerato dagli inediti tassi di inflazione raggiunti in questo ultimo anno e mezzo. A scanso di equivoci e di eventuali mitizzazioni esterofile, nessun paese ha potuto, coi suoi strumenti abituali, resistere e fare adeguatamente fronte all'onda montante. No di certo quelli che, ad esempio, dispongono di una tutela legale del salario minimo. Secondo uno studio effettuato dai ricercatori dell'Istituto Sindacale Europeo (Etui), da anni molto attenti nel monitorare i temi del salario in Europa, lo scarto recente fra tasso di inflazione nazionale e incrementi dei minimi legali, a fine 2022, aveva fatto segnare perdite nell'ordine del -6,6% in Olanda, Irlanda e Polonia, del -5,8% in Slovenia, del -5,2% in Lussemburgo, del -4,7% in Spagna (malgrado tre rivalutazioni in poco più di un anno), del -2,9% in Portogallo, con solo la Francia ad un livello ancora molto contenuto, quanto meno al momento della rilevazione, con solo un meno 0,6%. L'esempio tedesco, spesso evocato, anche per i forti incrementi chiesti e ottenuti nel settore metalmeccanico, può essere utile ma a condizione di ricordare: a) che in quel paese vige un solo livello contrattuale, b) che ciò è anche reso possibile da una omogeneità del tessuto socio-produttivo, dai confini danesi a quelli austriaci, del tutto incomparabile col nostro, c) che essi si iscrivono in un trend ventennale di moderazione salariale che, come dimostrano Di Carlo e Höpner su questa numero della rivista, va fatto risalire alle caratteristiche concertative e neo-

corporativiste di quel sistema delle relazioni industriali. È senz'altro vero che per i cinque Länder orientali potrebbe tentarsi una analogia col nostro Mezzogiorno, ma – al netto di un costante restringimento del loro divario – quel sistema si è dato strumenti di uscita dal contratto nazionale, molto più ampi e strutturali di quanto da noi non consentano le eventuali «*intese modificative*», previste in molti Ccnl dal 2009 in poi. Cosicché oggi – e anche questo va portato a bilancio comparato – in quel paese la copertura contrattuale complessiva (del 51%) è più vicina ormai ad alcuni paesi dell'Europa centro-orientale che non a quelli del vecchio nucleo storico continentale. Va inoltre aggiunto che la Germania – in ciò similmente a Danimarca, Svezia, Finlandia, Norvegia, Svizzera e Regno Unito – non ha alcun sistema di indicizzazione salariale automatico o semi-automatico. Tutti gli aumenti o adeguamenti salariali vengono concordati collettivamente quali risultati di negoziati basati su una serie di indicatori, fra cui anche l'aumento del costo della vita (De Spiegelaere 2023).

L'ondata di mobilitazioni che da mesi si registra in vari paesi – su tutti, la Francia, ma anche la Gran Bretagna, il Belgio, la Spagna, la Germania, quanto meno in alcuni settori particolarmente sindacalizzati e forti dal punto di vista contrattuale – rivelano un disagio comune e forte, eco lontano di altre stagioni, e segnatamente degli anni Settanta, quando, un po' come oggi, fra guerre e shock energetici, molte società europee dovettero fare i conti con un concentrato di sfide, a cavallo fra inflazione da costi importati, aumento vertiginoso dei prezzi al consumo, erosione dei salari reali, lotte sindacali per la loro salvaguardia e per una più equa redistribuzione della ricchezza.

2. Tempi di bilanci e prospettive: perché questo tema per i *Quaderni*

Per tutte queste ragioni, ma non solo, ha preso corpo in Italia un animato dibattito circa l'opportunità, ritenuta necessità da un numero crescente di analisti, oltre che da un diffuso e crescente senso comune di massa, di rivedere strutturalmente il nostro sistema di formazione del salario, trasmigrando – come da alcuni anni ha fatto la Germania – dal primato esclusivo della contrattazione collettiva nazionale ad una individuazione di un importo minimo nazionale, inter-settoriale ed inter-professionale, stabilito per legge. Una prospettiva che ha tradizionalmente raccolto l'aperta contrarietà delle nostre parti sociali, e che ancora oggi suscita una diffusa riluttanza, dal momento che tutt'altro che idilliaco si rivela il panorama comparato, con pressoché tutti gli stati che l'adottano con livelli minimi legali sotto le soglie del basso salario, se non anche della povertà lavorativa. E proprio nei riguardi dei quali, ai fini di un rimedio programmabile, è stata concepita la recente Direttiva per salari minimi adeguati a livello europeo. Da registrare la recente posizione assunta in Cgil, dopo il suo recente Congresso, in base alla quale, contestualmente ad una legge che dia valore erga omnes ai contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, «*va prevista una soglia di legge sotto la quale il salario non può scendere. [...] Unica per tutti i settori e le tipologie di rapporto di lavoro*» (Cgil 2023).

I dati italiani e le loro gravi criticità, poc'anzi evocate, spiccano finanche a stridere in ragione del combinato disposto tra forza relativa delle organizzazioni sindacali e grado di copertura della contrattazione collettiva. Ovvero due dati che – ponendoci questa volta ai piani più alti e lusinghieri delle graduatorie internazionali – attesterebbero condizioni solitamente ottimali per conseguire livelli più elevati di benessere ed equità retributiva. A pregiudicare questa tradizionale corre-

lazione hanno concorso e concorrono tutt'ora svariati fattori, buona parte dei quali rinvenibili nelle caratteristiche strutturali del nostro tessuto produttivo e del mercato del lavoro, frutto da un lato delle antiche tare e dei forti dualismi che contraddistinguono l'impresa italiana nel quadro della competizione globale, a partire dal suo congenito e perdurante «nanismo», coi suoi evidenti corollari (scarsi investimenti nell'innovazione e nella formazione; bassa produttività; costo del lavoro come risorsa chiave; professionalità medio-basse) e dell'estrema precarietà che ha assunto dall'altro il nostro sistema occupazionale (Giangrande 2022). Frutto di una interminabile stratificazione di riforme, subite e sofferte dal mondo del lavoro e delle sue rappresentanze, tutte all'insegna della de-regolazione e della liberalizzazione.

Se queste sono innegabilmente alcune fra le cause strutturali dell'ormai pluridecennale stagnazione dei salari italiani, non si può neppure eludere il peso e la responsabilità da ascrivere al sistema delle regole che più direttamente ne hanno disciplinato e tutt'ora disciplinano la dinamica. Ad alcune delle loro maggiori criticità, già rivelate nel corso del loro lungo rodaggio – carenza di norme cogenti in tema di selezione degli attori negoziali più rappresentativi, proliferazione abnorme dei contratti nazionali, patologici ritardi nei rinnovi di tanti comparti, scarsa copertura delle Rsu nei luoghi di lavoro, inadeguata diffusione della contrattazione aziendale – accade ora che se ne aggiunga un'altra, macroscopica e impreveduta, derivante da un tasso di inflazione su livelli come non si vedevano dalla metà degli anni Ottanta.

Per le relazioni industriali italiane, questa sommatoria fra vecchie e nuove aporie, pone e impone una nuova capacità di riflessione e bilancio, tale da assumere i contorni di una vera e propria emergenza nazionale, se non si sarà capaci di trovare al più presto dei rimedi che sappiano – al contempo – rimarginare le ferite inflitte in tutti questi mesi alle famiglie, colpite duramente nel loro già fragile potere d'acquisto, senza dismettere l'obiettivo di un contrasto rapido ed efficace alle cause che da ultimo ne hanno determinato questa sorta di precipizio. Ovvero, l'inflazione; nemica giurata, oltre che di ogni economia ben ingranata, del reddito delle famiglie; dei loro salari, stipendi e pensioni, ma anche dei loro risparmi. E, se possibile, ancora di più, di chi è disoccupato, o ha lavori molto precari o di fatto privi di qualunque forma di indicizzazione o adeguamento contrattuale. L'Istat ha calcolato uno scarto di circa quattro punti fra il suo impatto fra i ceti abbienti e quello, assai più gravoso, fra quanti percepiscono redditi più bassi.

Per queste ragioni, abbiamo ritenuto che una rivista con le caratteristiche «vocazionali» dei *Quaderni di Rassegna Sindacale* non potesse non assegnare a questi temi una assoluta priorità tematica e temporale. Al cospetto dei tanti Ccnl rinnovati nel corso di questi ultimi due anni, di quelli che avrebbero dovuto e che invece tardano più o meno gravemente in questo compito. Si tratta, in sostanza, di effettuare un bilancio di lunga e breve durata sul come il sistema abbia funzionato, rispetto agli obiettivi che si era via via posto, valutando *se e come* riformarlo, in una prospettiva di crescita dei salari che li faccia tornare ad essere ciò che gli compete: un fattore di equità sociale, e al contempo di sviluppo economico e di consolidamento civile e politico di un paese.

Al fine di istruire ed animare un confronto pluralistico – sotto il profilo delle competenze disciplinari, degli orientamenti interpretativi e dell'esperienza maturata nell'ambito negoziale, con un focus comparativo sul caso tedesco – abbiamo chiamato a trattarne economisti del lavoro, giuslavoristi, statistici e dirigenti sindacali nazionali. Ne è emerso un quadro di estremo interesse, utile secondo noi a quanti – ad ogni livello – collocano il tema dei salari e della contrattazione collettiva al centro dei loro impegni professionali, come rappresentanti delle parti sociali, *policy*

makers o come esperti accademici e ricercatori, intenti a trovare soluzioni che facciano uscire dall'impasse in cui siamo giunti. Come scrive Giovanni Barbieri nel suo contributo: «*Il momento è propizio per fare un bilancio*».

Delle varie sezioni che compongono i vari contributi, alcuni – approfonditi specialmente dagli economisti – trattano temi come quello relativo alla natura dell'inflazione («*da domanda o da offerta?*», Tronti; «*da salari o da profitti?*»; Gaddi e Garbellini), del rallentamento della crescita, della stagflazione, della grande transizione della politica economica (Tronti), del rapporto fra inflazione e mismatch nel mercato del lavoro (Lucifora e Mameri); del ruolo delle banche centrali (ancora Gaddi e Garbellini). Ciò che evidentemente accomuna tutti quanti i testi – inclusi quelli del giuslavorista Pigliarmini, dell'ex dirigente dell'Istat Barbieri, dei due esperti dell'Istituto Max Planck di Colonia (Di Carlo e Höpner) e ancora del dirigente nazionale della Cgil, Marongiu – è l'attenzione che viene riservata alle regole con le quali, nel corso dei decenni, si è stabilito attraverso quali indicatori e assetti procedurali i salari vengono adeguati alla dinamica dei prezzi, al fine di salvaguardarne il valore reale, operando su quello nominale stabilito dalla contrattazione nazionale di settore. Ed è su di essi che qui vorremmo concentrarci, provando a selezionare alcuni snodi essenziali della discussione, per come prospettata dagli autori e per come – in generale – sta avendo ulteriormente luogo, nel dibattito in corso; sindacale, politico ed accademico.

3. Dalla scala mobile al *Patto per la fabbrica*: un excursus

Le norme e le prassi che in Italia regolano l'andamento delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in rapporto al costo della vita, sono variate nel corso del tempo. Contestualmente all'evoluzione del sistema italiano delle relazioni industriali, secondo una stratificazione non di rado incoerente, come rileva criticamente Pigliarmini nel suo articolo. Ai meccanismi automatici sanciti da un accordo interconfederale per il Nord Italia, del 1945, con la c.d. *scala mobile*, poi estesi e pure recepiti nella legislazione, sono subentrati – a partire dal 1993 – sistemi di politica dei redditi e concertazione, variamente modulati, al cui centro si pone il contratto collettivo nazionale di categoria, ma sulla base di regole generali definite a livello di protocolli tripartiti e/o accordi interconfederali. È in questi testi – del 1993, del 2009, del 2018, solo per rimanere ai più importanti – prima ancora che nei contratti nazionali di settore, che sono stabiliti: *gli obiettivi*, in termini di politica dei redditi, *gli indici previsionali* sulla base dei quali adeguare le retribuzioni all'indice dei prezzi al consumo, *le procedure* con cui effettuare questo adeguamento, la *durata* degli effetti, le sue scadenze temporali. Seppure non in maniera esclusiva, è ad essi che bisogna oggi rivolgersi per comprendere cosa non ha funzionato nel favorire un recupero, se non immediato ed integrale di quanto eroso dall'aumento dei prezzi – come pure idealmente auspicabile – quanto meno più soddisfacente e tempestivo di quanto non sia accaduto finora.

Questa storia può essere raccontata e riassunta, in quattro tappe fondamentali; tre delle quali scandite e stratificate nell'ultimo trentennio (1993, 2009, 2018) e come tali fonti dell'attuale quadro regolativo; la quarta – ovvero la prima, cronologicamente parlando – in vigore per circa 45 anni, che fino alla sua graduale abrogazione fra il 1990 e il 1992², è stata il punto di partenza e la

² Prima di noi, l'avevano già abrogata in Olanda, (1982), Danimarca (1982) e Francia (1983). Oggi solo il Belgio – insieme a due altre piccole realtà, come Cipro e Malta – dispone ancora di un sistema di indicizzazione automatico.

pietra di paragone per il modello che ne avrebbe successivamente preso il posto. Ovviamente ci stiamo riferendo alla *scala mobile*. Partiamo dunque da qui, la nostra rapida carrellata. Viene introdotta nel 1945-46, con un accordo tra la Confindustria e l'allora Cgil unitaria, per assicurare un minimo salariale che potesse normalizzare la situazione salariale nella ricostruzione del paese, riducendo la conflittualità sul «caro-vita». È calcolata sulla base di un indice che rileva l'andamento trimestrale dei prezzi di particolari beni di consumo (Ipc), generalmente di larga diffusione, costituenti un «paniere», una spesa base, articolata dall'Istat in varie categorie. Ad ogni variazione dell'Ipc, scattano automaticamente aumenti corrispondenti delle retribuzioni («valore punto» lordo dell'1% della retribuzione contrattuale operaio 2^a categoria). Fino agli anni Sessanta i coefficienti di maggiorazione vengono variamente differenziati; per età e sesso, gruppo merceologico, zone territoriali e, fino al 1975, anche per qualifica. È infatti nel 1975, con l'accordo interconfederale Agnelli-Lama sul *punto unico di contingenza*, che la parametrizzazione viene completamente uniformata su quello più alto, di un impiegato di prima categoria (il c.d. «punto pesante»). Con un'inflazione che si manterrà stabilmente a due cifre per oltre un decennio, poco meno della metà dell'intera retribuzione viene costituita dall'indicizzazione automatica dei salari, con un sostanziale effetto di appiattimento inter-professionale, esito dell'approccio molto egualitarista che ispirava in quegli anni il nostro movimento sindacale (Lettieri 1991; Accornero 1992).

Il meccanismo viene duramente criticato da quanti ne denunciano «l'infernale spirale» inflazione-salari-inflazione; su tutti il premio Nobel per l'economia Franco Modigliani, con una serie di articoli sul *Corriere della Sera* e su *Moneta e Credito*, nel 1977. Un'interpretazione destinata a divenire presto senso comune nel dibattito pubblico, preparando la svolta degli anni a seguire (Modigliani, 2018). Altri, in vero, proveranno a confutare quell'analisi, dimostrando fra l'altro come l'indicizzazione non fosse già allora, a fine anni Settanta, mai integrale, ma solo fino a un massimale di retribuzione (580.000 lire nette), con un progressivo *décalage* intorno al 25% sull'ammontare superiore. Si è calcolato che il salario medio di un manifatturiero fosse indicizzato integralmente solo per il 67% della sua retribuzione; per il 53,50% quella di un chimico (Ansuini e Morroni 1976; Lungarella 1981; Patriarca 1986; Gaddi 2023).

Già nel 1982, Confindustria si pente e fa retromarcia, dandone una prima disdetta, all'origine del c.d. Lodo Scotti, tripartito, del 22 gennaio dell'anno dopo. Ne accennano Lucifora e Mameri nel loro articolo. Del resto, anche in Cgil e in tutto il sindacato confederale maturano indirizzi diversi dal passato, come suggella una celebre intervista a Lama del 1978, e la concomitante «svolta dell'Eur». Il salario, è in sostanza l'assunto, non è, non può più essere considerata una «variabile indipendente». È in quella fase che può forse datarsi l'avvio, in Italia, di quella politica dei redditi e di «azione concertata», con quel genere di scambio politico, da tempo in vigore nei Paesi europei con relazioni industriali di stampo neocorporativo. Un modello di regolazione politica dell'economia nel quale – come sintetizza efficacemente Carlo Trigilia – «*le grandi organizzazioni di rappresentanza degli interessi partecipano insieme alle autorità pubbliche, tramite intese formali o informali, al processo di decisione e attuazione di politiche economiche e sociali*» (Trigilia 2002). Esso riguarda beni di forte valenza pubblica; politiche dei redditi, politiche sociali (pensioni), politiche economiche, fiscali e del mercato del lavoro (Carrieri 2008). La politica dei redditi, in particolare, è quell'insieme di misure di contenimento e correzione della dinamica contrattuale delle retribuzioni, come verrà osservato, *entro un quadro predeterminato di compatibilità*. Il Lodo Scotti stabilisce un tasso d'inflazione programmata, ponendo un tetto agli incrementi dei prezzi al consumo e delle tariffe

(13% nel 1983; 10% nell'84), «limitando l'espansione dei redditi nei limiti della conservazione del valore reale». Si depura la dinamica salariale dalla rivalutazione del dollaro e dalla media ponderata delle valute della Comunità europea. In cambio, il governo si fa garante del controllo dell'incremento prezzi amministrati e tariffe, laddove al contempo si riduce l'orario di lavoro, si neutralizza il *fiscal drag*, si aumentano gli assegni familiari e vengono fiscalizzati gli oneri sociali. La contrattazione aziendale, infine, non potrà avere per oggetto materie già definite a livello superiore. Come si può vedere, sono vari e rilevanti i tratti che legheranno quel modello a quanto si vedrà più avanti, successivamente.

Tralasciando qui la pur cruciale vicenda del decreto di San Valentino, e di tutto ciò che ne conseguì, sotto il profilo politico e dei rapporti inter-sindacali, rileva qui ricordare come nel frattempo le rilevazioni Istat vengano semestralizzate e la copertura dell'indicizzazione ulteriormente ridotta o «raffreddata». L'obiettivo, a cui in quegli anni lavora specialmente Ezio Tarantelli (ne accenna Tronti nel suo pezzo), è di passare da un modello *backward-looking* ad uno *forward-looking*, nel quale l'aggiustamento avvenga più flessibilmente e su basi concertative, anziché rigide e automatiche. Nel luglio 1992, con un assai sofferto e controverso accordo tripartito, viene definitivamente archiviata l'era della scala mobile, aprendo l'anno dopo la strada a quella che, con una espressione attribuita al suo maggiore ispiratore – Gino Giugni – sarebbe divenuta la vera carta costituzionale delle relazioni industriali italiane da lì a venire (Giugni 2003). Con quel Protocollo, siglato il 23 luglio 1993 (e noto oggi come *Protocollo Ciampi*), vengono stabilite – fra le varie altre cose – le regole per una politica dei redditi fondata su un'*inflazione programmata* in apposite sessioni tripartite, definendo due livelli di contrattazione, con primato gerarchico di quello nazionale e specializzando i contenuti salariali della contrattazione decentrata. Tutti i contributi raccolti ne trattano più o meno diffusamente. In quel testo si legge innanzitutto che: «La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali [...] con l'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei paesi comunitari economicamente più virtuosi». Su questo presupposto, «Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata», laddove uno specifico Osservatorio dei prezzi avrà il compito di verificare le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore. L'obiettivo è quello della «salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni», a partire dal tasso di inflazione programmato, ma anche «delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore». E, dunque, per quanto sottovalutata, era già stata prevista la possibilità che la salvaguardia del potere d'acquisto andasse oltre il livello dell'inflazione programmata. Cos'altro sarebbe, infatti, quel riferimento agli «andamenti specifici di settore», se non la possibilità di prendere in considerazione quote della produttività media settoriale? Si prevede inoltre che: «In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione fra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel biennio precedente [...]». Al fine di scoraggiare eventuali tentazioni ostruzionistiche, sul versante datoriale, viene prevista una indennità di vacanza contrattuale del 30% del tasso di inflazione programmato dopo tre mesi; 50% dopo sei. *Last but not least*, gli aspetti economici della contrattazione aziendale, non ripetitivi e correlati a produttività; faranno riferimento a «margini di produttività eccedente quella eventualmente usata per aumenti retributivi nel Ccnl». Varie e sostanziali si riveleranno le difficoltà nel mettere pienamente in atto i disegni e le previsioni contenute in un quell'accordo seminale. A cominciare, ben presto, dalla deliberata ritrazione dei governi, e di quelli di centro-destra in particolare (1994-95; 2001-06), dal farsi re-

sponsabilmente carico dei loro impegni, concorrendo a sottostimare i dati inflattivi previsionali, per quanto a questi ultimi fosse riconosciuto un margine di negoziabilità politica che sarebbe sparita con gli accordi successivi del 2009 (Bellardi 2010). In quell'anno, due accordi – uno quadro e l'altro interconfederale – ridisegnano in profondità, senza la Cgil che dissente, il sistema tracciato nel 1993. A dispetto delle richieste elaborate l'anno prima dalle tre centrali confederali insieme – ovvero triennializzazione unificata (normativa ed economica), per evitare sovrapposizioni fra cicli nazionali e decentrati di rinnovo, ma con una definizione del tasso di inflazione non più programmato ma *«ragionevolmente prevedibile»* – a passare quasi integralmente è la piattaforma confindustriale. La funzione del Ccnl non sarà dunque più quella di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, bensì – ed è una cosa diversa, non solo semanticamente – di *«garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore sul territorio nazionale»*.

L'adozione dell'Ipca (ossia dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo), *«depurata dal costo dei beni energetici importati»*, rappresenta la maggiore novità introdotta nel 2009, all'origine del principale dissidio da parte la Cgil, che quegli accordi non li sigla, denunciandone – con una preveggenza che questo ultimo anno ci consegna in tutta la sua lungimiranza – la minore protezione fornita programmaticamente e deliberatamente dal nuovo indice previsionale. Esso inoltre non viene più definito fra le parti sociali in apposite sessioni di concertazione ma è, d'ora in poi, elaborato e stabilito dall'Istat, su base annua e nel triennio, sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Il suo calcolo si basa su un paniere rappresentativo di tutti i beni e servizi destinati al consumo finale delle famiglie, raggruppati in 295 categorie di prodotto. Il recupero dei probabili scarti fra il dato previsionale e quello effettivo, a consuntivo, non sarà automatico ma terrà conto della sua *«significatività»*, la cui verifica non avverrà più nello stesso ambito settoriale, ma a livello interconfederale, tramite un apposito comitato paritetico incaricato. D'ora in poi sono, infine, ritenute ammissibili *«intese modificative»* a livello decentrato, sia pure nei limiti e secondo le modalità definite nel Ccnl. La via italiana a ciò che, nel concomitante dibattito europeo prende il nome di *«hardship»* o *«exit clauses»*, e che nell'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011 assumeranno un rilievo centrale nel disegno di aziendalizzazione che in quella terribile estate ci viene recapitato, con scarse possibilità di appello, dalla Bce.

Come scrive Barbieri: *«Le questioni dal 2009 sono due e distinte: la scelta dell'indicatore adeguato a misurare l'inflazione, e il ruolo di questo indicatore nella contrattazione e, più in generale, nella politica dei redditi»*. Nel suo articolo traccia genesi e metodologia dell'Ipca depurata del costo dei beni energetici importati. Ricorda opportunamente come essa non fosse inizialmente disponibile nella pur vasta gamma di indici prodotti dalla statistica ufficiale italiana, e che scaturisce da una elaborazione ad hoc, prima da parte dell'Isae e poi dell'Istat, che nel 2011 ne rileva le funzioni. Essa – prosegue Barbieri – costringe a procedere *«attraverso stime e approssimazioni»* e, importante, *«pecca soprattutto di scarsa trasparenza»*, a causa della depurazione degli energetici importati. Con quel nuovo parametro, si è inteso escludere le voci più volatili che possono avere impennate improvvise ed effimere per cause esterne all'economia nazionale (Fazio, Massagli, Tiraboschi 2013). Non si tratta di una novità assoluta, se si pensa che già con il Lodo Scotti del 1983, la dinamica salariale, inclusa l'indicizzazione, veniva depurata dalla rivalutazione del dollaro, ovvero dal dato della svalutazione della lira e di conseguenza, dell'aumento del costo dei beni importati.

Malgrado il grave vizio genetico di essere scaturiti con l'esclusione della maggiore confederazione sindacale del paese, quel modello viene di fatto recepito unitariamente in tutti i Ccnl, con

piattaforme unitarie e oltre la soglia dell'Ipca depurata, ma con la grave esclusione dei metalmeccanici, per due volte consecutive nell'arco di pochi anni, e del commercio, nel 2011. In realtà, come già negli anni che seguono la stipula del Protocollo Ciampi, anche dopo il 2009, sia pure in un quadro sostanzialmente altalenante, non sono pochi i casi in cui l'inflazione programmata si rivela più alta di quella poi effettivamente rilevata e che di conseguenza le retribuzioni contrattuali si rivelino superiori all'inflazione programmata. Già fra il 1994 e il 2008, come rileva Matteo Gaddi in una dettagliata analisi condotta sulla contrattazione nazionale dei metalmeccanici di quel periodo, si erano registrati otto scostamenti in positivo, su 14 aggiustamenti, nel raffronto fra la retribuzione annua e l'inflazione reale Foi (Famiglie Operai e Impiegati) (Gaddi 2023). A conclusioni simili, in quegli anni, erano già giunti tre rapporti sui salari realizzati dall'Ires nazionale (Megale et al. 2003; 2005; 2011). Barbieri, a sua volta, sottolinea come nei tredici anni fra il 2009 e il 2021, per ben otto volte il valore effettivo sia risultato inferiore a quello previsto e negoziato nell'anno precedentemente. Lo scostamento maggiore in valore assoluto si è avuto nel 2013 e 2014, con una sottostima dell'inflazione effettiva dello 0,5%. Il problema sono però le perdite cumulate, che tanto concorrono a quella stagnazione di cui si accennava prima. Il dato dei beni energetici importati, in anni di inflazione ai limiti della sua degenerazione opposta, ossia la stagflazione, non arriva a incidere sostanzialmente, dal momento che la loro dinamica rimane per lo più sotto il livello di guardia. Altre e maggiori, ne accennavamo prima, saranno le cause di quella perdita di 12 punti percentuali che, esattamente da allora, ci è stata impietosamente rappresentata dall'ufficio statistico dell'Ilo (2022).

Nel frattempo, nel 2018, Cgil, Cisl e Uil siglano con Confindustria il c.d. *Patto per la fabbrica*, che per il momento possiamo considerare l'ultimo atto di livello apicale, fra quelli che oggi inquadrano gli sviluppi retributivi e contrattuali del nostro paese (Liso 2018). Qui «*La contrattazione collettiva [...] dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali*». Viene riconfermato l'indice previsionale adottato nel 2009, come anche la durata triennale unificata del contratto nazionale, ma con l'introduzione di una distinzione, fino ad allora del tutto inedita, fra *Trattamento economico minimo* (Tem), che consiste nei minimi tabellari e *Trattamento Economico Complessivo* (Tec), che assommerà il Tem e tutti quei trattamenti economici comuni a tutti i lavoratori del settore e consistenti nelle varie forme di welfare complementare, fortemente incentivato dal Patto. «*La variazione dei valori del Tem avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli Ccnl – in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice Ipca armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat*». Per rendere l'indice più flessibile e aperto alle caratteristiche settoriali, il contratto nazionale di categoria potrà modificare il valore del Tem, «*in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa*». Una formulazione che servirà, in alcune categorie, a salvaguardare talune peculiarità consolidate, o di avviare delle sperimentazioni, al di là dell'altrimenti angusto parametro dell'Ipca depurata e del mantenimento invariato del potere d'acquisto. Si pensi, nel primo caso, alle specificità della contrattazione nei settori chimici ed energetici; ossia l'*Elemento Distinto della Retribuzione* (Edr), impiegato come fattore di compensazione fra le fasi a credito delle imprese e quelle, come l'attuale, a credito (ampio) dei lavoratori, o col valore punto, calcolato non sulle paghe tabellari del vecchio Ccnl ma sulla base della media nazionale dei salari reali, inclusi i premi aziendali per settori dove la copertura del secondo livello è dell'ordine del 80%. Quanto al secondo caso, l'esempio può essere

quello del Ccnl dei metalmeccanici, del 5 febbraio 2021, che nel delineare la riforma dell'inquadramento professionale, ne prefigura al rialzo i valori retributivi, con incrementi ben superiori a quelli altrimenti deducibili dagli ultimi dati forniti dall'Istat, su anno e triennio. Meccanici ai quali, già dal rinnovo precedente, si applica una peculiare verifica annuale ed ex post, degli scostamenti nel frattempo intercorsi, in vigenza di contratto (Bavaro 2023). Clausola in virtù della quale, ad esempio, i 25 euro inizialmente predeterminati quale tranche per il 2023, a giugno dovrebbero non essere inferiori agli 85 euro, in virtù dell'aggiustamento annuale convenuto.

Fra il 2021 e il 2022, con propaggini ai primi mesi di questo 2023, molti Ccnl sono stati rinnovati. Nicola Marongiu, nel suo articolo, ne riporta numeri e coperture: 109 Ccnl in due anni. Ma con ancora ben 7 milioni di lavoratori (il 60% del totale) con contratto scaduto. Alcuni dei quali anche da 4 anni e persino fino a 10, con una media in ogni caso intollerabile di circa 24 mesi di ritardo³. Un dato questo che, come lo stesso autore giustamente rileva, rappresenta una delle maggiori criticità di tutto il sistema, concorrendo già in tempi normali alla stagnazione dei salari. E che in tempi di inflazione a livelli prossimi se non superiori al 10% si trasforma in un autentico salasso per le retribuzioni reali. Considerato che gran parte dell'ultima inflazione è scaturita proprio dall'impennata dei costi energetici importati, con ricadute pesantissime sulle bollette energetiche (gas ed elettricità) e del trasporto, per le famiglie. Oltre che indirettamente su tutti i beni che da quelle fonti traggono una quota molto consistente dei prezzi al consumo.

Scrivono Tronti: «*Volendo semplificare, se nel 2021 l'indice Ipca è aumentato dell'1,9%, quello dell'insieme dei beni energetici è cresciuto del 14,3%, sette volte e mezzo l'indice complessivo*». A questo punto – prosegue l'economista – «*Gli effetti della depurazione sono vistosi e spingono l'urto dell'inflazione a colpire pesantemente i redditi da lavoro*». «*L'indice Ipca – conviene Pigliararmi – si è rivelato uno strumento insufficiente a garantire l'adeguamento del livello retributivo minimo al costo della vita*». Sul fatto che l'Ipca depurata sia oggi una delle principali cause del vistoso calo del potere d'acquisto, convengono anche Gaddi e Garbellini, come pure più sfumatamente Nicola Marongiu. L'Ipca invece, senza riferimenti ai costi energetici e alla loro depurazione, presenterebbe per Barbieri, tecnico ed esperto con una vita all'Istat, molti più vantaggi: ex post, è un indice della statistica ufficiale ed europea; nella previsione è più trasparente, consentendo di minimizzare le ipotesi alla base della stima; è più vicina all'inflazione sperimentata dall'aggregato dei consumatori finale. Potrebbe essere una strada da percorrere? Certamente non la sola.

Nel frattempo, secondo le stime preliminari, nel mese di marzo 2023 l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (Nic), al lordo dei tabacchi, registra una diminuzione dello 0,3% su base mensile e un aumento del 7,7% su base annua, da +9,1% del mese precedente. Il rallentamento del tasso di inflazione si deve, in prima battuta, alla decelerazione su base annua dei prezzi dei beni energetici non regolamentati (da +40,8% a +18,9%) e alla flessione più marcata di quelli degli energetici regolamentati (da -16,4% a -20,4%) e, in misura minore, dalla contrazione dei prezzi degli alimentari lavorati (da +15,5% a +15,3%). L'inflazione acquisita per il 2023 è pari a +5,1% per l'indice generale e a +4,1% per la componente di fondo. In base alle stime preliminari, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (Ipca) aumenta dello 0,8% su base mensile, per la fine dei saldi stagionali di cui il Nic non tiene conto, e del 8,2% su base annua (in

³ Su questi dati, fra gli altri, Cnel, *XXIV Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, Roma, 2022; N. Giangrande, *La contrattazione collettiva, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori interessati nel 2022*, Fondazione Di Vittorio, aprile, 2023; <https://bit.ly/3mH3iMU>.

netto rallentamento da +9,8% di febbraio). Lo scarto fra questa dinamica dell'inflazione e l'andamento dei salari reali, contrattati nello stesso periodo con riferimenti parametrali nettamente inferiori, determina una perdita del potere d'acquisto nell'ordine di circa sette punti percentuali. Mai vista, in queste proporzioni, da tempo immemorabile. Basti solo considerare che, fra il 2011 e il 2021 il tasso di inflazione Nic era oscillato da un massimo del 3% (2012) a un minimo addirittura negativo, del -0,2% (2020), con valori medi sull'intero periodo attestati intorno all'1%. La metà di quello ritenuto ottimale, e come tale perseguito monetariamente, dalla Bce. Oggi nessuno può dirsi seriamente in grado di fare previsioni sul *se*, *quando* e *quanto* l'inflazione tornerà ad attestarsi su livelli medi del tipo di quelli perseguiti dalla Bce, fino a poco tempo fa disattesi per eccesso di ribasso, e non certo di rialzo – e che rialzo! – dell'ultimo anno.

4. Oltre il modello del 2009: che fare?

Come scrive Nicola Marongiu nel suo contributo, i livelli eccezionalmente bassi dell'inflazione, negli ultimi dieci anni, avevano ridotto la necessità di dotarsi di un modello comune per tutti i settori. E ciò ha fatto sì che, in fondo, poche e flebili siano rimaste le voci di quanti fossero seriamente intenzionati a mettere in discussione l'attuale assetto contrattuale, sotto il profilo della sua efficacia ed equità performativa. Marongiu rileva fra le altre cose come la distinzione fra Tem e Tec si ritrovi oggi solo in una parte, e neppure maggioritaria, dei Ccnl siglati in ambito Confindustria. A testimonianza di una estrema disomogeneità di regimi non solo fra i vari macro-settori – si pensi ad esempio alla durata quadriennale dei Ccnl di alcuni, piuttosto che triennale di altri – ma persino all'interno dello stesso perimetro di appartenenza interconfederale.

Per quanto riguarda gli accordi nazionali stipulati tra il 2021 e il 2022, sia Confindustria che le maggiori associazioni sia dell'artigianato, delle piccole imprese e delle cooperative, dichiarano di aver definito incrementi salariali superiori a quelli previsti con l'indice Ipca. In questo modo, e dal punto di vista dei datori di lavoro, è stata data risposta alla richiesta sindacale di recuperare il potere d'acquisto eroso dall'inflazione. Confartigianato, la più grande delle associazioni artigiane, sottolinea come i periodi di vacanza contrattuale, siano stati coperti in ultrattività, attraverso l'erogazione di una quota una tantum, a carico delle imprese. Le associazioni datoriali ribadiscono il loro accordo sul principio secondo cui l'Ipca, per gli adeguamenti salariali, debba escludere i costi dei beni energetici. Poiché le imprese – e in special modo quelle dei settori più energivori (si pensi al caso eclatante della ceramica, coi suoi contraccolpi fra i produttori di piastrelle) – hanno visto le loro bollette energetiche triplicarsi e addirittura quadruplicarsi, negli ultimi mesi, anche i salariati devono accollarsi una qualche parte dell'onere.

Cgil, Cisl e Uil concordano – di contro – sulla necessità e l'urgenza di aumentare immediatamente il potere d'acquisto delle retribuzioni di tutti i lavoratori. La Cgil parla di «pandemia salariale»; la Cisl e la Uil di una grande «questione salariale» come una vera e propria emergenza nazionale. Le vie indicate sono varie ma essenzialmente riconducibili, come prevedibile, al versante di una riforma fiscale e a quello della contrattazione collettiva. Sul versante fiscale, il carico fiscale sui lavoratori rimane troppo elevato; tra i più alti dell'Ue. La prima richiesta è, quindi, quella di ridurre di cinque punti il cuneo fiscale, subito, e tutto sul versante salariale dei lavoratori. Il taglio di soli due o tre punti – introdotto dal governo Meloni, con l'ultima legge di bilancio, e rinnovato

per analogo importo col Def per il prossimo anno – è quindi giudicato inadeguato, in quanto insufficiente. Per i sindacati questa misura dovrebbe essere finanziata con un robusto aumento del prelievo fiscale sui giganteschi extraprofitti realizzati nell'ultimo anno dalle grandi multinazionali del settore energetico, ma anche digitale e farmaceutico. In questo modo ci sarebbero più risorse da destinare alle famiglie, per contrastare i rincari energetici delle bollette domestiche di luce e gas.

Poi, ovviamente, c'è la questione cruciale della fissazione dei salari e della contrattazione collettiva. In molti settori gli accordi nazionali non sono ancora stati rinnovati. La manifattura industriale li ha rinnovati quasi tutti. Nel terziario, invece, molti, e alcuni di grande rilievo (commercio e turismo; circa 4 milioni di addetti insieme) sono scaduti da tempo. Questo grave ritardo condanna i lavoratori di questo vasto settore, spesso meno pagati che nelle aziende manifatturiere, a percepire stipendi pattuiti ormai troppi anni addietro. Ben prima che esplodesse l'inflazione lo scorso anno, con solo un «accordo economico ponte» a dicembre 2020, per attutire un po' la nuova situazione, con il Ccnl ancora da rinnovare.

Per la Cgil, la crescita dell'inflazione ha definitivamente superato il parametro dell'Ipca, rettificato dei costi dei beni energetici, come riferimento per il recupero del potere d'acquisto nei contratti nazionali di settore. *«Non riconoscere questo cambiamento – si legge nel documento congressuale «Il lavoro crea il futuro» (2023) – significherebbe programmare la riduzione strutturale dei salari, già tra i più bassi d'Europa».* L'obiettivo dei prossimi rinnovi contrattuali deve essere la crescita della retribuzione complessiva: *«a partire dal riconoscimento dell'inflazione effettiva, e non solo quella relativa all'Ipca corretto, a tutela integrale del potere d'acquisto, a cui si aggiungono altri indicatori che la trattativa individuerà».* Per battere l'inflazione e arginare il rischio di una recessione quale conseguenza: *«è necessario recuperare una mensilità in più, agendo sul cuneo contributivo, sul fiscal drag e sui rinnovi tempestivi dei contratti nazionali»* (M. Landini, su *La Stampa*, 9/1/2023). Per la Uil, che condivide in gran parte questo approccio, bisogna aumentare i salari per evitare il crollo della domanda, la chiusura delle aziende e ulteriore disoccupazione. Serve lo sgravio fiscale delle tredicesime (la tredicesima mensilità) e i rinnovi dei contratti nazionali, con il taglio – anche qui – del cuneo fiscale, a tutto vantaggio dei lavoratori. L'aumento della tassazione degli extra-utili dovrebbe riguardare il settore farmaceutico, oltre a quello petrolifero. Occorre introdurre condizionalità nel sostegno alle imprese, evitando aiuti indiscriminati, anche alle imprese che licenziano o non rispettano i contratti collettivi. Per la Cisl bisogna affrontare l'inflazione «in termini scientifici»; capire qual è il punto di non ritorno sia per evitare la spirale prezzi-salari-prezzi, sia per scongiurare una recessione. *«L'Ipca al 4,7%, come indicato quest'anno (2022) dall'Istat, non può essere buono. E anche l'Istat ammette un'impasse nel valutare un divario sempre più significativo tra il minor costo delle importazioni di gas e fissato in base a contratti, e il costo al consumo a cui si applicano le tariffe comunicate dall'autorità nazionale. L'Ipca al netto della componente energetica è quindi un indice inadeguato e molto inferiore all'inflazione pagata dai lavoratori»* (Giulio Romani, su *La Repubblica*, 07/11/2022). In un'intervista Sbarra ha detto: *«Bisogna rinnovare i contratti di lavoro pubblici e privati, con una defiscalizzazione al 100% dei frutti della contrattazione collettiva. Eppure, bisogna ridurre di almeno 5 punti il cuneo fiscale nella parte lavoro, restituire le risorse drenate della fiscal drag e favorire aumenti di produttività da redistribuire sui salari. Inoltre, la Cisl insiste molto per detassare tutti i frutti della contrattazione collettiva. Serve un patto antinflazionistico tra governo e parti sociali, per ristabilire la piena indicizzazione all'inflazione di pensioni e salari»* (sul *Tempo*, 19/2/2023). Il modello indicato è il Protocollo tripartito del luglio 1993. Patto che il leader della Cisl aveva già evocato e riproposto durante il Congresso della sua organizzazione (maggio 2022), e che però venne subito cassato dal pre-

sidente di Confindustria, secondo il quale *«Il patto Ciampi era per la moderazione salariale. Ora il problema è l'opposto; l'inflazione viene dalle materie prime e mangia i salari in termini reali»* (Carlo Bonomi, su *La Stampa*, 10/10/2022). Anche la Cgil, al riguardo, si mostra scettica, sottolineando piuttosto l'urgenza di soluzioni, piuttosto che *metodi* o *patti*.

Sulla questione dell'eventualità, ossia dell'opportunità o meno di predisporre ad un nuovo patto sociale in materia di politica dei redditi, i pareri raccolti su questo numero dei *Quaderni* variano fra di loro, sia sul *se* che sul *come*.

Riguardo al *se*, sono espressamente favorevoli Lucifora e Mameri, per i quali il nuovo quadro di questi mesi, apre un nuovo spazio per una politica dei redditi opportunamente calibrata. *«Quel che manca oggi – scrivono i due economisti dell'Università Cattolica Sacro Cuore – è quel «Metodo Ciampi» di coinvolgimento delle parti sociali nelle decisioni di politica economica»*, posto che la dimensione europea della crisi, e la sua risoluzione anche a quel livello, costituisce un presupposto ineludibile. Un punto di vista che invita a non sottovalutare l'opportunità offerta dalla Direttiva su salari minimi adeguati in Europa, ad esempio sul terreno di una maggiore copertura «effettiva» dei Ccnl, ovvero debitamente certificata per ogni settore e depurata da eventuali distorsioni derivanti dalla contrattazione minore o pirata. Un Patto che potrebbe e dovrebbe preludere ad una normativa in grado di garantire l'estensione degli effetti dei Ccnl *erga omnes*, laddove sempre attuale e cruciale rimane la questione del rafforzamento della contrattazione decentrata e della componente variabile della retribuzione legata ai risultati.

Per Tronti, l'inflazione non dipende in alcun modo dai salari, ma dall'offerta internazionale, cosicché non c'è modo di abbatterla frenando i salari e lasciando che ne eroda ulteriormente il potere d'acquisto. Da anni, l'economista dell'Università Roma Tre, critica il *wage cap*, ovvero la predeterminazione verso l'alto concepita col Protocollo del luglio 1993. Esso condanna i nostri salari a mantenere invariata la quota che avevano in quell'anno, posto che l'insufficiente sviluppo della contrattazione decentrata non lascia alla maggioranza dei lavoratori altro strumento per vedersi aumentare la retribuzione se non il Ccnl. In questo scenario, un ruolo propulsivo spetta ancora alle relazioni industriali, attraverso – a suo dire – una ripresa della concertazione. *«Come negli anni Ottanta del secolo scorso, il punto è mettere d'accordo governo e parti sociali su obiettivi di crescita delle imposte, dei salari e dei prezzi interni, coerenti con un target nazionale di inflazione definito consensualmente. L'interdipendenza degli attori e la prospettiva è concertare lo sviluppo»*. Il *«ruolo notevole»* delle parti sociali.

Nel loro contributo sul caso tedesco, Di Carlo e Höpner sottolineano l'importanza della concertazione neocorporativista di quel modello, nel fornire un supporto e una guida per le relazioni industriali per assorbire con discreto successo le pressioni inflazionistiche derivate dalla crisi energetica. Ad esempio, esentando temporaneamente da imposte e contributi previdenziali quei pagamenti *una tantum*, elargiti dai datori di lavoro al di fuori dei contratti collettivi settoriali. I quali, sia detto per inciso, appaiono qui in dettaglio assai meno di manica larga di quanto, da noi, li si è fatti apparire; sicuramente nel caso dei chimici e dei metalmeccanici.

Per Pigliarmini, che da anni concorre al monitoraggio della contrattazione nazionale e decentrata presso l'Adapt: *«L'indice Ipca si è rivelato uno strumento insufficiente a garantire l'adeguamento del livello retributivo minimo al costo della vita»*. Esso ha di fatto costituito *«solo una base di partenza per la negoziazione dei salari, i cui esiti dipendono, in buona sostanza, dalle diverse dinamiche caratterizzanti un determinato settore di riferimento e anche dalla durezza delle trattative rispetto all'ultimo rinnovo di un determinato contratto collettivo»*.

Barbieri, a sua volta, sottolinea come la scelta dell'Ipca non implicava l'abbandono dell'approccio che aveva ispirato il protocollo del 1993, ovvero l'assunzione di un obiettivo comune e condiviso fra le parti sociali e l'esecutivo. Ed è a quello spirito – che, ricordiamo, venne animato dal profilo politico e istituzionale di un Azeglio Ciampi, giuridico e delle relazioni industriali di un Gino Giugni, sindacale e politico di un Bruno Trentin – che occorrerebbe per alcuni provare quanto meno a tornare. Pur con tutte le odierne differenze, oggettive e soggettive, con quella stagione.

Ipotesi del genere vengono invece bocciate, nel loro articolo, da Matteo Gaddi, sociologo del lavoro molto vicino alla Fiom-Cgil, e da Nadia Garbellini, economista presso l'università di Modena e Reggio Emilia. La politica dei redditi, *«i cui effetti nefasti sono sotto gli occhi di tutti»*, presuppone infatti una capacità del governo di controllare le leve relative ai prezzi, dunque una sorta di controllo politico, che oggi è totalmente fuori dal potere e dalla volontà degli esecutivi in generale (figurarsi questo!). Ma soprattutto, è la tesi, non consente una diversa distribuzione del reddito. Se gli incrementi salariali sono limitati all'andamento dei prezzi, è chiaro che la distribuzione del reddito tra capitale e impresa e lavoro resterà inalterata. D'altra parte: *«Nessun meccanismo di indicizzazione, per quanto frequente, consente di adeguare pienamente i salari all'aumento dei prezzi. Anche se fosse mensile, l'adeguamento avviene nel mese successivo a quello in cui si è verificata la crescita dei prezzi. Solo una variazione percentuale dei salari nominali maggiore della variazione percentuale dell'indice dei prezzi riuscirà a riportare a 100 il numero indice del salario reale»*. Nemmeno la scala mobile, per chi ne conservasse un ricordo più mitico che fattuale, arrivò mai del tutto e veramente a tanto (Gaddi 2023).

Per Marongiu occorre interrogarsi su quali azioni occorre compiere per superare gli elementi di difficoltà che attraversano le relazioni industriali, inclusa rappresentanza e perimetri contrattuali. Più che al «metodo Ciampi», bisognerebbe piuttosto tornare al documento programmatico di Cgil, Cisl, Uil del 2008, con la richiesta di una *«inflazione realisticamente prevedibile»* e *«l'introduzione di penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze»*. In modo da ovviare ai danni concomitanti e convergenti, contro il salario dei lavoratori, prodotti dall'inadeguatezza dell'attuale indicatore e dal patologico accumularsi dei ritardi nel rinnovo dei Ccnl.

Da quando è venuta meno quell'ambizione unificatrice che aveva animato il Protocollo del '93, ognuno – Confindustria, piccole e medie imprese, artigiani, cooperative, commercio, bancari, agricoli e via dicendo, compreso anche il pubblico impiego – ha intrapreso una propria ricerca di assetti specifici più confacenti. Col risultato di generare un tasso di complessità sistemica, ai limiti della ingovernabilità. Questi ultimi due anni hanno progressivamente scosso, se non la più o meno tacita fiducia, certamente l'inerzia di chi, fino a poco tempo prima, poteva attenersi ad un accomodante *business as usual*. Servono percorsi certi ed esigibili, con tempi di rinnovo coerenti con la funzione di autorità salariale del Ccnl e richieste oltre il parametro dell'Ipca depurato. Sul solco degli esempi della chimica, del legno, dei multiservizi. Abbreviando la durata della parte economica dei contratti nazionali e mirando ad ampliare la copertura di quelli decentrati, sia a livello aziendale che territoriale, nelle forme tradizionali come pure innovative, a livello di sito o filiera. Ma ciò può accadere solo a condizione che si rivedano gli accordi interconfederali attualmente vigenti o comunque protratti d'inerzia, nel solo modo possibile: stipulandone di nuovi. Anche aprendo una grossa vertenza nazionale, se ciò dovesse, com'è probabile, rendersi necessario.

Sullo sfondo, ma solo per il tempo di questi ragionamenti specifici su inflazione e salari contrattuali, tutti i temi e gli obiettivi relativi alla rappresentanza, ai perimetri settoriali e all'efficacia

generalizzata dei Ccnl, su cui in tante altre occasioni, anche su questa rivista, abbiamo già avuto modo di confrontarci e su cui – malgrado l'esecutivo ostile che avremo per un bel po' dinanzi – non potremo non tornare anche in futuro.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2023), *L'inflazione. Falsi miti e spazi di rivendicazione*, Milano, Edizioni Punto Rosso.
- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Ansuini G., Morroni M. (1976), *Gli effetti reali del meccanismo della scala mobile*; in *Prospettiva Sindacale*, n. 2.
- Bavaro V. et al. (2023), *Commentario al contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, Roma, Futura Editrice.
- Bellardi L. (2010), *L'attuazione dell'Accordo quadro, pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 32, n. 2, pp. 387-399.
- Carrieri M. (2008), *L'altalena della concertazione. Patti e accordi italiani in prospettiva europea*, Roma, Donzelli.
- Cgil (2023), *Audizione informale XI Commissione Lavoro Camera dei Deputati su proposte di legge recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo*, 12 aprile.
- Cnel (2022), *XXIV Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, Roma.
- De Spiegelaere S. (2023), *All rise. Automatic wage increases in collective agreements in Europe*, Uni Europa Snapshot Report, n. 1; <https://www.bollettinoadapt.it/all-rise-automatic-wage-increases-in-collective-agreements-in-europe/>.
- Fazio F., Massagli E., Tiraboschi M. (2013), *Indice Ipca e contrattazione collettiva*, Adapt University Press, E-book, n. 8.
- Feltri S. (2023), *L'inflazione. Cos'è, da dove viene e come ne usciremo*, Torino, Utet.
- Gaddi M. (2023), *La scala mobile*, in AA.VV., *L'inflazione*, Milano, Edizioni Punto Rosso.
- Giangrande N. (2022), *Salari e occupazione in Italia nel 2021. Un confronto con le principali economie dell'Europa*, Fondazione Di Vittorio, giugno, <https://bit.ly/3ONlcWG>.
- Giangrande N. (2023), *La contrattazione collettiva, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori interessati nel 2022*, Fondazione Di Vittorio, aprile, <https://bit.ly/3mH3iMU>.
- Giugni G. (2003), *La lunga marcia della concertazione*, Il Mulino, Bologna.
- Lettieri A. (1991), *Scala mobile, professionalità, egualitarismo*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2.
- Liso F. (2018), *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, BollettinoAdapt.it.
- Lungarella G. (1981), *La scala mobile 1945-1981*, Venezia, Marsilio.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2003), *La politica dei redditi negli anni Novanta*, Roma, Ediesse.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2005), *I salari nei primi anni 2000*, Roma, Ediesse.
- Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. (2011), *Salari: il decennio perduto*, Roma, Ediesse.
- Patriarca S. (1986), *La nuova scala mobile*, Roma, Ediesse.
- Triglia C. (2002), *Sociologia economica*, Bologna, Il Mulino.

ABSTRACT

Il ritorno di una inflazione elevata e persistente nelle economie avanzate è il fatto macroeconomico più rilevante degli ultimi due anni. Un dato che si abbatte in Italia su una dinamica salariale già peculiarmente contrassegnata da una stagnazione ultra-decennale. Ciò interroga, insieme alle tare vecchie e nuove del nostro sistema produttivo e del mercato del lavoro, anche quello delle relazioni industriali. Ovvero il modo con cui, attraverso una complessa stratificazione di regole e regimi differenziati, si adeguano in Italia le dinamiche retributive a quelle del costo della vita. Il modello varato nel 2009, e in parte ribadito nel 2018, mostra più che mai tutti i suoi limiti. In particolare, riguardo alla scansione troppo lasca dei rinnovi economici, la depurazione dei beni energetici dal calcolo dell'indice armonizzato, l'agio datoriale per tattiche dilatorie. L'esigenza di un riordino complessivo a rimedio di

queste criticità. Il livello interconfederale come la sede inevitabile per una svolta. La mobilitazione dal basso per conseguirla. Una introduzione ragionata al tema di questo numero della rivista.

INFLATION, WAGES, BARGAINING.

AN INRODUCTION TO THE THEME OF THIS ISSUE OF THE *QUADERNI*

The return of a high and persistent inflation in advanced economies is the most relevant macroeconomic issue of the last two years. It affects the Italian wage dynamics already hit by a 30 years long stagnation. Together with the old and new criticisms of the national production system and labour market, this calls into question also function and responsibility of the industrial relations mechanisms. The way in which, through a complex stratification of rules and sectorial regimes, wage dynamics in Italy are adjusted to the cost of living. The model launched in 2009, and partially reaffirmed in 2018, is more than ever showing all its limits. In particular with regard to the too distant deadlines for the economic renewals, the depuration of the imported energy costs from the calculation of the European harmonised index, the employers' ease for delaying tactics. The need for an overall reorganisation to remedy these critical issues. The inter-confederal level seems to be the inevitable scope for a turning point. The mobilisation from below, if needed, to achieve it. A reasoned introduction to the theme of this issue of the journal.

Inflazione, disoccupazione, politica dei redditi

*Leonello Tronti**

1. Il ritorno dell'inflazione

Dopo un lungo periodo di stabilità dei prezzi, che l'euro ha assicurato anche durante la «doppia crisi» della finanza internazionale e del debito sovrano (2008-2012), l'inflazione è tornata a colpire pesantemente le economie avanzate, l'euro e l'Italia. Se tra il 2015 e il 2020 nei Paesi Ocse i prezzi al consumo crescevano in media dell'1,7% l'anno (negli Stati Uniti dell'1,5, nei Paesi euro dello 0,9, in Italia addirittura dello 0,5), nel 2021, con la pandemia da coronavirus, la conseguente crisi dei microchip e le strozzature nelle catene di fornitura internazionali, l'inflazione media dei paesi Ocse è balzata al 4,0% (negli Usa al 4,7, nell'Eurozona al 2,6, in Italia all'1,9). E l'anno successivo, sospinta dall'invasione russa dell'Ucraina e dall'impennata dei prezzi di petrolio e gas, l'accelerazione è proseguita fino a toccare, sempre nei paesi Ocse, il 9,2% (negli Usa 8,0, nell'Eurozona 8,4, in Italia 8,2). Nel complesso, in soli due anni i prezzi al consumo sono aumentati del 14% nella media dei paesi Ocse; un po' meno negli Stati Uniti (13,1) e in Europa (12,4), mentre nella media dell'Eurozona la crescita complessiva è stata dell'11,2% e in Italia leggermente inferiore (10,3 %).

L'indice dei prezzi al consumo, peraltro, è calcolato su di un paniere la cui composizione rappresenta un consumatore medio che, con il continuo aumento della disuguaglianza economica, è sempre meno rappresentativo. La spesa per i beni e i servizi che lo compongono, infatti, presenta un'incidenza sul reddito familiare ben diversa a seconda del livello di quest'ultimo. L'aumento dei prezzi al consumo colpisce in misura crescente le famiglie che consumano buona parte del reddito, fino ad assorbirlo integralmente e/o a spingerle a indebitarsi per mantenere il tenore di vita. I più colpiti sono quindi i più poveri e, in particolare, le famiglie in povertà assoluta, che tra il 2019 e il 2021 sono passate dal 6,4 al 7,5% del totale. Peraltro, tra le famiglie in povertà assoluta, quelle con persona di riferimento occupata sono passate dal 5,5 al 7% del totale (se operaio o assimilato, dal 10,2 al 13,3%), e quelle con persona di riferimento in cerca di occupazione dal 19,7 al 22,6%. L'inflazione ha colpito, in particolare, i lavoratori autonomi a basso reddito (né imprenditori né liberi professionisti) e, tra i dipendenti, gli operai e i quadri.

Questi ultimi sono esposti all'inflazione anzitutto perché l'attuale indice di rivalutazione del potere d'acquisto delle retribuzioni di primo livello è dato dall'Ipca (indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo), depurato dal prezzo dei beni energetici importati, che ha rimpiazzato come riferimento per la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni il vecchio Foi (indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati). Ora, in una situazione di alta inflazione dovuta in misura prevalente proprio agli aumenti di prezzo dei beni energetici importati

* Leonello Tronti è docente di Economia e Politica del lavoro presso l'Università Roma Tre.

(petrolio e gas naturale), gli effetti della depurazione sono vistosi e spingono l'urto dell'inflazione a colpire pesantemente i redditi da lavoro. Volendo esemplificare, se nel 2021 l'indice Ipca è aumentato dell'1,9%, quello dell'insieme dei beni energetici è cresciuto del 14,3%, sette volte e mezzo l'indice complessivo. La depurazione, pertanto, ha più che dimezzato il valore dell'indice che dovrebbe salvaguardare dall'inflazione le retribuzioni pattuite dai contratti nazionali. Il valore dell'indice depurato dall'Istat è stato pari allo 0,8%, con una perdita di 1,1 punti percentuali dell'adeguamento del potere d'acquisto delle retribuzioni di base. E ancor più nel 2022, se l'Ipca è cresciuto dell'8,7%, il prezzo dei beni energetici è volato al 51,3%, così che la previsione Istat dell'indice di rivalutazione per il 2022 (4,7%), diffusa il 7 giugno scorso, prospetta un mancato recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni di primo livello di ben 4 punti percentuali, che vanno a sommarsi alla perdita del 2021.

Ma l'inflazione colpisce in misura anche più violenta i disoccupati, i «semioccupati» (che non riescono a lavorare nemmeno sette mesi l'anno), i part-time involontari e i lavoratori (dal 2019 più della metà dei dipendenti) che non riescono a rinnovare i contratti scaduti. Questi, in crescita sin dalla crisi finanziaria del 2008, da anni oscillano al di sopra del 50 %, con punte dell'80 % e una durata dell'attesa del rinnovo in aumento da uno a tre anni. Di conseguenza, le famiglie in povertà assoluta, che nel 2005 erano il 3,6% del totale, nel 2021 erano più che raddoppiate (7,5%), mentre gli individui in povertà assoluta, che nel 2006 erano il 2,9% del totale, nonostante il reddito di cittadinanza nel 2021 erano più che triplicati (9,4%). In questa situazione, i dati del 2022 non potranno che mostrare un ulteriore, pesante peggioramento delle troppe persone in condizioni di disagio economico e sociale.

2. Il rallentamento della crescita

Il ritorno dell'inflazione è stato almeno in parte messo in secondo piano dall'ottima performance dell'economia nel 2021. Il «grande rimbalzo» del 6,9%, con cui il prodotto italiano ha riguadagnato in misura inattesa buona parte della caduta del 2020 (-8,9%) non è stato causato solo dall'allentamento delle restrizioni di contrasto della pandemia, ma anche dalla forte ripresa dell'edilizia privata, sostenuta da misure pubbliche straordinarie (bonus edilizia) e dal rilevante coefficiente di attivazione di altre attività caratteristico delle costruzioni. Ma già alla fine del 2021 l'inflazione aveva raggiunto il 3,9 % e a giugno del 2022, dopo l'invasione dell'Ucraina, l'8%, a settembre il 9 e a ottobre e novembre l'11,8 %, per poi rallentare a dicembre all'11,6% e a gennaio 2023 al 10%.

Stante il buon risultato del 2021, il suo effetto di trascinamento sul 2022 è stato importante (+2,7 punti), tanto che già il secondo trimestre ha superato il massimo risultato pre-covid (terzo trimestre 2019). Ma nella seconda metà dell'anno, come abbiamo visto, l'inflazione ha raggiunto le due cifre e, nel tentativo di frenarla, la Bce ha aumentato il tasso di rifinanziamento, che rapidamente si trasmette alle banche, e tutti gli altri tassi. Tra luglio 2022 e febbraio 2023 la Banca centrale europea ha aumentato il tasso di rifinanziamento ben cinque volte, portandolo da zero al 3%. In questa situazione in rapido deterioramento, il contributo del 2022 al risultato annuale finale al netto del trascinamento dell'anno precedente è stato contenuto (1,1 su 3,8 punti), dato il rallentamento nella seconda parte dell'anno. Di conseguenza, il trascinamento del 2022 sul 2023

è di entità molto modesta (0,36 punti) e il suo confronto con le attuali previsioni Istat sulla crescita complessiva del 2023 (+ 0,4%) indica che l'anno avrà un andamento stagnante, frenato da una situazione in cui i prezzi al consumo, se anche interrompessero del tutto la crescita, sarebbero comunque del 16% superiori a quelli di due anni prima.

3. La stagflazione. Cenni storici

C'è ancora riserbo a parlare apertamente di stagflazione, la condizione dell'economia più avversa agli strati deboli della popolazione, ma il rischio è ormai presente. Si tratta di una condizione dell'economia ben peggiore di quella eufemisticamente chiamata di «crescita anemica» che ha caratterizzato l'Europa intera, e in particolare l'Italia, dopo la crisi del debito sovrano. I prezzi corrono ormai a velocità che non si vedevano dagli anni Ottanta, oltre il quadruplo dell'obiettivo di inflazione che, peraltro, la Banca centrale europea aveva già allentato nel 2021, fissandolo «al 2% sul medio termine» e «in maniera simmetrica», ovvero con la possibilità di accettare temporanee deviazioni in più o in meno rispetto al target centrale.

Per le autorità responsabili del governo dell'economia, la situazione non è nuova. Ma del tutto inatteso è il fatto che le economie avanzate si ritrovino al punto di partenza dopo trent'anni di netta supremazia delle politiche monetariste ideate per lappunto per combattere la stagflazione. La stagflazione globale ebbe infatti origine negli anni Settanta, scatenata dagli shock di prezzo del petrolio e delle materie prime seguiti alla Guerra del Kippur (1973) e poi alla Rivoluzione islamica iraniana (1978-79). Se le cause della crisi erano internazionali, i rimedi furono soprattutto interni. Le ragioni di questa scelta si basavano sulla convinzione che agire a livello internazionale fosse molto difficile, data la tensione nei rapporti dei paesi occidentali con quelli produttori di petrolio e materie prime. Si fece quindi strada l'ipotesi che, in una situazione inflazionistica, un aumento del tasso d'interesse avrebbe reso a imprese e famiglie più difficile e costoso l'accesso al credito e, quindi, la possibilità di ricorrere all'indebitamento per investire. Il rallentamento degli investimenti avrebbe frenato la crescita e alimentato la disoccupazione che, a sua volta, allentando la pressione della domanda delle famiglie avrebbe ulteriormente frenato l'attività economica, i salari e, infine, i prezzi, secondo la relazione messa in luce da William Phillips nel 1958.

Il principale colpevole della stagflazione veniva quindi (almeno implicitamente) individuato nel livello troppo basso della disoccupazione raggiunto a causa del perseguimento dell'obiettivo politico keynesiano della piena occupazione da parte delle economie sviluppate nel «glorioso trentennio» postbellico. Quell'obiettivo ostacolava il contenimento dei salari e della domanda di beni e servizi necessario ad «accomodare» gli shock di prezzo dell'energia e delle materie prime. In altri termini, la politica tendeva ad addebitare più o meno esplicitamente la stagflazione all'«eccesso di potere» guadagnato dal lavoro negli anni precedenti e, dunque, ai partiti di sinistra, ai sindacati e allo stato sociale.

Sulle opposte sponde dell'Atlantico, Margaret Thatcher e Ronald Reagan (presto seguiti dai leader di tutte le economie avanzate) affrontarono la stagflazione con politiche economiche mirate a ridimensionare il ruolo di regolazione sociale ed economica dello Stato: taglio delle tasse ai ricchi e alle imprese, smantellamento dello stato sociale e dell'intervento pubblico in economia, liberalizzazione della finanza privata, eliminazione dei vincoli all'azione di banche e imprese, abo-

lizzazione delle norme a tutela del sindacato. Abbandonato l'obiettivo politico del pieno impiego, lo si sostituì con il ben più prudente tentativo, fortemente «tecnico», di aumentare la disoccupazione sino a farle raggiungere il Nairu (*Non accelerating inflation rate of unemployment*): il tasso di disoccupazione «naturale», abbastanza elevato da impedire – nelle condizioni date per ciascuna economia – l'aumento dei prezzi causato da salari troppo generosi.

La disinflazione si affidava alle cosiddette politiche «dell'offerta», contrapposte alle politiche keynesiane «della domanda». In un quadro di restrizione dell'offerta di moneta e di politiche di «austerità» (compressione di salari, dei consumi e dello stato sociale), la centralità politica della piena occupazione veniva rimpiazzata da quella della libertà di mercato e dell'impresa e dalla stabilità della moneta, favorendo un po' ovunque non solo l'aumento della disoccupazione e la compressione della quota del lavoro nel reddito, ma anche l'impoverimento della classe media e una rapida crescita delle disuguaglianze economiche e sociali, che presto si dimostrerà senza precedenti.

Ma la lotta alla stagflazione condotta attraverso l'utilizzo combinato di politiche monetarie restrittive e di politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro otterrà risultati modesti, inferiori alle attese. Se, nella seconda metà degli anni Novanta, nei paesi Ocse l'inflazione sarà finalmente sotto controllo (intorno al 2%), la disoccupazione scenderà sotto il 6% soltanto un decennio dopo, poco prima della crisi finanziaria del 2008 che, però, in tre anni la riporterà all'8,5%. E la crescita economica, che tra il 1960 e il 1973 era stata in media del 5,1% l'anno, nel successivo periodo 1973-1997 si dimezzerà comunque al 2,8% e non accennerà più a riprendersi.

4. La lunga fase monetarista è finita?

La combinazione di politiche monetarie restrittive, liberismo e globalizzazione (un altro formidabile strumento per contenere le richieste salariali nei paesi sviluppati), compressione dello stato sociale e «disoccupazione di equilibrio» è dunque servita a frenare l'inflazione, ma non è riuscita a far ripartire la crescita e l'occupazione o, almeno, non nei paesi sviluppati. Ma anche il più recente allentamento del freno monetario (quando, dopo la «doppia crisi» del 2008-2012, i rischi di stagflazione sembravano ormai superati) non ha mostrato di poter fare meglio. Per un lungo periodo i tassi nominali a breve termine delle banche centrali sono scesi a livelli prossimi allo zero (e talvolta anche al di sotto di esso), ma lo «*zero lower bound*» non è stato capace di stimolare né i consumi né gli investimenti come desiderato, e ha invece favorito un'inattesa preferenza per la liquidità e il risparmio (la sfavorevole ripartizione tra risparmio e investimento alla base del ritorno della cosiddetta «stagolazione secolare», Summers 2014) che, per gli economisti neoliberali, va imputata ad aspettative razionali non abbastanza attraenti e, per quelli di orientamento keynesiano, a una distribuzione del reddito troppo diseguale, alla debolezza degli istinti imprenditoriali e delle prospettive di profitto e comunque alla predilezione per investimenti finanziari¹.

Ma se nell'economia anemica successiva al 2008 la manovra monetaria ha cessato di funzionare, non funziona più nemmeno il Nairu come strumento principe di regolazione dei prezzi, dato che la vecchia relazione ipoteticamente stabile tra inflazione e disoccupazione non trova più riscontro. La risposta dell'inflazione a un aumento o a una riduzione del tasso di disoccupazione

¹ Si veda, in Leon (2014, pp. 57-96), la trattazione dell'emergere di un nuovo e pervasivo conflitto sociale tra profitto e accumulazione, dalle conseguenze tanto ignote quanto preoccupanti.

tende ad affievolirsi fino a diventare indistinguibile da zero: l'inflazione non sembra più reagire alle condizioni del mercato del lavoro e la curva di Phillips si mostra sostanzialmente piatta².

5. La «grande transizione» della politica economica

In questa situazione, da qualche anno alcuni economisti tra i più influenti al mondo, tra i quali Larry Summers, Olivier Blanchard e lo stesso Mario Draghi (Fatàs e Summers 2018, Blanchard e Summers 2019, Draghi 2019), hanno segnalato l'esaurimento della parabola monetarista e la necessità di un nuovo paradigma, ancora in buona parte ignoto, che però certamente richiede una più forte capacità di intervento della politica fiscale e dell'investimento pubblico. In altri termini, l'inefficacia della stimolazione degli investimenti privati da parte dei tassi a livello zero e l'inutilità del Nairu come strumento di regolazione dei prezzi dovrebbero spingere le banche centrali ad avventurarsi in una nuova quanto incerta «grande transizione» fuori dall'ortodossia monetarista: una transizione che rimandi a un nuovo protagonismo economico dello Stato e delle politiche pubbliche, che però va in urto con l'ancora prevalente egemonia culturale neoliberista.

In Europa la grande transizione si è avviata, con qualche difficoltà, con il Piano Next Generation Eu, destinato a reagire alla pandemia da coronavirus e a favorire le conversioni digitale e ambientale delle economie. Dunque, già prima dei gravi problemi di offerta, dei colli di bottiglia nelle catene globali di approvvigionamento, dell'invasione russa dell'Ucraina e dell'attuale fiammata inflazionistica internazionale. Ma la coscienza del superamento del vecchio modello monetarista e la sua sostituzione con un nuovo e più adeguato modello «interventista» tarda a propagarsi, a livello tanto nazionale quanto europeo, anche per le pesanti implicazioni internazionali che la sua adozione richiederebbe.

In questa situazione, nel tentativo di ripristinare la loro credibilità, i banchieri centrali mostrano di essere tentati di procedere a ripetuti quanto inefficaci aumenti dei tassi di interesse, fino a quando le economie sviluppate non entrino in territorio negativo e la disoccupazione non sia tale da gettarle in una vera e propria recessione. Le banche centrali possono dimostrarsi pronte a sacrificare la crescita (per quanto anemica), l'occupazione e il reddito dei lavoratori per proteggere gli altri redditi, come se, ai fini della tenuta sociale, salari, profitti e rendite fossero intercambiabili e come se l'austerità monetaria non fosse, come già indicava con icastica chiarezza Ezio Tarantelli, «la corda del boia» (Ginzburg 2015, s.p.) e non andasse, perciò, manovrata con estrema prudenza.

6. Quale inflazione, da domanda o da offerta?

Ma se già nel 1973 le cause dell'inflazione non erano interne, non consistevano in un eccesso di domanda in una situazione di pieno impiego della capacità produttiva, a maggior ragione oggi la nuova politica di disinflazione e sviluppo deve far fronte a un'inflazione esogena, che non dipende affatto da un'ipotetica vicinanza al pieno impiego delle singole economie, bensì dalla loro progressiva dipendenza da mal governati mercati globali, preda di cartelli e monopoli in un mon-

² Sulle caratteristiche e le cause dell'appiattimento della curva si è sviluppata, soprattutto nell'ambito delle banche centrali e delle istituzioni economiche, una letteratura ormai rigogliosa.

do in cui si sono globalizzati i commerci e i movimenti di capitali ma non le regole per uno sviluppo armonico. Ne è esempio lampante il paradosso del mercato dei combustibili fossili che, nella previsione di una riduzione della domanda conseguente alle politiche di transizione energetica, ha visto, grazie anche all'invasione russa dell'Ucraina, una riduzione della produzione e un forte rialzo i prezzi. E quello dei microchip o dei container non fa differenza.

L'inflazione attuale non dipende in alcun modo dai salari e non c'è modo di abbatterla frenando i salari e lasciando che essa ne eroda ulteriormente il potere d'acquisto; soprattutto in Italia dove, come ci ha da poco ricordato l'Ocse, le retribuzioni reali sono ferme (e anzi si sono addirittura ridotte) da trent'anni e, come poco dopo ci ha ricordato l'Ilo, dal 2008 hanno perso quasi 10 punti percentuali. L'inflazione non è da domanda ma da offerta internazionale e non dipende affatto dai salari dei lavoratori dei paesi sviluppati ma dal fatto che il mercato globale è ben lontano da un equilibrio di concorrenza. Lontananza che pone in modo evidente il problema di un nuovo ordine economico mondiale, di una sorta di Bretton Woods 3, dato che la cosiddetta Bretton Woods 2³ non mostra di aver dato i risultati auspicati. Per questo, una politica monetaria standard di restrizione dei prezzi dal lato della domanda non solo non domerà l'ondata inflazionistica attuale, ma certamente peggiorerà la gravità della stagnazione e le condizioni di vita degli strati più deboli della popolazione. Quanto più dureranno la guerra in Ucraina e i problemi sul fronte dell'offerta internazionale, tanto maggiore sarà il rischio che essi causino effetti secondari rilevanti e diffondano un'inflazione sostenuta a tutti i paesi sviluppati, con un dannoso ritorno delle politiche monetarie restrittive più intenso del previsto, come continua a segnalare la Banca centrale europea con i recenti e futuri aumenti di tutti i tassi, aggravando le condizioni sociali e pregiudicando la stabilità e la ripresa delle economie dell'Unione.

È questa la ragione per cui oggi è quanto mai opportuno che il sindacato riproponga unitariamente e a gran voce anzitutto alle imprese e quindi, assieme ad esse, al governo, l'urgenza della fissazione di obiettivi condivisi d'inflazione, occupazione e crescita. Se l'Italia è riuscita a domare l'inflazione importata con gli shock petroliferi degli anni Settanta, è stato perché ha dato attuazione all'intuizione di Tarantelli che il valore della moneta è un bene pubblico prodotto in modo congiunto – ma non coordinato – da parte dello Stato (attraverso il fisco e l'offerta di moneta della banca centrale), delle imprese (attraverso la fissazione dei prezzi) e dei lavoratori (attraverso la contrattazione collettiva dei salari). Ma il valore della moneta, normalmente prodotto dal libero e disordinato gioco di attori interessati prevalentemente alle proprie specifiche finalità e non responsabilizzati sul risultato, lo si può invece governare – soprattutto in presenza di shock esogeni – condividendo tra i tre attori fondamentali obiettivi di disinflazione e di crescita, mettendo in atto comportamenti coordinati e coerenti e offrendo agli operatori annunci credibili, capaci di guidarne le aspettative.

Nella situazione attuale non c'è dubbio che il forte impatto del deterioramento delle condizio-

³ L'espressione informale «Bretton Woods 2» indica il sistema di relazioni valutarie fluttuanti che si è sviluppato dopo il crollo nel 1971 del sistema di Bretton Woods varato nel 1944. Nel nuovo «sistema» gli Stati Uniti hanno sviluppato un massiccio deficit di bilancio che si è accompagnato a un parallelo deficit di bilancia commerciale. In un sistema valutario in cui il dollaro è comunque rimasto valuta centrale di riserva e di riferimento per gli scambi commerciali, il finanziamento del deficit americano è stato garantito dagli ingenti acquisti di dollari e di asset scambiati in dollari da parte di banche centrali e operatori degli altri paesi.

ni internazionali dell'offerta richiede un coordinamento più stretto ed efficace, a livello almeno italiano ed europeo, tale da traguardare obiettivi sociali ed economici sostenibili.

7. Ruolo propulsivo delle relazioni industriali e ripresa della concertazione

Quanto segue propone alcune misure che favorirebbero, da parte del sistema delle relazioni industriali italiano, la riassunzione di un ruolo economico di sviluppo finalizzato a favorire il contenimento dell'inflazione e porre termine tanto agli attuali disincentivi alla cooperazione sociale per la crescita quanto ai loro effetti depressivi. Il punto da cui partire è la riproposizione di momenti ben determinati di coordinamento macro e microeconomico dei comportamenti delle parti sociali con le politiche economiche perseguite dal Governo (cosa che ovviamente richiede una esplicita volontà di coordinamento da parte di entrambi).

Nell'attuale quadro di regolazione dell'economia dei paesi euro, spetta alla Banca centrale europea fissare il target di inflazione, seppure, come abbiamo detto, nell'ambito di margini di flessibilità simmetrici, al di sopra o al di sotto dell'obiettivo centrale. Come noto, quest'ultimo è pari al 2%, ma nell'attuale situazione di alta inflazione, il livello medio di inflazione dei Paesi euro era, a febbraio 2023, dell'8,5% e quello dell'Italia, sensibilmente superiore, del 9,2%. Manca ancora da parte della Bce l'indicazione di un percorso programmato di rientro dell'inflazione verso l'obiettivo del 2%, e le indicazioni rilasciate alla stampa sui futuri aumenti dei tassi lasciano invece intendere l'intenzione di procedere a ulteriori aumenti. Questa prospettiva è stata fatta oggetto di accese critiche da parte del Governatore della Banca d'Italia Ignazio Visco che, forte della positiva esperienza maturata dall'Italia grazie alle indicazioni di Ezio Tarantelli (1986), attuate concretamente per impulso di Carlo Azeglio Ciampi (1996), ha sottolineato l'assoluta necessità di «assorbire la tassa energetica» evitando «vane e dannose rincorse tra prezzi e salari» (Visco 2023, *passim*).

Se i profitti delle imprese «dopo il trasferimento sui prezzi finali degli straordinari aumenti del costo dell'energia, non ne riflettessero nei prossimi mesi il drastico recente ridimensionamento» e le richieste retributive, invece di guardare avanti, «fossero soprattutto guidate dalla volontà di recuperare nell'immediato le perdite dovute al rincaro dei prodotti energetici» (*ibid.*), la politica monetaria non potrebbe che continuare a contrastare con inasprimenti dei tassi gli effetti di questi comportamenti sul complesso dei prezzi al consumo. Al contrario, «il perseguimento della stabilità monetaria, responsabilità primaria della banca centrale, è tanto meno oneroso quanto più nella stessa direzione si muovono gli interventi delle politiche di bilancio e gli intendimenti delle parti sociali» (*ibid.*). È per l'appunto questa la lezione di Ezio Tarantelli: quanto più prezzi, salari e politiche di bilancio sono capaci di perseguire comuni obiettivi di disinflazione, tanto meno c'è bisogno che la banca centrale inasprisca l'accesso al credito frenando l'attività economica e favorendo la disoccupazione.

Questa lezione è ancora lontana dall'essere pienamente compresa, tanto in ambito nazionale quanto in ambito europeo, seppure diversi paesi europei (Austria, Belgio, Paesi Bassi, Germania, Danimarca, Finlandia, Svezia) siano a tutt'oggi caratterizzati da un notevole grado di coordinamento tra prezzi e salari. A fronte dell'autonomia della Bce, le singole economie dell'Eurozona, seppur ormai prive del governo dell'offerta di moneta, hanno comunque ancora margini per

adottare una politica nazionale di concertazione dell'obiettivo d'inflazione che attenui i possibili effetti depressivi di una politica monetaria restrittiva.

Come negli anni Ottanta del secolo scorso, il punto è mettere d'accordo governo, rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti degli imprenditori su obiettivi di crescita delle imposte, dei salari e dei prezzi interni, coerenti con un target nazionale d'inflazione definito consensualmente, tenendo ovviamente conto delle perduranti incertezze sul fronte dei prezzi internazionali come dei probabili ulteriori aumenti dei tassi della Bce. Se i gradi di libertà si sono ridotti, non è questo un motivo per rinunciare a quelli che rimangono.

8. *Addendum. La prospettiva è concertare lo sviluppo*⁴

Se l'obiettivo d'inflazione è nelle mani della Banca centrale europea, resta però al governo nazionale (indicando con questo termine sia il parlamento sia l'esecutivo) il compito di fissare i target della crescita, ovvero l'aumento del Pil reale, del Pil nominale e dei prezzi e, con esso, la crescita dell'occupazione. Quindi, spetta al governo nazionale fissare anche il target di produttività dell'intera economia. L'occupazione cresce in Italia (seppure di poco) dalla fine del 2013, ma quella crescita, cui non corrisponde un analogo o superiore sviluppo del prodotto, comporta un eccezionale ristagno di lungo periodo della produttività. L'Italia ha più bisogno di occupazione o di produttività, visto che, alla luce della modesta performance del prodotto, le due appaiono in contrasto?

Nel breve periodo e a livello microeconomico questa domanda ha ragion d'essere. Su un orizzonte temporale più lungo e per l'intera economia, invece, non esiste alcun *tradeoff* tra produttività e occupazione. Al contrario, tassi di occupazione più elevati si riscontrano sistematicamente dove la produttività cresce più rapidamente. L'occupazione cresce infatti là dove imprese più robuste e competitive accrescono la produttività del lavoro. Nella politica nazionale, e purtroppo anche in parte almeno del sistema delle relazioni industriali, è dunque necessario sgombrare il campo una volta per tutte dalla doppia illusione, sia microeconomica («l'unica cosa che conta per l'occupazione è la moderazione salariale»), sia cortotermista («tra occupazione e produttività esiste un *tradeoff*, per cui conviene sempre favorire l'occupazione a scapito della produttività»). La posizione cortotermista è, per definizione, algebricamente valida. Ma la crescita non è (soltanto) esogena: dipende sia dalla capacità d'acquisto dei salari, sia dalla competitività internazionale dei prodotti italiani, entrambe strettamente dipendenti dalla produttività.

Dunque, per assicurare più occupazione e occupazione di migliore qualità e più sostenibile rispetto alle incognite del mercato globale è necessario avere più alti, non più bassi livelli di produttività. I quali dipendono dagli investimenti, dall'ammodernamento delle imprese, dei loro processi, dei loro prodotti, della loro organizzazione. Per ottenere questo risultato serve un corposo programma di investimenti pubblici, nazionali ed europei, tali da supplire all'attuale grave deficit di investimenti privati e sbloccarne finalmente il flusso. Il recente appello all'Ecofin del 14 marzo di quattro esponenti politici socialdemocratici di Italia, Spagna, Francia e Germania (Casares *et al.* 2023) per correggere il Patto di stabilità introducendo una «regola aurea» che escluda dalle regole

⁴ Questa appendice riprende con modifiche (nella speranza che la ripetizione sia di giovamento) le conclusioni di Tronti (2016).

fiscali gli investimenti pubblici, finanziandoli non con entrate correnti ma attraverso un debito comune emesso da un Ministero delle finanze europeo, indica un elemento fondamentale per ridare slancio e coerenza alle prospettive di sviluppo dell'economia e dell'occupazione, in Italia come in Europa.

Che ruolo possono giocare in questo quadro le parti sociali? Un ruolo notevole, che va reso esplicito e gestito responsabilmente. A livello macroeconomico, tocca anzitutto ai partner sociali il compito di condividere con il governo gli obiettivi di aumento salariale e, in coerenza con questi e con il target occupazionale condiviso, la dinamica della massa salariale e quindi, per il suo tramite, quella dei consumi delle famiglie. Questi obiettivi si possono articolare a livello tanto nazionale quanto regionale e con riferimento a specifiche dimensioni territoriali e settoriali, tenendo peraltro conto delle linee di sviluppo tracciate nel Pnrr. Inoltre, attraverso la fissazione di un obiettivo di crescita della massa salariale, i partner sociali possono individuare autonomamente anche il target di distribuzione funzionale del reddito, in termini di quota del lavoro nel valore aggiunto, in coerenza con l'obiettivo di crescita concordato con il governo. In più, poiché la dinamica della massa salariale e della quota del lavoro nel reddito risentono in modo significativo, nel medio periodo, dell'andamento dell'incidenza del lavoro dipendente sull'occupazione totale, e dato che questa dipende fortemente dalla dimensione media d'impresa, al Governo e ai partner sociali potrebbe (e forse dovrebbe) spettare anche l'opportunità di tenere sotto controllo anche un target di crescita del rapporto, quanto meno a livello di comparto, con indubbi impatti su produttività e crescita complessiva, nonché sul contrasto dell'economia sommersa e del lavoro nero.

Il Governo non può non essere interessato a una qualche forma di coordinamento, dato che i contratti nazionali possono tenere in conto e articolare, con riferimento ai diversi comparti di contrattazione, gli obiettivi complessivi (inflazione, crescita, occupazione e produttività), negoziando target di comparto delle variabili sotto il loro controllo: aumenti salariali, occupazione, produttività, massa salariale, quota del lavoro e, almeno in parte, dimensione di impresa. Oltre a fissare gli obiettivi, i contratti nazionali possono anche valutare, comparto per comparto, l'effettiva presenza e capacità della contrattazione decentrata, e quindi proporre, anche ai partner pubblici, locali e centrali, specifici obiettivi di riferimento per la diffusione della contrattazione di secondo livello e la sua efficacia nel conseguire i target salariali e di produttività.

Gli incrementi di produttività e salariali sul primo livello contrattuale possono quindi essere definiti sulla base della valutazione della capacità della contrattazione di secondo livello di agevolare la riorganizzazione di imprese, territori, distretti, filiere ecc. ai fini del conseguimento degli obiettivi occupazionali e salariali desiderati. Mentre spetta alla contrattazione decentrata il compito di proporre per azienda, territorio, distretto, filiera ecc. obiettivi occupazionali, salariali, distributivi e dimensionali in linea con i target definiti dai contratti nazionali.

In definitiva, il quadro che qui si propone disegna i lineamenti di un nuovo modo di contrattare lo sviluppo a matrice, collaborativo e interattivo, al passo con le opportunità offerte dalla transizione digitale e con gli obiettivi della transizione sociale ed ecologica. Le tecnologie digitali consentono di costruire a costi ridotti flussi informativi tanto verticali (sia *top-down* che *bottom-up*), quanto orizzontali (tra imprese, territori, distretti, associazioni ecc.), flussi che possono orientare gli attori nella fissazione, in modo collaborativo e interattivo, dei rispettivi obiettivi, dando vita a nuove forme di auto-coordinamento multipolare.

Gli attori del sistema delle relazioni industriali sono interdipendenti, e le nuove tecnologie pos-

sono non solo rendere esplicita l'interdipendenza, ma anche favorirne l'esito nella direzione di uno sviluppo complessivo del paese. Il governo, nella concertazione sociale dello sviluppo, può opportunamente tener conto dei risultati storici e prevedibili, tanto della contrattazione nazionale quanto di quella decentrata. Ogni contratto nazionale può tener conto tanto dei target condivisi a livello centrale, quanto dei risultati storici e prevedibili del resto della contrattazione nazionale e di quella decentrata. Ogni contratto decentrato può tener conto degli indirizzi concertati centralmente e del contratto nazionale, ma anche dei risultati storici e degli esiti prevedibili dei contratti decentrati più prossimi.

Tecnologia, buona fede e desiderio di cambiamento (alimentato dai gravissimi effetti della crisi) possono convergere per dare vita ad una nuova stagione di corresponsabilizzazione e reciproco apprendimento, animando gli obiettivi del Pnrr dello spirito di concertazione sociale dello sviluppo che permea il dettato dell'articolo 3 della nostra Costituzione. Sta agli attori del sistema delle relazioni industriali la responsabilità di dare vita a momenti di concertazione sociale e di sostenerli con flussi informativi aperti e incrementali, che indirizzino i diversi livelli di contrattazione, consentano di verificare il conseguimento dei target e aiutino gli attori stessi ad *apprendere*, ovvero a proporsi obiettivi e a valutare i motivi dell'eventuale mancato raggiungimento, a risolvere i problemi e, in definitiva, a «creare il proprio futuro realizzando i risultati che desiderano» (Senge 1990).

Riferimenti bibliografici

- Blanchard O., Summers L.H. (2019), *Ripensare le politiche macroeconomiche: evoluzione o rivoluzione?*, in *Moneta e Credito*, vol. 72, n. 287, pp. 171-195.
- Casares Hontanón P., Kiziltepe C., Misiani A., Potier D. (2023), *Per il futuro investimenti pubblici liberi dai vincoli europei*, in *Il Sole-24 Ore*, 13 marzo 2023, pp. 1-5.
- Ciampi C.A. (1996), *Un metodo per governare*, Bologna, Il Mulino.
- Draghi M. (2019), *Remarks by Mario Draghi, President of the ECB, at the farewell event in his honour*, Francoforte sul Meno, Banca centrale europea.
- Fatás A., Summers L.H. (2018), *The permanent effects of fiscal consolidations*, in *Journal of International Economics*, n. 112(C), pp. 238-250.
- Ginzburg A. (2015), *A quel punto Ezio aveva alzato la mano...*, in *Una Città*, n. 218.
- Leon P. (2014), *Il capitalismo e lo Stato. Crisi e trasformazione delle strutture economiche*, Roma, Castelvechi.
- Phillips A.W. (1958), *The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957*, in *Economica*, vol. 25, n. 100, pp. 283-299.
- Senge P. (1990), *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*, New York, Doubleday.
- Summers L.H. (2014), *U.S. Economic Prospects: Secular Stagnation, Hysteresis, and the Zero Lower Bound*, in *Business Economics*, n. 49, pp. 65-73.
- Tarantelli E. (1986), *Economia politica del lavoro*, Torino, Utet.
- Tronti L. (2016), *Modello contrattuale, produttività del lavoro e crescita economica*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 2, pp. 59-96.
- Visco I. (2023), *BCE, Visco: non apprezzo le dichiarazioni sui rialzi prolungati dei tassi*, in *Il Sole-24 Ore*, 8 marzo 2023.

ABSTRACT

L'economia italiana sta affrontando una ripresa dell'inflazione importata e una crescita economica molto debole per l'anno in corso, e rischia di cadere in un periodo di stagflazione. Situazioni simili si verificano anche in altre

economie avanzate, segnalando l'esaurimento del ciclo delle politiche monetariste avviato negli anni Ottanta, che hanno portato alla riduzione del ruolo dello Stato nella regolazione economica e sociale e a un forte aumento delle disuguaglianze sociali. La crisi del modello monetarista richiede, nell'opinione di importanti economisti (Summers, Blanchard, Draghi), una maggiore capacità di intervento della politica fiscale e dell'investimento pubblico e sollecita, in particolare nel caso italiano, il coordinamento tra governo, rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori su obiettivi di crescita delle imposte, dei salari e dei prezzi interni come elemento fondamentale per attenuare gli effetti depressivi di politiche monetarie inutilmente restrittive. Se la fissazione del target d'inflazione per i paesi dell'Eurozona è nelle mani della Banca centrale europea, è comunque importante che, a livello nazionale, prezzi, salari e politiche di bilancio perseguano obiettivi di disinflazione concordati tra il governo e le parti sociali al fine di evitare l'ulteriore inasprimento delle condizioni economiche dei ceti più deboli, attenuare la restrizione dell'accesso al credito, sostenere il sistema bancario e l'attività economica. Conclude il saggio un'appendice sulle opportunità offerte dalla tecnologia per il varo di una nuova stagione di concertazione sociale dello sviluppo.

INFLATION, UNEMPLOYMENT, INCOME POLICY

With the resumption of imported inflation and very weak economic growth for the current year, the Italian economy risks falling in a period of stagflation. Similar situations, also occurring in other advanced economies, signal the exhaustion of the monetarist policy cycle launched in the 1980s, which has led to a reduction in the role of the state in economic and social regulation, together with a sharp increase in social inequalities. The crisis of the monetarist model requires, in the opinion of leading economists (Summers, Blanchard, Draghi), a greater capacity for fiscal policy and public investment and urges, particularly in the Italian case, coordination between government, workers' representatives and employers on targets for tax, wages and domestic price growth as a key element to mitigate the depressive effects of unnecessarily restrictive monetary policies. While setting the inflation target for Eurozone countries is in the hands of the European Central Bank, it is nevertheless important that, at the national level, prices, wages, and budgetary policies pursue disinflation targets agreed between the government and the social partners, so to avoid further tightening of the economic conditions of the weaker population segments, mitigate the restriction of access to credit, support the banking system and economic activity. The paper concludes with an appendix on the opportunities offered by technology to launch a new season of social concertation of economic development.

Inflazione e conflitto distributivo*

Matteo Gaddi** e Nadia Garbellini***

1. La teoria quantitativa della moneta

Le discussioni su inflazione e politiche anti-inflazionarie proposte quotidianamente da media e istituzioni, lungi dall'essere ideologicamente neutre, si inseriscono nell'alveo dell'approccio dominante alla teoria economica, e in particolare della *teoria quantitativa della moneta* (Tqm). Secondo la Tqm, l'inflazione è causata da un eccesso di moneta in circolazione ed è pertanto un fenomeno puramente monetario. Tale conclusione si basa sulla cosiddetta *equazione degli scambi*, elaborata da Fisher (1911): $PQ=MV$. In altre parole, l'ammontare delle transazioni monetarie che avvengono in un certo periodo può essere calcolato come il prodotto di prezzi (P) e quantità scambiate (Q) oppure, in modo del tutto equivalente, come la quantità di moneta circolante (M) moltiplicata per la velocità di circolazione (V). Una semplice identità, che non presuppone alcuna relazione causale.

A modificarne profondamente significato ed implicazioni furono due ipotesi introdotte successivamente: a) pieno utilizzo di capacità produttiva e forza lavoro, cioè Q costante; b) V costante. Ne consegue che i cambiamenti nell'ammontare delle transazioni monetarie dipendono esclusivamente da variazioni di P o, equivalentemente, di M: se la quantità di moneta in circolazione aumenta, aumenta anche il livello dei prezzi. Ecco allora che per ridurre l'inflazione serve una stretta monetaria, ovvero un aumento dei tassi di interesse.

Le strette monetarie effettivamente funzionano per contrastare l'inflazione, ma non per i motivi addotti dalla Tqm: l'aumento dei tassi da parte delle Banche Centrali induce una riduzione degli investimenti e del credito al consumo, innescando una contrazione dell'attività economica. Un meccanismo con un chiaro segno di classe: nel mirino c'è la forza organizzata dei lavoratori – le organizzazioni sindacali – che dovranno accettare la riduzione dei salari reali al fine di non innescare una *spirale salari-prezzi*.

2. Inflazione da salari o da profitti?

La domanda è lecita, alla luce del fatto che incrementi dei costi di produzione determinano un aumento dei prezzi al consumo solo se i margini di profitto rimangono inalterati.

* Il presente articolo costituisce una sintesi del libro *«L'inflazione. Falsi miti e conflitto distributivo»*, pubblicato nel marzo 2023 da parte di Edizioni Punto Rosso. Gli autori del libro sono: Giacomo Cucignatto, Stan De Spiegelaere, Lorenzo Esposito, Demosthenes Floros, Matteo Gaddi, Nadia Garbellini, Joseph Halevi, Roberto Lampa e Gianmarco Oro.

** Matteo Gaddi è ricercatore della Cgil di Reggio Emilia e componente del Comitato scientifico della Fondazione Claudio Sabattini.

*** Nadia Garbellini è ricercatrice di Economia Politica presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

Esiste un'ampia letteratura sul tema dei prezzi in regime di oligopolio – la forma concreta del capitalismo. Secondo Sylos Labini (1979), in oligopolio i prezzi dipendono unicamente dai costi; di fronte a contrazioni di breve periodo della domanda, le imprese preferiranno ridurre l'offerta piuttosto che diminuire i prezzi.

Se Sylos Labini non si spinge oltre, Kalecki (1954) mette l'accento sul conflitto distributivo: le imprese fissano il prezzo unitario applicando un *mark up* – il margine di profitto – ai costi di produzione, tanto maggiore quanto maggiore è il grado di monopolio.

Baran e Sweezy (1968) ne ripresero l'impostazione sottolineando che sono le grandi società per azioni, lungi dall'essere *price taker*, a determinare il livello dei prezzi dei settori in cui operano.

In presenza di aumenti dei costi di produzione, quindi, le imprese modificano i prezzi in modo da mantenere inalterato – o addirittura aumentare – il margine di profitto.

Anche recenti studi empirici svolti dalle banche centrali confermano che sono i profitti a spingere in alto i prezzi – ma ricorrendo al meccanismo delle aspettative razionali, tipico della teoria economica ortodossa, attribuiscono la causa di questo incremento alle aspettative di futuri aumenti salariali. In sostanza si riconosce che la crescita dei *mark-up* abbia contribuito in modo determinante all'inflazione nel 2021. Ma tale aumento dei prezzi viene giustificato in previsione di futuri aumenti dei costi, tra cui quello del lavoro (Glover *et al.*, 2023).

Che abbiano inteso o meno anticipare eventuali incrementi salariali, resta il fatto che le imprese italiane hanno realizzato ampi margini di profitto, indubbiamente agendo sul versante dei prezzi.

È quanto emerge analizzando i dati di bilancio delle imprese con sede legale in Italia e aggregandoli in modo da ottenere i valori complessivi delle principali voci del conto economico. Non essendo ancora disponibili i bilanci per l'esercizio 2022 abbiamo considerato i dati del quinquennio 2017-2021. La colonna finale della tabella 1 riporta le variazioni percentuali delle voci considerate.

Tabella 1- Andamento delle principali variabili del Conto Economico e differenza percentuale 2017-2021 (migliaia di euro)

	2017	2018	2019	2020	2021	2017-2021
Valore della produzione	2.330.805.033	2.416.969.436	2.416.397.246	2.215.666.834	2.649.749.027	13,70%
Valore aggiunto	471.150.504	483.268.206	515.264.546	457.104.495	539.333.697	14,50%
Ebitda	179.238.204	177.680.862	198.022.256	165.137.554	231.485.634	29,10%
Risultato operativo	95.639.352	89.050.945	103.655.972	71.043.384	127.678.107	34,90%
Risultato netto	55.827.897	59.755.688	70.411.492	54.972.905	99.101.852	77,50%

Fonte: Nostri calcoli su database Aida.

Il quinquennio, nonostante includa anche il crollo della produzione dovuto al *lockdown* del 2020, mostra un forte recupero della redditività delle aziende, con il risultato operativo che aumenta del 35% a fronte di un aumento del valore della produzione di meno del 14%. Si consideri che nel medesimo quinquennio il Pil è cresciuto di appena il 2,6%; quindi, a un'economia sostanzialmente stagnante si contrappone un aumento degli utili aziendali del 77,5%.

Nello stesso periodo, i redditi da lavoro dipendente aumentano solo del 7%, segno di una forte redistribuzione a favore delle imprese. Il costo del lavoro rappresentava circa il 12% del valore dell'*output* delle imprese nel 2017-2018 per poi calare all'11,3% nel 2021: il costo del lavoro scende, mentre i profitti salgono.

Possiamo, dunque, concludere che le politiche economiche impostate nel periodo precedente nei principali paesi avanzati hanno permesso un forte aumento della profittabilità delle imprese.

3. Energia e imprese

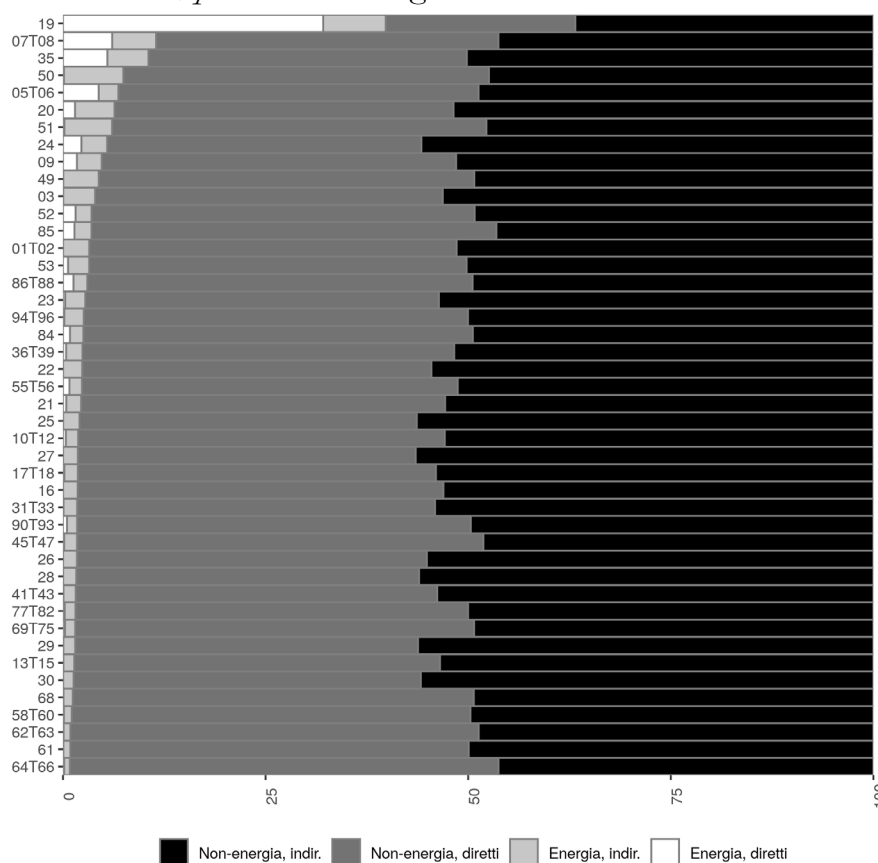
È molto diffusa, nel dibattito politico ed economico, la convinzione che l'incremento dei prezzi energetici stia mettendo in grossa difficoltà le imprese.

Per capire quanto questa posizione sia fondata, abbiamo cercato di comprendere quali siano gli effetti di un aumento del costo dell'energia (nel nostro caso, del gas naturale) sul livello generale dei prezzi, considerando non solo gli effetti diretti, ma anche quelli indiretti: anche la produzione del capitale fisso e circolante impiega energia, ad aumentare, quindi, saranno i prezzi di tutti i beni e servizi intermedi, non solo quello del gas.

Per calcolare l'effetto totale della trasmissione degli aumenti di prezzo lungo le filiere – le catene globali del valore – abbiamo utilizzato le tavole delle transazioni interindustriali. Il database che abbiamo utilizzato è quello Oecd-Icio, con i dati *input-output* relativi al 2018.

Abbiamo stimato dapprima le variazioni dei prezzi che si avrebbero scaricati interamente sui clienti gli aumenti del prezzo del gas; in seguito, abbiamo calcolato di quanto dovrebbero diminuire i profitti per mantenere i prezzi stabili. Ricordando che il valore aggiunto è la somma di salari e profitti, vedremo in che misura tali riduzioni del valore aggiunto potrebbero essere assorbiti dai profitti.

Figura 1 - Branche italiane, peso dei costi energetici diretti e indiretti sui costi totale



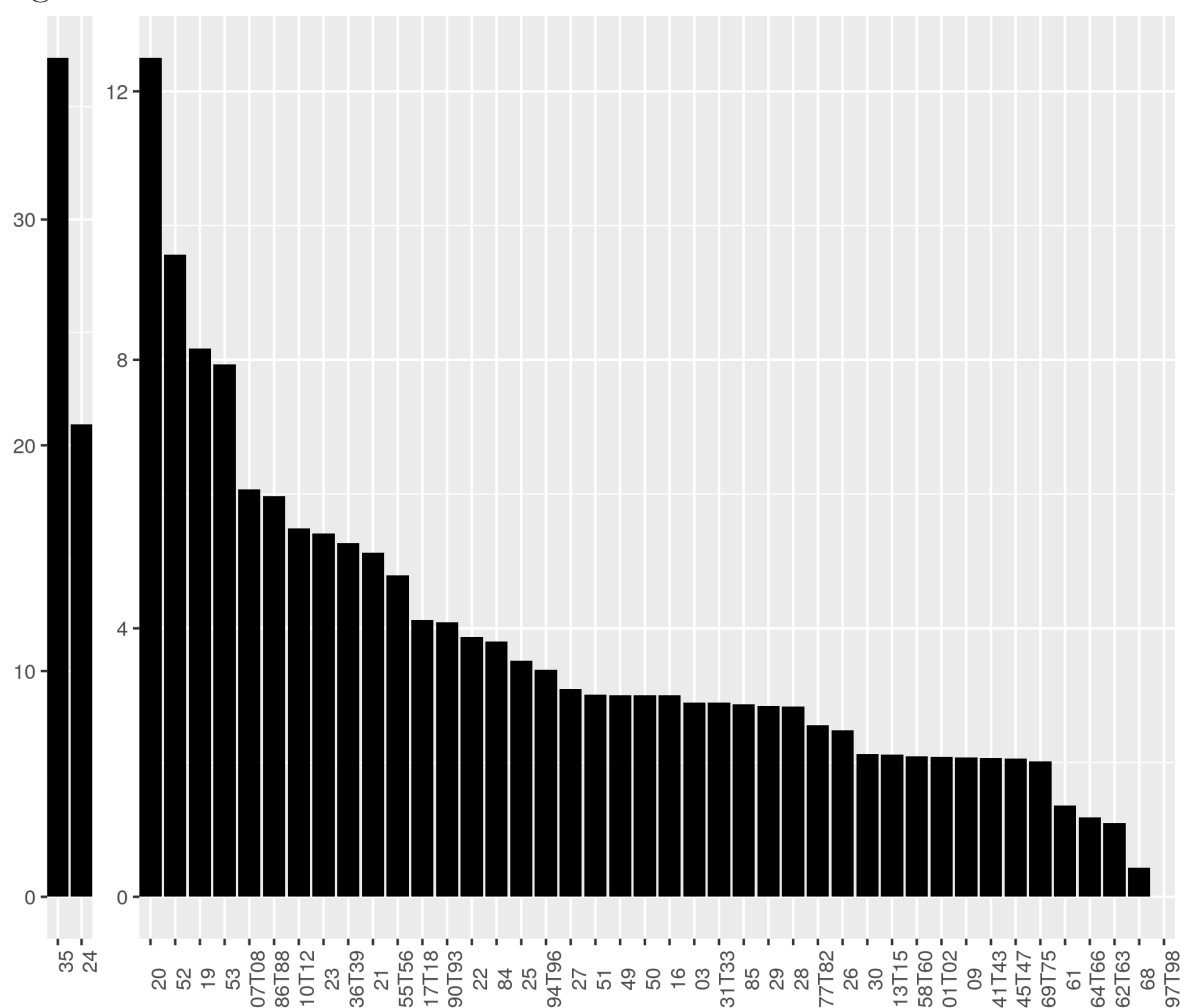
Fonte: Nostri calcoli su database Oecd-Icio.

La figura 1 illustra il peso dell'energia sui costi diretti, indiretti e totali delle branche maggiormente energivore in termini di energia direttamente consumata. Ad eccezione di alcuni settori, come la produzione di derivati della raffinazione del petrolio, estrazione di minerali e fornitura di energia elettrica, gas e vapore, il peso della componente energetica sui costi di produzione delle varie branche è relativamente contenuto. Negli altri settori il peso totale dei costi energetici è piuttosto contenuto. Già questo elemento costituisce un segnale di rilevante importanza.

Abbiamo quindi ipotizzato un aumento del 500% del prezzo del gas, prendendo come riferimento la media dell'indice Ttf nel 2022. Si tratta di un'ipotesi molto forte: l'indice ha registrato questo incremento, ma nel corso del tempo i prezzi energetici si sono anche abbassati. Ma a noi interessava stimare le ricadute sui costi delle diverse industrie utilizzando l'ipotesi più negativa.

Per migliorare la nostra stima abbiamo utilizzato una fonte di dati alternativa da cui abbiamo tratto, per i paesi dell'Ue, le informazioni circa la composizione del mix energetico delle varie branche: in questo modo è stato possibile separare la componente energetica dei costi e ipotizzare un aumento del 500% della sola frazione corrispondente al gas naturale.

Figura 2 - Variazione percentuale dei prezzi a seguito di un incremento del 500% del prezzo del gas naturale



Fonte: Nostri calcoli su database Oecd-Icio.

Come si nota dalla figura 2, gli aumenti complessivi di prezzo derivanti dall'incremento di quello del gas sono contenuti per la maggior parte delle branche.

La branca interessata dal maggior aumento di prezzo è ovviamente la fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (+37,2%) seguita dalla metallurgia (+20,9%), dalla chimica (+12,5%), dalla raffinazione del petrolio (+8,2%) e dalle attività legate ai trasporti (magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti + 9,6% e servizi postali e attività di corriere + 7,9%). Per quanto riguarda le branche rimanenti, gli aumenti non superano il 6%. Sostanzialmente, con l'eccezione della chimica, tutto il resto dell'industria manifatturiera si colloca al di sotto questo incremento percentuale. Solo quattro settori (siderurgia, energia elettrica e gas, raffinazione e postali-corrieri) si troverebbero con un margine operativo lordo negativo, tutti gli altri manterrebbero dei margini di profitto che, nella maggior parte dei casi, registrerebbero una riduzione assai limitata.

Come conseguenza di un incremento del 500% del prezzo del gas otteniamo che il paniere che corrisponde alla composizione del Pil italiano nel 2018 risulta aumentato del 3,54%, se invece scegliessimo i consumi finali delle famiglie otterremmo +3,51%; infine se il paniere di riferimento fosse il consumo finale del governo, otterremmo un tasso di inflazione pari al 4.42%.

Invece, nello stesso periodo da noi considerato (dal 2018 al 2022) l'Ipca è cresciuto dell'11,4%, il Foi del 10,2%, e il Nic del 10,7%. Perché questa differenza?

Poiché i salari nominali non sono certo aumentati, resta da concludere che a crescere siano stati i margini di profitto, con un ulteriore spostamento della distribuzione del reddito in favore del capitale.

4. Gli indici dei prezzi e l'Ipca depurato

L'inflazione è definita come la variazione percentuale del livello generale dei prezzi – vale a dire del valore a prezzi correnti di un certo paniere di beni, considerato rappresentativo del consumo di una determinata popolazione di riferimento. Una volta definito il paniere – scelti cioè gli n beni e servizi $i=1\dots n$ da includere e i loro pesi relativi $w_i=w_1,\dots,w_n$ – il rapporto tra il suo valore monetario nel periodo t e quello nell'anno base t_B è l'indice dei prezzi al consumo (Ipc).

Il valore dell'indice sarà dunque per definizione 100 nell'anno base.

La variazione dell'Ipc tra l'anno base e un qualsiasi altro periodo sarà una media ponderata delle variazioni di prezzo dei singoli beni e servizi, i pesi essendo $w_i=w_1,\dots,w_n$. Parallelamente, la variazione percentuale dell'Ipc può essere calcolata come la media ponderata delle variazioni percentuali dei singoli prezzi.

Quest'ultima è esattamente la procedura seguita dall'Istat, che definisce periodicamente paniere e pesi, rileva le variazioni dei prezzi dei singoli beni e servizi e calcola il tasso di inflazione generale.

In altre parole, il calcolo dell'inflazione si compone di tre fasi: 1) individuazione dei prodotti da includere nel paniere; 2) determinazione dei pesi; 3) rilevazione dei prezzi di ciascun prodotto e della relativa variazione.

Tutte e tre le fasi summenzionate implicano un certo grado di arbitrarietà – a partire dalla composizione del paniere e, soprattutto, dalla *stima* dei vari pesi – e la scelta tra procedimenti alternativi, lungi dall'essere una mera questione tecnica, ha importanti conseguenze e dunque motivazioni politiche.

L'inflazione, così misurata, risulta più alta quando si attribuisce un peso elevato non a beni e

servizi costosi, ma a beni e servizi il cui prezzo è soggetto ai maggiori aumenti. L'aspetto cruciale della procedura di calcolo dell'inflazione è proprio questo: attribuire pesi maggiori ai beni e servizi il cui prezzo cresce di più implica ottenere un tasso di inflazione più elevato. È chiaro che per il sindacato, riuscire a controllare questi aspetti è di importanza centrale, ma è nelle condizioni di farlo? Per rispondere a questa domanda dobbiamo capire quale indice dei prezzi viene utilizzato per la contrattazione salariale.

L'Istat produce tre indici ufficiali dei prezzi al consumo: Nic, Foi e Ipca. Per la contrattazione salariale se ne utilizza un quarto: l'Ipca depurato dell'andamento dei prezzi dei beni energetici importati (Ipca depurato, per brevità), introdotto dall'accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali del 2009 (non firmato dalla Cgil).

La stima della componente energetica importata è tutt'altro che lineare: l'Istat stesso (Istat, 2022) riconosce che: «*Le informazioni Istat sull'indice dei prezzi al consumo consentono di calcolare l'inflazione al netto dei prodotti energetici nel loro complesso, ma non di depurare questi ultimi della sola componente importata. Per effettuare questa operazione si deve quindi procedere necessariamente attraverso stime e approssimazioni*».

Procedere attraverso *stime e approssimazioni* significa introdurre elementi correttivi arbitrari, non osservabili e quindi non direttamente misurabili. Per scorporare la componente importata bisogna stimare due grandezze: il peso dei beni energetici importati sui beni energetici totali, e il loro prezzo.

Nel 2009, all'epoca dell'accordo separato, ci si attendeva che in futuro i prezzi del petrolio sarebbero stati volatili, con una tendenza ad aumentare. La scelta del prezzo, da utilizzare come indicatore dell'andamento dell'inflazione da energetici importati, ricade proprio sulle quotazioni del petrolio, assumendo che i prezzi degli altri prodotti energetici (essenzialmente il gas naturale) ne seguissero da vicino l'evoluzione.

Tuttavia, alla fine del 2021, il prezzo del gas ha iniziato a salire molto più di quello del petrolio, e nel corso del 2022 ha subito forti oscillazioni: nel giugno del 2022 è emersa, presumibilmente su sollecitazione di Confindustria, la necessità di tenere esplicitamente conto delle variazioni del prezzo del gas *separatamente* da quelle del petrolio – con questo nuovo metodo di calcolo, l'inflazione depurata risulta *più bassa* che con quello precedente, a tutto svantaggio dei percettori di salario.

Quindi, quando la previsione era di un forte incremento dei prezzi del petrolio, quello era il riferimento per il meccanismo di depurazione l'Ipca, ma nel momento in cui a crescere diventa il prezzo del gas ecco che si modifica la metodologia di calcolo.

È fondamentale sottolineare che ancora più importante della rilevazione dei prezzi all'importazione realizzati, sono le *previsioni* sul loro andamento, poiché la contrattazione si basa sull'Ipca depurato *previsto*. Al sindacato converrebbe quindi incorporare delle stime prudenti (che farebbero *diminuire* la componente scorporata dall'Ipca ufficiale), alle organizzazioni padronali conviene ovviamente il contrario, cioè incorporare delle stime al rialzo. Tali previsioni si basano sui risultati del modello macroeconomico sviluppato dall'Istat, MeMo-It; come tutti i modelli macroeconomici, si basa sulla calibrazione di sistemi di equazioni complessi; risulta difficile, per chi non sia un tecnico, comprendere e mettere in discussione il significato economico e politico delle «ipotesi tecniche» incorporate.

Finora abbiamo parlato del prezzo, ma la stima del peso è cruciale e anche in questo caso la scelta della metodologia è affetta da gradi di arbitrarietà (come riconosciuto dall'Istat stesso).

Nel 2009, la scelta è ricaduta su una stima econometrica dell'elasticità dei prezzi al consumo

dei prodotti energetici al prezzo in euro del petrolio pari a 0,18; non vi è traccia, nei documenti ufficiali disponibili, dei dettagli circa le equazioni stimate.

Anche in questo caso, quindi, la metodologia è a dir poco opaca.

Le conseguenze di queste scelte sono rilevanti: maggiori sono il peso attribuito alla componente energetica importata e la variazione prevista del suo prezzo, tanto più basso sarà l'Ipca depurato rispetto a quello reale – e, quindi, tanto minori saranno gli incrementi salariali concessi.

La conclusione che si può trarre è semplice: poiché è questo l'indice su cui si basa la contrattazione, sarà interesse dei sindacati che la componente da scorporare sia piccola; viceversa, alle organizzazioni datoriali farà comodo scorporare una componente maggiore, cioè un valore elevato della percentuale di beni energetici importati sui consumi e un valore elevato della loro variazione (stimata) di prezzo.

Ne è cosciente anche l'Istat, che con il comunicato del 7 giugno 2022¹ *«sottolinea la necessità di un ulteriore confronto con le parti sociali per una revisione concordata della metodologia»*.

5. L'indicizzazione dei salari

Il meccanismo di indicizzazione dei salari consente di tutelare (almeno in parte) il salario reale rispetto all'andamento del costo della vita.

Come abbiamo visto nel paragrafo precedente l'Ipc, per definizione uguale a 100 nell'anno base, crescerà o diminuirà nel tempo in base all'andamento dei prezzi dei beni e servizi inclusi nel paniere (e dei relativi pesi). Indicizzare i salari vuol dire, quindi, collegarne l'andamento a quello dell'Ipc.

Uno dei meccanismi classici di indicizzazione dei salari è quello dell'indennità di contingenza, costituita da un ammontare economico che viene riconosciuto ai lavoratori per incrementare la loro retribuzione definita dai minimi tabellari del Ccnl al fine di adeguare i loro salari alle variazioni del costo della vita.

Generalmente si calcola attraverso il cosiddetto «valore punto», cioè un valore economico che corrisponde alla variazione di un punto dell'indice dei prezzi. Ad esempio, se l'indice dei prezzi aumenta di 5 punti nel periodo osservato rispetto al periodo base, ai lavoratori verranno corrisposti 5 punti di contingenza, se nel periodo successivo l'indice passa da 105 a 109, verranno corrisposti 9 punti complessivi e così via.

L'ammontare economico dell'indennità di contingenza totale è determinato dal numero di punti che scattano al variare dell'indice dei prezzi, moltiplicati per il valore unitario del punto di contingenza. Questo ammontare economico viene sommato alla retribuzione tabellare, determinando il nuovo salario che, in tal modo, dovrebbe rispondere alla variazione dell'indice dei prezzi.

Ecco, quindi, che la determinazione del valore monetario del punto di contingenza diventa difficile.

Come si procede concretamente?

Generalmente, il valore punto corrisponde ad un centesimo del livello retributivo contrattuale (cioè della retribuzione tabellare). Ma i livelli retributivi sono diversi: il Ccnl dei metalmeccanici, ad esempio, ne prevede 9. Quindi, su quale livello retributivo si calcola questo valore punto?

¹ Istat (2022), *Comunicazione del 7 Giugno 2022*, https://www.istat.it/it/files//2022/06/IPCA-al-netto-degli-energetici-importati_Comunicazione-7_giugno_2022_fin.pdf.

Se venisse scelto come valore punto per calcolare la contingenza totale quello corrispondente a ciascun livello retributivo, ci troveremmo con tanti ammontari di contingenza quanti sono i livelli retributivi: avremmo, quindi, l'ammontare di contingenza per il livello D1, calcolata utilizzando 14,89 euro (cioè un centesimo di 1.489 euro), per il livello D2 utilizzando 16,51 euro ecc.

Qualora invece scegliessimo un valore punto uguale per tutti si porrebbe il tema di quale scegliere.

È evidente, quindi, che la scelta di un livello retributivo, anziché un altro per la determinazione del valore punto, ha conseguenze notevoli.

Nel caso in cui si opti per un valore punto uguale per tutti, è chiaro che più ci si spinge in alto nella tabella dei minimi retributivi e meglio è per la maggioranza dei lavoratori. In questo modo, infatti, si determinerebbe un elevato valore (uguale per tutti) di indennità di contingenza da sommare alle retribuzioni tabellari.

Dal valore punto che viene scelto dipende la percentuale di indicizzazione delle retribuzioni: tale percentuale ci dà la misura della risposta della nuova retribuzione alla variazione dell'indice dei prezzi. Se la percentuale di indicizzazione è pari a 100, significa che la nuova retribuzione è in grado di coprire il 100% dell'incremento del costo della vita. Diremo, dunque, che questa retribuzione è pienamente indicizzata alla variazione dell'indice dei prezzi. In sostanza, se il livello dei prezzi è aumentato del 5%, anche la retribuzione cresce del 5%.

Se la percentuale di indicizzazione è superiore a 100 significa che la retribuzione non solo ha recuperato (coperto) l'incremento dei prezzi, ma è cresciuta oltre questo livello: la retribuzione è stata sovra-indicizzata. Al contrario, per ogni valore percentuale di indicizzazione inferiore a 100, la nuova retribuzione non ha pienamente coperto l'incremento dei prezzi, in questo caso la nuova retribuzione sarà sotto-indicizzata.

Maggiore è il valore del punto, maggiore sarà il numero di retribuzioni sovra-indicizzate, minore è il valore del punto e maggiore sarà il numero di retribuzioni sotto-indicizzate.

È chiaro che in presenza di alti e continui livelli di inflazione, e con l'adozione di un valore punto elevato, la quota di indennità di contingenza sarà via via crescente e assumerà un peso rilevante rispetto alla retribuzione complessiva: questo potrebbe determinare il fenomeno dell'appiattimento salariale, cioè di una significativa riduzione della scala parametrica dei livelli retributivi.

Il rischio di un eccessivo appiattimento salariale indubbiamente esiste, ma in periodi di forte inflazione potrebbe essere un prezzo da pagare al fine di tutelare le retribuzioni più basse, cioè quelle che hanno maggior bisogno rispetto all'incremento del livello dei prezzi.

Un altro tema fondamentale riguarda la frequenza della corresponsione dell'indennità di contingenza. Essa, infatti, non è affatto neutrale dal punto di vista della difesa del potere d'acquisto dei salari. Le variazioni mensili dell'indice dei prezzi vanno a ridurre il salario reale che viene percepito mensilmente: più tardi si interviene e più questo cala. Qualora l'indicizzazione fosse annuale per 12 mesi il salario nominale non verrebbe incrementato, ma la variazione mensile dell'indice dei prezzi andrebbe a erodere continuamente il salario reale. Questa perdita non verrebbe più recuperata. Al contrario, un'indicizzazione più frequente consentirebbe di frenare la caduta del salario reale.

Va, tuttavia, osservato che nessun meccanismo di indicizzazione, per quanto frequente, consente di adeguare pienamente i salari all'andamento dei prezzi. Anche nel caso dell'indicizzazione più frequente, ad esempio mensile, l'adeguamento avviene nel mese successivo a quello in cui si è verificata la crescita dei prezzi.

Qualsiasi sistema di scala mobile, quindi, per quanto possa essere frequente l'indicizzazione salariale, non consente mai un pieno recupero del potere d'acquisto.

Soltanto una variazione percentuale dei salari nominali maggiore della variazione percentuale dell'indice dei prezzi riuscirà a riportare a 100 il numero indice del salario reale.

Non ha nulla a che vedere con i meccanismi di indicizzazione dei salari il tema degli incrementi salariali contrattuali in base all'inflazione programmata: si tratta, al contrario di una forma di «politica dei redditi» le cui conseguenze nefaste sono sotto gli occhi di tutti.

Con il sistema dell'inflazione programmata, il governo stabilirebbe il tasso di inflazione dei futuri anni e sulla base di questo verrebbero definiti gli incrementi contrattuali.

Innanzitutto, osserviamo che questo sistema può funzionare soltanto in presenza di precise leve decisionali a disposizione del governo: poiché i prezzi non cadono dal cielo ma sono decisi da precisi soggetti economici (le imprese), solo un sistema di controllo politico dei prezzi è in grado di determinare un tasso di inflazione programmata che realmente corrisponda a quella effettiva.

Ma soprattutto, questo sistema, strutturalmente, non consente una diversa distribuzione del reddito. Se gli incrementi salariali sono limitati all'andamento dei prezzi, è chiaro che la distribuzione del reddito tra capitale-impresa e lavoro resterà inalterata.

6. Il ruolo delle banche centrali

Concludiamo con alcune brevi note sul ruolo, sempre più centrale, delle banche centrali.

Negli ultimi decenni, l'importanza dei mercati finanziari è cresciuta di pari passo con la loro instabilità, chiamando in causa le autorità monetarie con frequenza sempre maggiore.

Parallelamente ha preso forma l'idea che le banche centrali debbano essere indipendenti dal potere politico. Purtroppo, la dipendenza dai governi è stata scambiata con la dipendenza dalle grandi banche e dai loro interessi; la teoria economica dominante nella sua forma più ortodossa ha fornito una giustificazione formale all'attacco al *welfare state* e al ruolo dello stato nell'economia.

Se la politica fiscale ha contribuito alla crescente concentrazione di reddito e ricchezza, alle banche centrali è stato affidato l'obiettivo della *stabilità monetaria* come mezzo al servizio dell'accumulazione di capitale. Quando i rapporti di forza sul mercato del lavoro rendono ardua una riduzione dei salari monetari, condizioni più favorevoli all'accumulazione possono essere ristabilite mediante la disoccupazione e l'inflazione. Per adempiere a tale compito, stati e banche centrali sono stati costretti ad accrescere, non ridurre, il loro peso.

La situazione ideale per le condizioni dell'accumulazione, e dunque per la banca centrale, è che i prezzi rimangano stabili come conseguenza, principalmente, di un mercato del lavoro in condizioni favorevoli per le aziende. Queste furono le condizioni che prevalsero in Italia negli anni '50 e primi anni Sessanta. In questa situazione l'unico rischio per la stabilità monetaria, nell'analisi della Banca d'Italia, era un meccanismo di rivalutazione automatica dei salari, perché permetteva la loro crescita anche in una fase di debolezza dei sindacati. Si pensi alle posizioni espresse da Einaudi (Banca d'Italia 1947) o da Menichella (Banca d'Italia 1951).

La Banca d'Italia, inoltre, seguiva con grande attenzione le condizioni del mercato del lavoro andando oltre le statistiche e osservando direttamente il comportamento dei principali attori sociali e delle lotte operaie.

Al centro delle sue politiche c'era sempre la distribuzione del reddito e a tal fine le politiche monetarie potevano anche essere flessibili: generalmente erano restrittive per colpire le lotte operaie, ma in alcuni frangenti potevano diventare anche espansive per immettere liquidità nel sistema, in modo da finanziare il processo produttivo che si svolgeva a prezzi crescenti e consentire alle imprese di trasferire sui prezzi i costi crescenti, senza comprimere i margini di profitto (Carli 2000). È evidente come, in alcune circostanze, l'inflazione sia stata il «piano B» delle banche centrali per mantenere positive condizioni per l'accumulazione quando aumentano i salari e questo anche rinunciando all'ortodossia monetarista. Con la nascita dell'euro, il prolungato basso livello dell'inflazione è stato usato per dimostrare che il diverso assetto istituzionale della Bce era più efficiente. Ma l'inflazione è stata bassa pressoché ovunque e stava calando anche prima della nascita della Banca centrale europea. Inoltre, mentre la Bce era impegnata nella lotta contro il nemico impalpabile inflazione, ha completamente ignorato il nemico ben visibile dell'instabilità finanziaria, facendosi trovare impreparata di fronte alla crisi del 2007-2009.

A fronte dell'attuale inflazione come risponde la Bce? Nella visione ortodossa, il sistema economico è stabile, compresi i prezzi. Se si produce inflazione è perché vi sono degli ostacoli al libero operare della forza di mercato, come i sindacati, il salario minimo, il sussidio di disoccupazione, ecc. La soluzione all'inflazione, in questo quadro concettuale consiste proprio nel colpire questi aspetti, a partire dalla forza sindacale. Da qui le strette monetarie che sono state decise e che stanno proseguendo.

Sotto il profilo delle condizioni per l'accumulazione, il forte aumento dei prezzi non ha causato sinora seri danni: l'inflazione ha colpito tutti i principali paesi avanzati, sebbene inizino ora a percepirsi alcune divaricazioni. Soprattutto, l'inflazione è stata trainata da un aumento dei margini di profitto, mentre i salari sono rimasti indietro, con conseguente forte redistribuzione del reddito dai salari ai profitti (Ferguson e Storm 2023). In assenza di efficaci meccanismi di indicizzazione salariale, il recupero del salario reale perso si avrà solo con significativi movimenti di scioperi. Questo è il pericolo che le banche centrali e i governi vogliono evitare: la «spirale prezzi-salari», sebbene sia un mito più che una realtà, come abbiamo spiegato prima. L'aumento dei prezzi ha già tagliato i salari reali in modo cospicuo e il consiglio che le banche centrali e i governi danno ai lavoratori è di accettare questo taglio in nome della stabilità monetaria. Le strette monetarie, con il loro portato recessivo, saranno il prezzo da pagare da parte dei soliti noti. È bene sottolineare che incrementi salariali non ce ne sono stati, ma si sta formando l'aspettativa che i futuri contratti incorporino gli aumenti di prezzo in maniera permanente. Questa aspettativa giustifica le scelte delle banche centrali volte a reprimere aumenti salariali che non ci sono ancora.

Il fatto che le banche centrali siano indifferenti all'aumento dei profitti mentre paventino quello dei salari è una conferma che l'obiettivo centrale della politica monetaria non sia la stabilità (monetaria o finanziaria) ma il mantenimento di buone condizioni per l'accumulazione, le quali, a loro volta, dipendono da e influenzano lo sviluppo del conflitto sociale. Ad esempio, è indicativo degli obiettivi effettivi che le banche centrali si pongono nel loro operato il fatto che nel lungo periodo caratterizzato da bassa inflazione, cioè prima del 2022, non tutti i prezzi sono rimasti stabili. In particolare, abbiamo assistito a un'immensa crescita del prezzo delle attività finanziarie. L'*asset inflation* è la modalità con cui la ricchezza viene accumulata nella nostra epoca. Trattandosi di accumulazione, questo tipo di aumento dei prezzi non spaventa le banche centrali (Mersch 2020) sinché non mette a repentaglio la stabilità finanziaria, in tal caso si passerebbe ai salvataggi e ai prestiti di ultima istanza.

Riferimenti bibliografici

- Alvarez J., Bluedorn J., Hansen N., Huang Y., Pugacheva E., Sollaci A. (2022), *Wage-Price Spirals: What is the Historical Evidence?*, in Imf Working Paper n. 22/221.
- Banca d'Italia (1947), *Considerazioni finali*, Roma, Banca d'Italia.
- Banca d'Italia (1951), *Considerazioni finali*, Roma, Banca d'Italia.
- Baran P.A., Sweezy P.M. (1968), *Il capitale monopolistico*, Torino, Einaudi.
- Carli G. (2000), *Scritti scelti*, (P. Peluo, F. Carli, a cura di), Roma, Laterza.
- Ferguson T., Storm S. (2023), *Myth and Reality in the Great Inflation Debate: Supply Shocks and Wealth Effects in a Multipolar World Economy*, Institute for New Economic Thinking Working Paper Series.
- Fisher I. (1911), *The Purchasing Power of Money*, New York, Mac Millan Co.
- Glover A., Mustre-del Ro J. & von Ende-Becker, A. (2023), *How Much Have Record Corporate Profits Contributed to Recent Inflation?*, Economic Review, Federal Reserve Bank of Kansas City.
- Istat (2022), *Comunicazione del 7 Giugno 2022*, https://www.istat.it/it/files//2022/06/IPCA-al-netto-degli-energetici-importati_Comunicazione-7_giugno_2022_fin.pdf.
- Istat (2022), *Inflazione (indice Ipca) al netto dei prodotti energetici importati. Modalità operative di costruzione e procedure di previsione dell'indicatore*, Roma, Istat.
- Kalecki M. (1954), *Theory of economic dynamics. An Essay on Cyclical and Long-Run Changes in Capitalist Economy*, Londra e New York, Routledge.
- Mersch Y. (2022), *Asset price inflation and monetary policy*, Lussemburgo, Banca Centrale Europea.
- Mostacci F. (2004), *Aspetti Teorico-pratici per la Costruzione di Indici dei Prezzi al Consumo*, Roma, Istat, Servizio Prezzi.
- Sylos-Labini P. (1979), *Prices and Income Distribution in Manufacturing Industry*, in *Journal of Post Keynesian Economics*, vol. 2, n. 1, pp. 3-25.

ABSTRACT

Il dibattito sull'inflazione è egemonizzato dalla teoria economica dominante che vede nella quantità di moneta in eccesso la causa della crescita del livello generale dei prezzi: ne deriva la giustificazione per politiche monetarie restrittive finalizzate alla riduzione del livello di domanda aggregata, di attività e quindi di occupazione. L'inflazione attuale, in realtà, è da profitti: per mantenere i propri margini, le imprese hanno interamente scaricato sui prezzi gli incrementi di costo.

Un meccanismo di indicizzazione dei salari, purché basato su un elevato valore punto e su un frequente adeguamento dei salari nominali, è in grado, seppur parzialmente, di tutelare il salario reale, mentre l'inflazione programmata è finalizzata a mantenere inalterata la distribuzione del reddito tra capitale e lavoro.

INFLATION AND INCOME DISTRIBUTION CONFLICT

The debate on inflation is hegemonised by dominant economic theory that sees the excess of money in circulation as the cause of the rise in the general price level: hence the justification for restrictive monetary policies – aimed at reducing the level of aggregate demand, activity and thus employment. Current inflation, in reality, is profit-driven: in order to maintain their markups, companies have fully passed on cost increases to prices.

A wage indexation mechanism, as long as it is based on a high point value and a frequent adjustment of nominal wages can partially protect real wages, whereas planned inflation is aimed at keeping the distribution of income between capital and labour unchanged.

I salari tra inflazione e contratti: quali spazi per una nuova politica dei redditi?

Claudio Lucifora* e Francesca Mameri**

«Inflation is taxation without legislation».

«L'inflazione è tassazione senza legislazione».

(Milton Friedman 1970)

«By a continuing process of inflation, government can confiscate, secretly and unobserved, an important part of the wealth of their citizens».

«In un continuo processo di inflazione, i governi possono confiscare segretamente e in modo occulto una parte significativa della ricchezza dei loro cittadini».

(John Maynard Keynes 1919)

1. Introduzione

L'inflazione dopo decenni di assenza dal dibattito economico è ritornata sulla scena economica. Una ricomparsa che ha stravolto le aspettative di tutti: banche centrali, piccoli e grandi imprese, pensionati, lavoratori e non. Attori con necessità e attenzioni diverse hanno ora un problema comune. Le proiezioni per il 2023 dei principali istituti statistici riflettono il quadro complicato delineatosi nel 2022, nonostante lievi rallentamenti della spinta inflazionistica registrati a inizio anno. Secondo stime preliminari dell'Istat, nel mese di gennaio 2023 l'indice nazionale dei prezzi al consumo in Italia è salito del 9,02% su base annua (0,3% su base mensile), scendendo da +10,0% rispetto a gennaio 2022. Il rallentamento del tasso d'inflazione si deve, principalmente, alla flessione dei prezzi dei beni energetici (da -12,0% a -16,7%) e di alcuni servizi, mentre un contributo positivo viene dall'accelerazione dei prezzi dei beni alimentari (da +14,9% a +16,2%). L'«inflazione di fondo», al netto quindi del costo dell'energia e dei beni alimentari freschi, è cresciuta a febbraio da + 6% del mese precedente a 6,4%, mentre quella al netto dei soli beni energetici è cresciuta da +6,2% a +6,5%. Il livello di febbraio 2023 non si vedeva da settembre 1984.

Anche negli Stati Uniti, l'inflazione dà segni di rallentamento. Nel mese di gennaio 2023 l'inflazione è risultata pari a 6,4%, contro il 6,5% dello scorso mese di dicembre 2022. Il rallentamento della crescita dei prezzi viene guardato da tutti con attenzione, sia per capirne le cause, sia per interpretarne i segnali in termini di tendenze di breve o lungo periodo. Per quanto riguarda le cause, non c'è dubbio che il principale fattore che ha contribuito al rallentamento è dovuto agli interventi delle banche centrali – sia la Federal Reserve americana (Fed), sia la Banca centrale europea (Bce) e la Bank of England (BoE) – che hanno progressivamente abbandonato le politiche monetarie espansive (il cosiddetto *quantitative easing*) e avviato una stagione di crescita dei tassi di interesse. Se da un lato l'inversione della componente tendenziale dei beni energetici, in Italia, ha contribuito nei primi mesi del 2023 a raffreddare l'inflazione, tuttavia si è accentuata la dinamica dei prezzi dei carburanti. Tendenze opposte che, in un quadro complesso e incerto, non è sempre agevole ricomporre. Da un lato, gli stoccaggi di beni energetici, un clima particolarmente

* Claudio Lucifora è docente di Economia Politica presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore.

** Francesca Mameri è dottoranda di ricerca in Economia e Finanza presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore.

mite, il contenimento dei consumi e gli interventi del Governo sugli approvvigionamenti futuri hanno senz'altro contribuito a raffreddare ulteriormente la crescita dei prezzi energetici rispetto alle fiammate dell'estate 2022. Dall'altro, la fine degli interventi di riduzione delle accise su gas e carburanti spiegano invece gli aumenti osservati. Il quadro resta ancora complesso, perché le politiche monetarie restrittive portano con sé il rischio di un rallentamento della crescita economica e, dopo un biennio di performance eccellente, che l'Italia non sperimentava da decenni, potrebbe ripresentarsi lo spettro della «stagflazione», cioè della coesistenza di stagnazione e inflazione. La combinazione di questi fenomeni è particolarmente dannosa per l'economia. Da un lato, infatti, l'aumento dei prezzi, agendo come una tassa nascosta, erode il potere di acquisto e colpisce così maggiormente chi riceve un reddito senza la possibilità di trasferire sui prezzi gli aumenti, cioè principalmente lavoratori e pensionati, ma anche disoccupati e percettori di misure welfare. Dall'altro, stagnazione significa mancata crescita del prodotto e dell'occupazione, maggiore disoccupazione e anche *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Gli interrogativi che occupano il dibattito degli economisti, su entrambe le sponde dell'Atlantico, riguardano le politiche da attuare per riportare sotto controllo l'inflazione, evitare la recessione e l'aumento della disoccupazione. Nel gergo degli economisti, si tratta di trovare una combinazione che possa garantire un *soft landing*, cioè un atterraggio morbido. Rimane tuttavia una profonda differenza rispetto alle dinamiche che caratterizzano l'economia statunitense. Negli Stati Uniti, infatti, l'inflazione che si osserva è principalmente da «domanda», trainata dalla ripresa delle attività economiche post-Covid e dal processo di transizione ad un'economia più *green* e *digital*. Fattori entrambi che incidono sui costi delle imprese e che poi finiscono per essere scaricati sui prezzi. In Europa, invece, stiamo assistendo a un'inflazione da «offerta», trainata, come più sopra discusso, essenzialmente dall'aumento dei prezzi energetici. Su entrambi i fronti, i governi sono intervenuti cercando di aiutare le imprese. Negli Stati Uniti, il tanto discusso *Inflation Reduction Act* dell'amministrazione Biden, per sostenere le imprese nella transizione *green* e *digital* attraverso la creazione di campioni nazionali. In Europa, date le asimmetrie nella capacità fiscale degli Stati membri, il fronte è più diviso. Una risposta passa per il *Net-Zero Industry Act*, destinato a finanziare quei processi produttivi che riducono l'impatto ambientale negativo attraverso l'uso sostenibile delle risorse e attività di protezione ambientale, e parallelamente attraverso la costituzione di un Fondo Sovrano Europeo (*European Sovereignty Fund*), sulla base dell'esperienza del *Next Generation EU*, bilanciando finanziamenti comunitari e aiuti di Stato nazionali. Resta tuttavia una forte opposizione di alcuni paesi membri a questa impostazione e all'ipotesi di mutualizzare ulteriore debito europeo.

2. Il mercato del lavoro e le dinamiche salari-prezzi

Nonostante il mercato del lavoro stia lentamente riprendendo forza dopo lo shock subito nella pandemia, diverse sfide rimangono aperte. Tra queste, le più pressanti riguardano i cambiamenti associati sia alla transizione «verde» che a quella «digitale». La prima richiede di accompagnare la ricollocazione della forza lavoro dai settori *carbon intensive* (a elevate emissioni di anidride carbonica) ai settori *low carbon* (con minori emissioni). La seconda richiede di pianificare la creazione di competenze digitali e la riconversione delle competenze più obsolete, per evitare un peggioramento del *mismatch* tra la domanda di competenze delle imprese e l'offerta esistente di professio-

nalità. Come certificato dall'Istat e dall'indagine Excelsior di Anpal-Unioncamere, il mercato del lavoro italiano sconta già la coesistenza di posti vacanti che le imprese non riescono a coprire (Cnel 2022). Il *mismatch* e i colli di bottiglia che si vengono a creare nella gestione delle catene del valore hanno un doppio effetto negativo, da un lato rallentano la crescita economica e creano inefficienze nell'allocazione delle risorse, dall'altro alimentano le tensioni dal lato delle dinamiche salari-prezzi. Il rischio è quello di un mercato del lavoro segmentato, con segmenti di occupazione caratterizzati da professionalità «fragili» che rischiano di essere spiazzate dalle transizioni in corso, e segmenti caratterizzati da professionalità «richieste» sulle quali si scaricano le tensioni dal lato della domanda e delle dinamiche salari-prezzi. La segmentazione del mercato del lavoro rende particolarmente difficile governare queste dinamiche, che erodono l'occupabilità e il potere di acquisto dei più fragili e indeboliscono le prospettive di crescita delle imprese più innovative alla disperata ricerca di competenze avanzate. Purtroppo, la struttura dell'economia italiana, popolata da una moltitudine di micro-imprese scarsamente innovative, rischia di essere soggetta a dinamiche di erosione del potere di acquisto dei lavoratori e di scarsa occupabilità dei lavoratori interessati da processi di riallocazione, piuttosto che caratterizzata da tensioni sui salari. Il nodo dei contratti e del loro rinnovo resta quindi centrale. Secondo dati della Commissione Europea (European Commission 2023), i salari reali in Italia, come in Grecia, Lituania e Slovacchia, sono destinati a perdere potere di acquisto anche nel 2023. Si dovrà attendere il 2024 per osservare una ripresa dei livelli dei salari in grado di contrastare l'erosione del potere d'acquisto. Nei primi tre trimestri del 2021, il tasso di crescita dei salari in Europa è stato del 1,5%, decisamente minore rispetto alla dinamica dei prezzi. Anche nel 2022, nonostante abbia registrato un rialzo fino a registrare un +2.9%, il tasso di crescita dai salari resta inferiore alla dinamica dei prezzi. In Italia, nel 2022, la crescita delle retribuzioni contrattuali è stata in media pari a +1,1%, inferiore alla media europea. Il divario tra la dinamica dei prezzi (misurata dall'Ipca) e quella delle retribuzioni contrattuali è di oltre 7,6 punti percentuali.

Il rischio di spirali prezzi-salari è invece considerato modesto nel quadro attuale. Un recente lavoro del Fondo monetario internazionale (Alvarez *et al.* 2022) analizza i dati relativi a 79 episodi di spirali prezzi-salari e mostra come in nessun caso il contesto economico presenta caratteristiche simili a quello attuale, ovvero con una protratta dinamica negativa, o stagnante, dei salari reali. In pratica, la dinamica dei salari nominali negli anni più recenti non ha mai tenuto il passo con l'aumento dei prezzi, con la conseguenza di veder diminuire i salari reali. Il rischio maggiore nell'attuale congiuntura, come sopra ricordato, sembra più quello di una perdita di valore delle retribuzioni piuttosto che di dinamiche prezzi-salari sostenute. Resta il fatto che le preoccupazioni che occupano il dibattito pubblico in merito alla moderazione salariale da adottare nei rinnovi contrattuali non sembrano, alla luce dei fatti, empiricamente fondate. Al contrario, l'evidenza empirica analizzata nello studio del Fondo monetario internazionale mostra come in passato, in contesti simili, un aumento dei salari nominali sia compatibile con dinamiche di contenimento dell'inflazione. Il messaggio per i rinnovi contrattuali in questo senso dovrebbe essere chiaro.

3. Inflazione e *mismatch* nel mercato del lavoro

Dopo il rallentamento delle restrizioni che hanno caratterizzato il primo biennio della pandemia, molti osservatori avevano anticipato il rischio che il cosiddetto «rimbalzo» dell'attività eco-

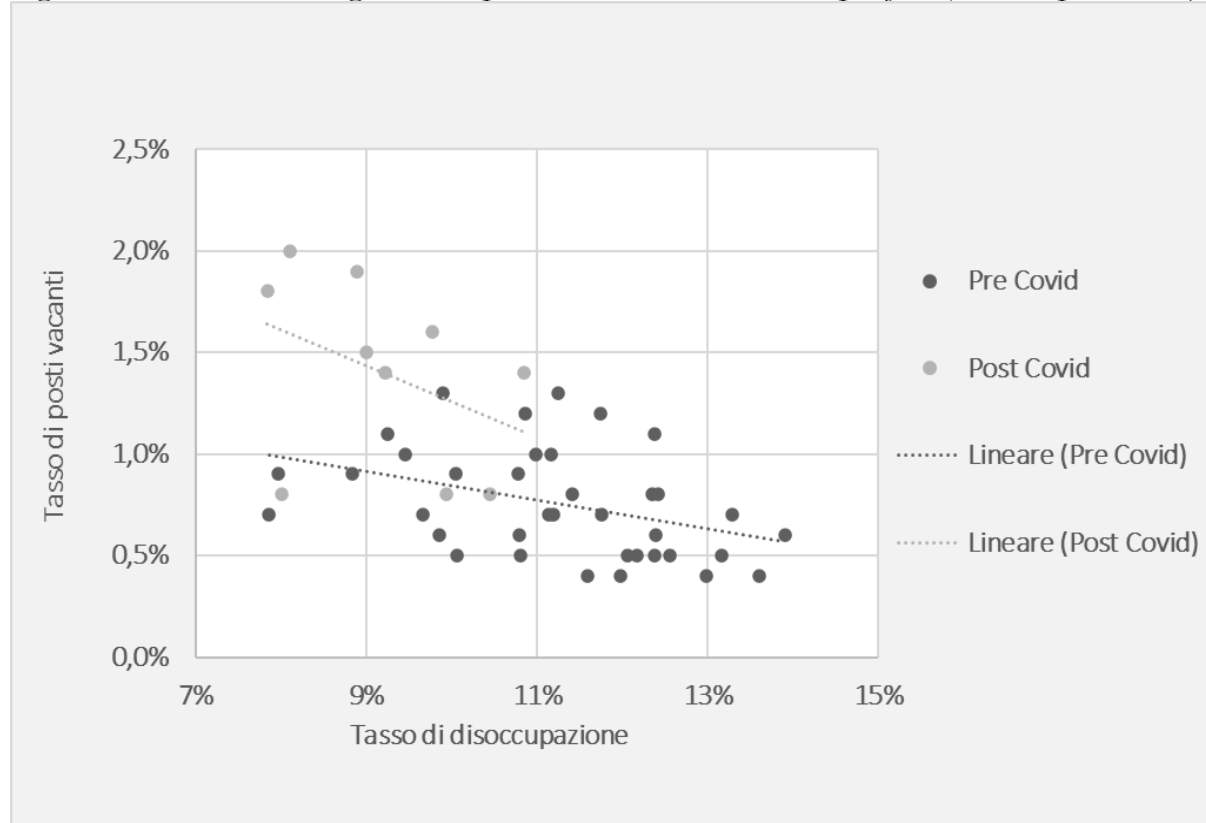
nomica avrebbe portato a un surriscaldamento dell'economia, anche e soprattutto a causa delle crescenti difficoltà di approvvigionamento delle catene del valore (i cosiddetti *bottleneck*). Tuttavia, gli effetti sull'inflazione avrebbero dovuto essere solo modesti e temporanei. Tutto però è cambiato da febbraio 2022, quando, a causa dello scoppio del conflitto russo-ucraino, alle tensioni dal lato della domanda si sono aggiunti fattori di offerta. Questi ultimi sono stati trainati dalla diminuzione delle importazioni di energia e altre materie prime da Russia e Ucraina e dalle sanzioni introdotte dall'Europa alle fonti di approvvigionamento energetico. La conseguenza è stata l'aumento dei prezzi delle materie prime, prima tra tutte l'energia. Se, da un lato, le tensioni sui prezzi delle materie prime si sono dissipate relativamente in fretta, dall'altro, il costo dell'energia ha continuato a crescere esponenzialmente, rallentando solo nei primi mesi del 2023. È bene precisare che, benché l'aumento del livello generale dei prezzi sia un fenomeno di portata globale, fattori di domanda e di offerta si possono combinare diversamente negli specifici contesti nazionali, alimentando la necessità di interventi di politica economica differenziati e adatti alla situazione del paese in questione. La grande distinzione da fare è sui fattori inflazionistici presenti negli Stati Uniti rispetto a quelli presenti nei paesi europei. Negli Stati Uniti, infatti, la spinta principale all'aumento generale dei prezzi è stata causata da fattori «interni», legati agli stimoli fiscali introdotti dalle ultime amministrazioni Trump-Biden, e da una limitata esposizione «esterna» all'aumento del costo dei beni energetici. In Europa, ma soprattutto in Italia, la situazione si presenta diversa a causa del maggior grado di dipendenza energetica dal gas russo e delle difficoltà di riorganizzazione delle fonti di approvvigionamento. Di fatto, dopo anni di bassi tassi d'interesse, le banche centrali hanno inizialmente adottato un comportamento attendista, esitando a intervenire per invertire la curva dei tassi di interesse. Preso atto che l'esplosione dei livelli di inflazione non sarebbe stata un fenomeno transitorio, hanno invertito la tendenza dei tassi al rialzo con l'obiettivo primario di raffreddare le tensioni presenti sui mercati e contenere l'inflazione. L'atteggiamento delle banche centrali, quindi, è passato da una risposta moderata alle dinamiche inflazionistiche a una risposta aggressiva una volta realizzata la portata strutturale delle stesse.

Il funzionamento del mercato del lavoro è stato centrale per le decisioni prese dalle banche centrali. Da un lato, forte era la resistenza ad adottare politiche monetarie restrittive per non spegnere la ripresa dopo gli anni della pandemia; dall'altro, l'andamento dell'occupazione, sia negli Stati Uniti sia in Europa, mostrava tassi di disoccupazione prossimi al livello naturale. In tale contesto, si è sviluppato un interessante dibattito tra gli economisti, divisi tra due opposte visioni. Da un lato, la posizione della Fed americana inizialmente favorevole ad un *soft landing* per ridurre i rischi di recessione e aumento della disoccupazione. Di contro, la posizione di alcuni autorevoli esperti (tra cui Olivier Blanchard e Larry Summers), che ritenevano necessario un intervento più aggressivo della Fed. Soprattutto, era ferma la convinzione che la disoccupazione sarebbe dovuta inevitabilmente aumentare per spegnere la spirale inflazionistica. Questo dibattito si fonda sull'interpretazione della «curva di Beveridge», un modello che lega il tasso di disoccupazione e quello dei posti vacanti in una relazione inversa (Pissarides 2000). La teoria alla base prevede che, a causa della convessità della curva, spostandosi lungo di essa, maggiore è la posizione iniziale sulla curva stessa, minore sarà l'aumento della disoccupazione per una data diminuzione dei posti vacanti. In ragione di questo meccanismo, nel contesto attuale caratterizzato da un elevato tasso di posti vacanti, i difensori del *soft landing* sostengono che le posizioni di lavoro potranno essere assorbite senza creare pressione sui prezzi, né aumentare la disoccupazione. Di contro, pur rico-

noscendo la validità del modello, i detrattori del *soft landing* sostengono che nella realtà le cose stiano diversamente.

Nella Figura 1 analizziamo la curva di Beveridge per il mercato del lavoro italiano. Si nota come l'inclinazione della curva, nel periodo post-Covid (2020-2022), sia più inclinata rispetto a quella pre-Covid (2011-2020). Ciò indica l'aumento del *mismatch* tra posti vacanti e offerta di lavoro, in un mercato del lavoro in cui l'occupazione cresce e la disoccupazione si sta progressivamente riassorbendo.

Figura 1 - Curva di Beveridge: tasso di posti vacanti e tasso di disoccupazione (valori in percentuale)



Fonte: dati Istat.

Uno studio del Fondo monetario internazionale analizza i dati di un numero elevato di paesi, per i quali il numero di posti vacanti risultava superiore della media del periodo, e mostra come la relazione empirica non sia sufficientemente robusta da giustificare una normalizzazione dei posti vacanti senza un aumento della disoccupazione (Alvarez *et al.* 2022). La prospettiva di un nuovo periodo di stagflazione, quindi la coesistenza di alti livelli di inflazione e di disoccupazione, diviene uno scenario non escludibile a priori nella prospettiva dei prossimi anni. Questo è vero soprattutto per l'Italia, dato il persistente *mismatch* che caratterizza il mercato del lavoro e la mancanza di politiche attive del lavoro adeguate a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (Cnel 2022). Sia la transizione *green* che quella *digital* incideranno sulla domanda di lavoro in termini di competenze richieste. Aumenterà, infatti, la domanda di competenze verdi e di *e-skill* digitali ritenute necessarie per svolgere in maniera efficace tanto le professioni già esistenti che quelle nuove che verranno create. Dalle analisi contenute nel lavoro del Cnel emerge come in Italia, nei prossimi cinque anni, più di due terzi del fabbisogno occupazionale sarà trainato dalle esigenze di «sostituzione» di lavoro dovute al naturale *turnover* dei lavoratori. Il resto dell'occupazio-

ne verrà dalla domanda di lavoro «aggiuntiva» per quelle posizioni lavorative che si apriranno nei settori e nelle professioni in forte crescita. Infine, da non sottovalutare l'aumento del *mismatch* dovuto alle dinamiche demografiche che vedono per i prossimi anni una significativa diminuzione della forza lavoro. Secondo quanto riportato da dati Istat, la popolazione in età lavorativa (nella fascia d'età tra i 18 e i 65 anni) diminuirà significativamente (nel 2030 -20% rispetto al 2020), parallelamente all'aumento della popolazione in età da pensionamento (con una crescita media del 2% annuo).

4. Disuguaglianze, salari e contrattazione collettiva

La scelta di ricette di politica economica e sociale deve trovare nel mercato del lavoro un solido riferimento. Il lavoro rappresenta il principale antidoto contro la povertà, anche se la diffusione di contratti non standard e del lavoro povero ha reso questo confine meno netto. Resta il fatto che l'inflazione, soprattutto quella a due cifre, si scarica sui salari reali erodendo significativamente, come già ricordato, il potere di acquisto dei lavoratori dipendenti e quello di altre fasce della popolazione come ad esempio i pensionati. Per evitare che tutto questo finisca per aumentare le disuguaglianze, ridurre la competitività delle imprese o alimentare una spirale prezzi-salari, è importante tenere conto del quadro economico complessivo e delle diverse compatibilità da comporre: quelle macroeconomiche, da un lato, e quelle sociali, dall'altro. Nel dibattito sono state richiamate diverse misure utilizzate in passato per limitare l'erosione dei salari reali ad opera dell'aumento generale dei prezzi. Tra queste, sono stati forti i richiami a meccanismi di adeguamento automatico dei salari all'aumento dei prezzi, rievocando il meccanismo della scala mobile. Oppure, la richiesta di rivedere il meccanismo di adeguamento dei salari all'inflazione dei contratti collettivi che esclude la componente dell'inflazione «importata» a causa dall'aumento dei costi energetici, come previsto dall'accordo quadro che aveva definito il meccanismo di aggiustamento parametrando all'Ipca (Indice armonizzato dei prezzi al consumo al netto della dinamica dei bene energetici importati). Nei momenti di incertezza, come quello attuale, forte è la tendenza a guardare indietro e ad aggrapparsi a esperienze passate, anche forse sottovalutando i motivi per cui tali soluzioni erano state scelte. In questo caso, un ritorno al passato non sarebbe una buona idea. In primo luogo, perché l'inflazione ha cause bene precise e, soprattutto in Italia, determinate prevalentemente da fattori esterni e auspicabilmente temporanei. In secondo luogo, poiché il meccanismo del Ipca era stato pensato proprio per evitare che l'inflazione alimentasse una dinamica dei prezzi crescente, cambiarlo alla prima prova con la realtà non pare sensato. Tuttavia, il rischio che la crescita dell'inflazione finisca per penalizzare soprattutto i lavoratori dipendenti è reale e deve trovare una risposta. In Italia, il livello della retribuzione media lorda di un lavoratore a tempo pieno è oggi pressoché lo stesso di dieci anni fa e i salari sembrano poco sensibili al ciclo economico. E allora? Quale ruolo per la contrattazione collettiva? Il Cnel nel 2022 ha certificato l'esistenza di più di 900 Ccnl depositati, tra contratti vigenti, scaduti e silenti. Se confrontiamo la situazione con il 2011 (data del primo protocollo sulla misurazione della rappresentatività), in poco più di un decennio il numero dei ccnl è più che duplicato. I settori maggiormente interessati da questa erosione di rappresentanza sono il terziario, i trasporti, la logistica e l'edilizia. In questo contesto il lavoro povero si diffonde perché le organizzazioni firmatarie di molti ccnl hanno

come obiettivo quello di far risparmiare sui costi con evidenti comportamenti elusivi, alimentando il social dumping contrattuale (Lucifora e Vigani 2021). Nonostante questa deriva, che però interessa una porzione esigua dell'occupazione totale, la parte più virtuosa del sistema dei contratti collettivi nazionali – quelli sottoscritti da Cgil, Cisl, Uil e dalle principali organizzazioni datoriali – potrebbe garantire un'adequata protezione del potere di acquisto dei salari, come molti recenti rinnovi di Ccnl importanti dimostrano. Pare dunque prioritario puntare a un rinnovo tempestivo dei ccnl scaduti, che ad oggi sono ancora la maggioranza. Inoltre, la durata triennale dei contratti era pensata per periodi di bassa inflazione. Se invece la dinamica dei prezzi dovesse continuare a ritmi sostenuti come nell'ultimo anno, sarebbe auspicabile tornare a una durata complessiva di quattro anni per la parte normativa e di due più due anni per la parte economica. Un rafforzamento della contrattazione collettiva, nella direzione auspicata dalla Direttiva europea sul salario minimo, anche con una maggiore copertura effettiva dei contratti collettivi, potrebbe senz'altro giovare alla tenuta dei salari reali. Altrettanto importante potrebbe essere l'estensione degli effetti dei contratti collettivi *erga omnes*, ma da questo punto di vista la mancanza di regole per accertare la rappresentatività delle parti sociali rappresenta un ostacolo insormontabile. Infine, il rafforzamento della contrattazione decentrata e della componente variabile della retribuzione legata ai risultati d'impresa (premio di produttività), soggetta a un regime fiscale di vantaggio che consente alle imprese di veder fiscalizzati parte degli oneri sociali che tanto gravano sul costo del lavoro, consentirebbe alle retribuzioni di crescere assieme alla produttività senza però avere conseguenze negative sull'inflazione.

5. Un ritorno ai patti sociali?

Nell'attuale congiuntura economica alcuni hanno ricordato l'esperienza dei «patti sociali», che in diversi momenti dalla storia italiana e in condizioni altrettanto drammatiche per lo stato dell'economia, avevano consentito di contenere le pressioni inflazionistiche attraverso la moderazione salariale, il riassorbimento della disoccupazione e la crescita del prodotto interno. Il primo esperimento meritevole di essere qui ricordato è quello della revisione del meccanismo della scala mobile che, nel gennaio del 1983, grazie a un accordo tripartito tra le parti sociali e il Governo, aveva consentito di avviare una politica dei redditi che, attraverso il taglio del cuneo fiscale, garantiva il governo dell'inflazione e il contrasto alla caduta dei salari reali. In pratica, l'accordo prevedeva la riforma del meccanismo d'indicizzazione, aiuti alle imprese che assumevano lavoratori e la neutralizzazione del *fiscal drag* (Regalia, Regini 2004). Il secondo esperimento è quello noto come il «metodo Ciampi», che negli anni 1992-1993 avviò il rientro dall'inflazione grazie ad un importante accordo quadro siglato con le parti sociali. Anche allora l'inflazione «importata», anche a causa dalla pesante svalutazione subita dalla lira, era il principale nemico da sconfiggere. L'accordo prevedeva la regolazione delle dinamiche retributive in coerenza con gli obiettivi macroeconomici e il rispetto dei parametri introdotti con il Trattato di Maastricht, che successivamente permisero all'Italia di far parte del gruppo di paesi dell'Eurozona. Nonostante gli ultimi governi siano intervenuti per fiscalizzare gli aumenti dei costi dell'energia e abbiano avviato una riforma della fiscalità con l'obiettivo di un taglio del cuneo fiscale, quel che manca nella stagione attuale è proprio quel «metodo Ciampi» di coinvolgimen-

to e responsabilizzazione delle parti sociali nelle decisioni di politica economica. Il meccanismo dei patti sociali da molti richiamato richiede impegni diversi ma stringenti per ognuna delle parti, dalle imprese ai sindacati.

6. Conclusioni e prospettive

Le criticità analizzate hanno senz'altro (anche) una dimensione europea, sebbene con implicazioni diverse a seconda dei diversi paesi. Il governo delle dinamiche dei prezzi energetici, gli effetti delle transizioni digitale e verde, l'aumento del *mismatch* tra l'offerta e la domanda di lavoro, sono tutte sfide che, se coordinate a livello europeo, potrebbero portare notevoli benefici. Gli esempi virtuosi non mancano: dall'implementazione del meccanismo *Sure*, agli investimenti previsti dal programma *Next Generation Eu*, fino alle recenti direttive sul salario minimo e sulle piattaforme digitali, tali esempi consentono di nutrire ottimismo sulle prospettive future.

Riferimenti bibliografici

- Alvarez J., Bluedorn J., Hansen N-J., Huang Y., Pugacheva E., Sollaci A. (2022), *Wage-Price Spirals: What is the Historical Evidence?*, IMF Working Paper 22/221, Washington DC, International Monetary Fund.
- Cnel (2022), *Occupazione e Pnrr: cambiamenti e mismatch nella struttura dell'occupazione*, a cura di C. Gagliardi, R.A. Maroni, S. Scaccabarozzi (Unioncamere), C. Lucifora (Università Cattolica e Cnel), Roma, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro.
- European Commission (2023), *Euro area labour markets – recent developments and challenges ahead*, Technical note to the Eurogroup, Brussels, Directorate General, Economic and Financial Affairs.
- Istat (2023), *Statistiche Flash, Gennaio 2023, Prezzi al consumo*, Roma, https://www.istat.it/it/files//2023/02/CS_Prezzi-al-consumo_Prov_Gennaio2023.pdf.
- Keynes, J. M. (1919), *The Economic Consequences of the Peace*, Londra, Macmillan & Co.
- Lucifora C. (2022), *Inflazione, salari e contrattazione collettiva*, in *Vita e Pensiero*, n. 5.
- Lucifora C., Vigani D. (2021), *Losing control? Unions' Representativeness, 'Pirate' Collective Agreements and Wages*, in *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, vol. 60, n. 2, 2021, pp. 188-218.
- Pissarides C. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, Cambridge, MIT Press.
- Regalia I., Regini M. (2003), *Collective bargaining and social pacts in Italy*, in Katz H. (a cura di), *Tripartite Dialogue and Labor Policies: Essential or Irrelevant*, Ithaca NY, Cornell University Press.

ABSTRACT

In questo studio analizziamo la dinamica dei prezzi al consumo alla luce dell'incremento dei beni energetici e degli interventi delle Banche centrali. Le determinanti di fondo dell'inflazione vengono studiate alla luce dei fattori di domanda e di quelli di offerta, anche con riferimento alle politiche di contenimento messe in campo da Stati Uniti ed Europa. Viene discusso il divario tra la dinamica dei prezzi e quella dei salari alla luce del crescente mismatch del mercato del lavoro. Nell'ultima parte, viene analizzato il ruolo della contrattazione collettiva nel proteggere il potere d'acquisto dei salari e le potenzialità offerte da politiche dei redditi in grado di combinare moderazione salariale con politiche fiscali dirette ad aumentare il reddito disponibile delle famiglie.

WAGES BETWEEN INFLATION AND CONTRACTS:
WHAT ROOM FOR A NEW INCOME POLICY?

In this study we analyze the dynamics of consumer prices in the light of the increase of energy goods and the interventions of Central banks. The underlying determinants of inflation are studied in the light of supply and demand factors, also with reference to the containment policies implemented by the United States and Europe. The gap between the dynamics of prices and that of wages is discussed in the light of the growing mismatch in the labor market. The last part discusses the role of collective bargaining in sheltering workers' purchasing power and the contribution that could come from income policies in combining wage moderation with fiscal policies aimed at increasing household disposable income.

Genesi e composizione dell'Ipca depurata dai beni energetici importati

Giovanni Alfredo Barbieri*

1. Gli antefatti: il *Protocollo* del 23 luglio 1993 e il tasso d'inflazione programmata

Per inquadrare questa storia è necessario tornare indietro di trent'anni. Dopo il decreto di San Valentino del 1984, il referendum del 1985 e la cessazione definitiva della scala mobile (31 luglio 1992), il *Protocollo* del 23 luglio 1993 affronta il tema dell'adeguamento dei salari all'inflazione nell'ambito della concertazione e della politica dei redditi. Ne sono artefici Ciampi (presidente del Consiglio dei ministri) Giugni (ministro del Lavoro), Abete (presidente di Confindustria), Trentin, D'Antoni e Larizza (segretari confederali di Cgil, Cisl e Uil, rispettivamente).

Il *Protocollo* individua finalità condivise di politica economica: «crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali», «sviluppo economico» e «crescita occupazionale» mediante l'«allargamento della base produttiva» e una «maggiore competitività del sistema delle imprese». In questo contesto, il tasso d'inflazione programmata (Tip) orienta l'azione del Governo nelle sessioni di bilancio, anche con riferimento al parametro di convergenza sui prezzi¹ adottato insieme al Trattato di Maastricht. Dal canto loro, le parti sociali si impegnano a perseguire comportamenti e politiche salariali coerenti con il Tip assunto come «obiettivo comune». «[U]lteriori punti di riferimento [sono] costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio» (tutte le citazioni di questo capoverso sono tratte dal testo del *Protocollo* del 1993).

Tuttavia, secondo molti studiosi, il meccanismo distributivo virtuoso prefigurato dal *Protocollo* non consegue i risultati attesi. Ad esempio, Dell'Aringa e Leoni (2005, p. 144) ritengono che il meccanismo *forward-looking* del Tip non abbia saputo mantenere le promesse e che abbia sempre e sistematicamente sottostimato la reale dinamica dei prezzi. In un altro articolo del medesimo numero monografico della *Rivista internazionale di scienze sociali* (pp. 289-318), Destefanis, Mastro-matteo e Verga sottopongono ad analisi econometrica le tesi contrapposte che ad abbattere le aspettative inflazionistiche e l'inflazione effettiva nel corso degli anni Novanta sia stata (a) la fermezza della politica monetaria oppure (b) la moderazione del costo del lavoro conseguente all'abbandono del meccanismo della scala mobile (formazione *backward-looking* delle aspettative) a favore di quello del Tip (*forward-looking*), con risultati convincenti a favore della seconda ipotesi. In effetti, dopo il 1993 la variazione annuale dei prezzi al consumo misurata dall'Istat (indice

* Giovanni Alfredo Barbieri, economista, è stato direttore dell'Istat.

¹ Ogni anno il tasso d'inflazione in un dato Stato membro non deve superare di oltre l'1,5% quello dei tre che hanno conseguito i migliori risultati in tema di stabilità dei prezzi.

Nic) si mantiene tra il 4,0 e il 5,3% fino al 1996, per poi restare tra l'1,7 e il 2,7% tra il 1997 e il 2007. I frutti della disciplina della moneta unica si fanno sentire e l'Italia non ha particolari difficoltà a rispettare il parametro di convergenza in materia di prezzi.

2. L'Accordo quadro del 22 gennaio 2009

Proprio questo contesto di bassa inflazione è portato a giustificazione dell'abbandono del Tip. Già nel 1997, la *Relazione finale* della Commissione per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993 (presieduta da Giugni) annovera questo aspetto tra le criticità:

Un elemento di debolezza del sistema risiede nel meccanismo che regola il rapporto tra inflazione programmata ed inflazione effettiva [...]. Alcuni osservatori sembrano propendere [...] per la costituzione di nuovi sistemi automatici di reintegro (annuali ed *ex-post*) [...]. Tuttavia, si deve tener conto [...] che l'attuale tendenza dell'inflazione a stabilizzarsi a bassi livelli rende il cumulo degli scostamenti, che in un periodo di alta inflazione poteva costituire uno *shock* inflazionistico, un rischio minore e limitato (Commissione 1997, p. 5).

La soluzione prospettata nell'*Accordo* del 2009 va ben oltre le perplessità della Commissione Giugni: si sostituisce *tout court* il Tip con un indicatore «oggettivo», basato sull'indice armonizzato dei prezzi al consumo (Ipc). Non è un cambiamento di poco conto: in luogo di un «obiettivo comune» destinato a orientare i comportamenti dell'esecutivo e delle parti sociali per conseguire risultati condivisi, si introduce «soltanto» uno strumento di controllo e di misurazione della variazione dei prezzi al consumo.

Anche solo con riferimento specifico al tema dell'inflazione, vale la pena di ripercorrere alcune fasi della genesi dell'*Accordo quadro* del 22 gennaio 2009. Nel seguirle, è bene tener presente che si pongono qui due questioni distinte: quella del «superamento» del Tip e quella della scelta della misura dell'inflazione.

Il confronto prende le mosse dal documento *Linee di riforma della struttura della contrattazione* (maggio 2008), con cui Cgil, Cisl e Uil avevano concordato di avanzare alle controparti una proposta di revisione del *Protocollo* del 1993. La decisione di abbandonare il Tip sembra presa, senza che emergano differenze tra la posizione della Cgil e quella di Cisl e Uil; la scelta dell'indicatore di inflazione, invece, non appare ancora ben definita:

Sulla parte economica occorre recuperare l'attendibilità della natura di inflazione a cui fare riferimento ed ancorare il sostegno del salario a criteri credibili definiti e condivisi in ambito di vera politica dei redditi. Va utilizzato un concetto di 'inflazione realisticamente prevedibile', supportata dai parametri ufficiali di riferimento, a livello dei Ccnl. In questo quadro va posto il tema dell'adeguamento degli attuali indicatori di inflazione (utilizzando altri indicatori certi quali il deflatore dei consumi interno o l'indice armonizzato europeo corretto con il peso dei mutui) (Linee 2008, p. 2).

Su questa base, mi sembra si possa affermare che il dissenso della Cgil, e poi la rottura dell'unità sindacale, si consuma non sull'abbandono del Tip (con le relative implicazioni in materia di politica dei redditi), ma sulla scelta dell'indicatore dell'inflazione «realisticamente prevedibile». Il testo, anzi, sembra contrapporre una *vera* politica dei redditi ancorata a «criteri credibili definiti e condivisi» a quella del *Protocollo* del 1993, basata (tra l'altro) sulla condivisione di un obiettivo d'inflazione che coinvolgeva anche la politica economica del Governo.

Il 10 ottobre 2008 Confindustria presenta alle confederazioni sindacali la sua *Proposta di linee guida per la riforma della contrattazione collettiva* (cfr. Carinci 2009, p. 143): per quanto ho potuto ricostruire, in questo documento compare per la prima volta il riferimento a «un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici» (Confindustria 2008, p. 4).

Ora il testo dell'*Accordo*, per la parte rilevante ai nostri fini:

- per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata – un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;
- si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;
- la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;
- il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale (Accordo quadro 2009, p. 75).

Il successivo *Accordo per l'attuazione* dell'accordo-quadro (15 aprile 2009) ne precisa alcuni aspetti, che segnalo graficamente in corsivo²:

[...] *le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata – in un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità sulla base di una specifica lettera di incarico. Lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale* (Accordo per l'attuazione 2009, pp. 80-81).

3. I punti qualificanti

In materia di inflazione, dunque, i punti qualificanti dell'*Accordo* possono essere riassunti così:

- si sostituisce una previsione sulla dinamica dei prezzi al consumo (basata sull'Ipca) a un obiettivo di politica dei redditi (il Tip);
- l'indicatore è sterilizzato rispetto alla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati;
- l'esercizio di previsione è affidato a un soggetto 'terzo' rispetto alle parti sociali, cui è assegnato anche il compito di segnalare («verifica») gli scostamenti tra previsione e andamento effettivo dell'inflazione;
- il giudizio sulla «significatività» di questi scostamenti è affidato a un Comitato paritetico.

Affrontiamo questi punti con ordine.

L'intento del passaggio dal Tip all'indicatore basato sull'Ipca è piuttosto chiaro e trova abbastanza concordi tutti i commentatori, a ridosso della firma e negli anni successivi: benché l'*Accor-*

² Il testo dell'*Accordo per l'attuazione* – a differenza di quello dell'*Accordo quadro* – coincide pressoché parola per parola con quello della *Proposta di linee guida* (Confindustria 2008, pp. 3-4).

do richiami i temi del *Protocollo* nell'*incipit* («l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni») e nelle conclusioni («obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività»), la dinamica dell'inflazione cessa di essere un obiettivo condiviso e diventa uno degli elementi che concorrono a determinare la dimensione economica dei Ccnl.

Ma perché l'Ipca? E perché al netto dei beni energetici importati?

Una volta compiuto questo passo, la scelta dell'Ipca è abbastanza logica. L'Istat produceva (e produce tuttora) tre indici di prezzi³, basati su un'unica rilevazione: il Nic (l'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività), il Foi (l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, cioè dei lavoratori dipendenti, più prossimo a un indice del costo della vita), e l'Ipca⁴: quest'ultimo indice è quello di riferimento per il parametro di convergenza in materia di prezzi ed è comparabile tra gli Stati membri che partecipano all'Unione economica e monetaria.

Meno comprensibile e immediata la depurazione dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Anche qui l'intento appare abbastanza chiaro: la 'grande inflazione' degli anni Settanta era stata innescata dai due shock petroliferi del 1973 (dopo la guerra dello Yom Kippur) e del 1979-1980 (dopo la rivoluzione iraniana e la guerra tra Iran e Iraq), ma era stata in Italia particolarmente persistente per l'operare di una spirale prezzi-salari, legata sia ai meccanismi di indicizzazione, sia alla formazione di aspettative *backward-looking*, come si è osservato in precedenza⁵. Logico, quindi, che si cercasse di sterilizzare l'indicatore dagli shock esterni, e segnatamente da quelli legati ai prezzi dell'energia. Tanto più che proprio tra 2007 e 2008 il prezzo di riferimento del Brent era passato da 35 a 51 € al barile, con un incremento del 48% (elaborazioni su World Bank 2023).

Ma perché lo specifico riferimento ai «beni energetici importati»? La ragione risiede verosimilmente nell'elevatissima dipendenza energetica (definita come il rapporto tra importazioni nette e disponibilità energetica al netto delle scorte) dell'Italia: nel 2008 era prossima all'84%, con valori dell'89 e del 96% per gas naturale e petrolio, rispettivamente. Tuttavia, come si vedrà meglio in seguito, questa specificazione introduce una grossa complicazione nell'elaborazione della previsione.

Il «soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità» viene individuato nell'Isae, Istituto di studi e analisi economica, ente pubblico, finanziato dal Ministero dell'economia ma autonomo sotto il profilo organizzativo, funzionale e scientifico. Dunque, non la Banca d'Italia, che pure era stata citata nei documenti preparatori, né l'Istat, che elaborava (ed elabora) l'Ipca ma non formulava stime a carattere previsivo. La lettera d'incarico all'Isae viene sottoscritta il 21 maggio 2009 e prevede un «impegno di carattere istituzionale» della durata di quattro anni, a fronte di un corrispettivo. Ma l'hegeliana «astuzia della ragione» è sempre in agguato: il 31 dicembre 2010 l'Isae è soppresso e a partire dal 1° gennaio 2011 sono trasferiti all'Istat gran parte

³ Cinque, se si considerano le varianti con e senza tabacchi.

⁴ Per maggiori dettagli si consulti il sito dell'Istat (www.istat.it), e in particolare la *Nota metodologica* che accompagna le pubblicazioni degli indici. Si veda anche Barbieri-Giacché 2022.

⁵ Di recente, è tornato sul tema il governatore della Banca d'Italia Visco: «Where inflation lasted longest, multiple factors caused it to persist, including high wage growth, often spurred by explicit or implicit indexation mechanisms, which gave rise to wage-price spirals [...] and] the scarce attention paid to (the anchoring of) inflation expectations» (Visco 2023, p. 2). È interessante notare che Visco lega la fine dell'elevata inflazione in Italia (e nel Regno Unito) al contro-shock petrolifero del 1986, quando l'Arabia Saudita aumenta la propria produzione, causando un ritorno dei prezzi del greggio ai livelli del 1973-1974 (ivi, p. 1).

del suo personale e le sue funzioni scientifiche e istituzionali (inclusa la previsione dell'Ipca al netto dei beni energetici importati: Ipca-Nei).

Il Comitato paritetico è istituito nell'*Allegato all'Accordo per l'attuazione*: è composto da sei rappresentanti per ciascuna delle due parti (Confindustria e Cisl-Uil), si riunisce di norma due volte l'anno ed è un «sede interconfederale di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico» (Accordo per l'attuazione 2009, pp. 87-88).

4. La metodologia proposta dall'Isae

Il 29 maggio 2009 – pochi giorni dopo la lettera d'incarico – l'Isae produce una nota metodologica sulle *Modalità operative di costruzione e procedure di previsione dell'indicatore*. Poiché questa nota illustra nel dettaglio le considerazioni e i passi alla base di tutte le previsioni dell'indicatore Ipca-Nei, fino a quello del 2022, è necessario analizzarla con estrema attenzione.

1. «Non esiste nelle statistiche ufficiali Istat sul paniere dei prezzi al consumo né è da queste ricavabile (attraverso l'uso dei pesi del paniere) un indice di inflazione che misura la variazione annuale dei prezzi al consumo escludendo i prodotti energetici importati. [...] Le informazioni Istat sull'indice dei prezzi al consumo consentono di calcolare l'inflazione al netto dei prodotti energetici nel loro complesso, ma non di depurare questi ultimi della sola componente importata. Per effettuare questa operazione si deve quindi procedere necessariamente attraverso stime e approssimazioni.» (Isae⁶ 2009a, p. 89). Vero, senza dubbio. Ma viene da chiedersi perché le pur necessarie «stime e approssimazioni» non possano prendere le mosse dall'indice generale al netto dell'energia, che è uno degli aggregati speciali dell'Ipca, è confrontabile con i Paesi aderenti all'Unione economica e monetaria ed è pubblicato dall'Istat regolarmente (mensilmente e annualmente). Correggendolo poi per tenere conto del grado di dipendenza energetica dall'estero.
2. Per l'individuazione del prezzo dei beni energetici importati, la nota scarta i valori medi unitari (Vmu: rapporto tra valore e quantità delle merci importate) sulla base della considerazione primaria che essi non rispecchiano soltanto le variazioni di prezzo, ma anche «i mutamenti nella composizione del basket di prodotti energetici importati, nonché i periodi di rilevazione del passaggio delle merci agli uffici doganali.» (ivi, pp. 89-90)⁷.
3. La scelta ricade sulle «quotazioni del petrolio (ottenute da una media tra le varietà Wti e Brent)», con l'ipotesi «che i prezzi degli altri prodotti energetici (essenzialmente il gas naturale) seguano da vicino l'evoluzione del greggio.» (ivi, p. 90). Questa ipotesi, però, è smentita dai fatti: tra il 2000 e il 2009 il rapporto tra il prezzo del gas naturale e quello del Brent (in euro e in barile di petrolio equivalente) si è mantenuto intorno al 73% (con ampie oscillazioni tra il 62% del 2004 e il 92% del 2009), ma nel decennio successivo è fortemente diminuito, con una media del 57% e una variabilità più contenuta. Nel 2019 e 2020 il prezzo del gas era di poco sopra al 40% di quello del greggio (elaborazioni su World Bank 2023)⁸. Il documento dell'Isae

⁶ Nel volume citato nei *Riferimenti bibliografici* questa *Nota metodologica* è erroneamente attribuita all'Istat.

⁷ La seconda considerazione («A ciò si aggiunge la considerazione della scarsa conoscenza che il largo pubblico ha di questo indicatore; un fattore da non sottovalutare data la finalità dell'esercizio di depurazione che si vuole perseguire») è talmente pretestuosa, oltre che offensiva nei confronti del «largo pubblico» (compresi i lavoratori), che evito di commentarla.

⁸ All'inizio del 2022, già prima dell'invasione dell'Ucraina, i prezzi del gas erano aumentati più di cinque

riporta un confronto tra andamenti della media delle quotazioni Brent e Wti e dei Vmu tra il 2000 e il 2008: le dinamiche sono allineate, ma questo è un elemento che contraddice le obiezioni all'adozione dei Vmu, più che sostenere la scelta dei prezzi del greggio.

4. La questione del peso da attribuire alla componente importata. L'Isae presenta (e scarta) due possibilità: quella di ricostruire la struttura del prezzo finale dei prodotti energetici, per isolare al suo interno il peso della componente importata, scartata con la motivazione che essa sarebbe basata su una pluralità di fonti, non tutte ufficiali; quella di utilizzare il coefficiente di attivazione delle importazioni energetiche da parte dei consumi delle famiglie derivato dalle matrici input-output dell'economia italiana dell'Istat, scartata con la motivazione che la pubblicazione di queste ultime non è sufficientemente tempestiva (Isae 2009a, p. 90).
5. La scelta dell'Isae ricade su una metodologia in due fasi. Nella prima si stima econometricamente sui valori mensili tra gennaio 2002 e dicembre 2008 la «elasticità di risposta dei prezzi al consumo dei prodotti energetici alle variazioni dei corsi in euro del greggio»: il valore stimato di 0,18 significa in parole povere che per ogni punto di variazione del prezzo del petrolio l'indice dei prezzi al consumo degli energetici (Ipca-En) reagisce con una variazione (nella stessa direzione) di 18 centesimi di punto.
6. Nella seconda fase si moltiplica il valore di 0,18 per il peso che i prodotti energetici hanno nel paniere Ipca. Poiché quest'ultimo varia ogni anno (tra 0,05844 nel 2004 e 0,08649 nel 2007) anche il risultato del prodotto varia tra 1,05 e 1,56. A questo punto, la nota dell'Isae introduce una considerazione sorprendente. Si osserva che una variabilità così importante si spiega con la variabilità del peso dei prodotti energetici nel paniere Ipca (per forza, dal momento che l'altro fattore del prodotto è una costante!) e che questo a sua volta dipende dalle fluttuazioni dei prezzi internazionali degli energetici. Invece di trarne la conclusione che a questo punto tanto vale avvalersi dell'aggregato speciale dell'Ipca (indice generale al netto dell'energia: Ipca-Xe), si argomenta: «Sulla base di alcune ipotesi interpretative fornite dalle parti sociali emerge l'esigenza di smussare tale variabilità, per cui si considera la media decennale dei pesi» (ivi, p. 91). Attenzione. La scelta di smussare la variabilità si basa «su alcune ipotesi interpretative fornite dalle parti sociali» (*ibidem*): con buona pace della «terzietà» del previsore! Il valore dell'1,27% (media mobile 2000-2009) – si dice – sarà aggiornato ogni anno, di pari passo con l'aggiornamento dei pesi nel paniere Ipca.
7. «La previsione riguarderà un arco di tempo di quattro anni, comprendenti l'anno in corso e i tre successivi.» (ivi, p. 93).
8. L'Isae calcolerà anche, negli anni successivi al primo, «lo scostamento tra l'inflazione prevista al netto degli energetici importati e quella effettiva», calcolata con la medesima metodologia (ivi, pp. 93-94).

5. Le previsioni dal 2009 a oggi

Il giorno successivo l'Isae comunica ai firmatari della lettera d'incarico i risultati dell'esercizio di previsione per gli anni 2009-2012: rispettivamente 1,5 1,8 2,2 e 1,9% (Isae 2009b). Sono anni di

volte rispetto all'inizio del 2021 e il prezzo medio del petrolio, che nel 2021 era stato di 70 dollari al barile, veleggiava verso «quota 100». [...] Dall'inizio della guerra, i prezzi del gas sono stati caratterizzati da un'estrema volatilità, crescendo fino a sfiorare nell'agosto 2022 i 350 €/MWh, per poi scendere in questi giorni [fine gennaio 2023 – nota mia] a livelli «prebellici» che non si vedevano dal 2021.» (Lombardini 2023).

bassa inflazione e il valore effettivo per il 2009 sarà valutato *ex post* (nel 2010) nell'1,2%. Lo scostamento di 0,3 punti percentuali è piccolo in termini assoluti, ma consistente in termini relativi.

Isae effettua anche la previsione per il periodo successivo (2010-2013), ma – come anticipato – nel 2011 subentra l'Istat che, il 30 maggio comunica sul suo sito la previsione 2011-2014 e gli scostamenti tra realizzazione e previsione per 2009 e 2010. Pubblica contestualmente la metodologia formulata dall'Isae il 29 maggio 2009, dichiarando di aver «proceduto alla verifica, sotto il profilo tecnico-scientifico, della metodologia per la redazione dell'indice Ipca adottata dall'Isae [e di ritenerla] confacente agli scopi specifici.» (Istat 2011).

Per tutti gli anni successivi l'Istat continua a effettuare la previsione per l'anno in corso e i tre successivi e a misurare gli scostamenti per i quattro anni precedenti con la medesima metodologia, allegando ogni anno la nota dell'Isae⁹. Varia il peso attribuito alla componente importata, calcolato come media mobile decennale, che cresce gradualmente dall'1,27% del 2009 all'1,68 del 2021 e 2022. Nei 13 anni tra il 2009 e il 2021, per otto volte il valore effettivo è risultato inferiore a quello previsto nell'anno di previsione precedente; lo scostamento maggiore in valore assoluto è avvenuto nel 2013 e 2014 (in entrambi i casi la sottostima dell'inflazione effettiva è stata di 0,5 punti percentuali), il minore nel 2015 e nel 2020 (sovrastima di un decimo di punto) e nel 2018 (sempre 0,1 punti, ma di sottostima).

6. L'aggiornamento della nota metodologica

Con la comunicazione del 2022, l'Istat affianca una nuova nota metodologica (Istat 2022) a quella predisposta dall'Isae nel 2009 e considerata «confacente agli scopi specifici» nel 2011. La metodologia aggiornata è applicata alla previsione per gli anni 2022-2025.

L'aggiornamento, in realtà, non riguarda la metodologia in sé – che è anzi confermata – ma una delle variabili che consentono di depurare l'indice dagli effetti dei prodotti energetici importati.

Ricapitoliamo: la variazione dell'indicatore Ipca-Nei tra un anno e il precedente è data dalla corrispondente variazione dell'indice Ipca meno il prodotto tra (a) le variazioni di prezzo degli energetici importati (approssimato da un indice basato su prezzi internazionali del greggio); (b) l'elasticità dell'indice Ipca-En rispetto alla variabile (a); e (c) la media mobile decennale del peso dei prodotti energetici nel paniere Ipca.

L'aggiornamento interviene sulla grandezza utilizzata per misurare le variazioni di prezzo: si abbandona la media costruita sui prezzi dei greggi Brent e Wti, e si adottano i prezzi all'import relativi all'estrazione di petrolio greggio e di gas naturale. Quest'ultimo dato è pubblicato mensilmente dall'Istat a partire dal gennaio 2005 (e distintamente per petrolio e gas naturale da gennaio 2022). Sorprendentemente, questa informazione statistica non era stata presa in considerazione dall'Isae nel 2009, né dall'Istat dal 2011 in avanti.

Nella nota aggiornata, l'Istat sostiene che «il cambio di indicatore di riferimento ha comunque un effetto marginale nelle variazioni annue», ma non pubblica i valori per le due serie e riporta soltanto un grafico per il periodo 2016-2021. Anche se la media costruita sui prezzi di Brent e Wti non è mai stata pubblicata, è agevole ricavare l'andamento dei prezzi internazionali del greg-

⁹ Tutte le comunicazioni annuali sono disponibili sul sito dell'Istat: <https://www.istat.it/it/archivio/comunicazione+IPCA?page=1>.

gio (elaborazioni su World Bank 2023): questi e i prezzi all'import relativi all'estrazione di petrolio greggio e di gas naturale sono – come ci si attende – fortemente correlati (coefficiente di correlazione = 0,986 per il periodo 2005-2021), ma i primi sono più volatili e presentano variazioni annuali di ampiezza maggiore. In questo contesto, è difficile accettare senza evidenze statistiche che l'elasticità «di risposta dei prezzi al consumo dei prodotti energetici» alle variazioni di prezzo – calcolata in 0,18 nel 2009 con riferimento al periodo gennaio 2002-dicembre 2008 – permanga invariata nel tempo e resti la medesima sia che si considerino i prezzi internazionali del greggio, sia che si utilizzino i prezzi all'import relativi all'estrazione di petrolio greggio e di gas naturale. L'Istat afferma – ma senza presentare evidenze – che «nelle verifiche annuali, l'equazione ai ritardi utilizzata per la stima dell'elasticità ha mostrato una sostanziale vicinanza al valore specificato. Ulteriori prove, realizzate con una specificazione diversa del modello econometrico, hanno confermato la stabilità nel tempo dei valori del parametro.» (Istat 2022, p. 2). E tuttavia ammette che «nell'ultimo anno, l'eccezionale aumento dei prezzi dei beni energetici importati, avviatosi a partire da aprile 2021, cui è seguito qualche mese dopo un andamento analogo dell'Ipca energia, ha determinato un progressivo indebolimento della relazione stimata. In particolare, a partire da giugno 2021, tutti i residui dell'equazione sono significativamente diversi da zero evidenziando l'incapacità di cogliere i cambiamenti strutturali intercorsi nelle serie dei prezzi.» (*ibidem*). La *Nota* si conclude con la richiesta di un «confronto con le parti sociali per una revisione concordata della metodologia.» (ivi, p. 3).

7. Conclusioni

È l'Istat, dunque, a sollecitare una revisione della metodologia ritenuta valida, o quanto meno «confacente», per 15 anni. Il momento è perciò propizio per fare un bilancio. Come si è messo già in luce, le questioni aperte fino dal 2009 sono due, e due distinte: la scelta dell'indicatore più adeguato a misurare l'inflazione; e il ruolo di questo indicatore nella contrattazione e, più in generale, nella politica dei redditi.

Sul primo punto, la questione della misurazione dell'*inflazione realisticamente prevedibile* è stata risolta adottando un indicatore non disponibile nella pur vasta gamma di indici prodotti dalla statistica ufficiale italiana e confrontabili all'interno dell'Unione economica e monetaria. La scelta è invece ricaduta su l'Ipca-Nei, il cui calcolo – anche nella misurazione del dato effettivo, oltre che nella previsione – costringe a procedere «attraverso stime e approssimazioni»: in particolare, quella del prezzo dei beni energetici importati e dell'elasticità dei prezzi al consumo dei prodotti energetici a queste variazioni di prezzo (di fatto una costante). Quanto ai prezzi, la scelta di una media dei corsi del greggio – rispetto alle alternative¹⁰ – pecca soprattutto di scarsa trasparenza, ma non sembra aver avuto effetti importanti sui valori dell'indicatore finale. È il valore dell'elasticità che presenta i problemi maggiori. È proprio l'Istat a effettuare un confronto *ex post* tra l'indicatore Ipca-Nei e l'indice Ipca al netto dell'energia (Ipca-Xe), mettendo in luce come i due indici seguano un andamento analogo, con differenziali compresi entro i 4 decimi di punto percentuale, salvo che negli anni di forte incremento dei prezzi dei beni energetici (2011-2012 e, ap-

¹⁰ I Vmu (contemplati e scartati dall'Isae) e i prezzi all'import (disponibili dal 2005, ma inspiegabilmente non contemplati fino al 2022).

punto, 2022). In questi anni l'*Ipca-Nei* – benché depurato (per costruzione) dei beni energetici importati – rileva un'inflazione ben superiore a quella dell'aggregato speciale dell'*Ipca*. La mia opinione è che quest'ultimo indicatore presenti una serie di vantaggi: *ex post*, è un indice della statistica ufficiale italiana ed europea; nella previsione, è più trasparente, consentendo di minimizzare le ipotesi alla base della stima; è più vicino all'inflazione sperimentata dall'aggregato dei consumatori finali, sia pure depurato di una componente volatile, perché include gli effetti di diffusione degli shock inflazionistici che si esplicano nel tempo¹¹.

Sul secondo punto, è importante sottolineare che la scelta di un diverso indicatore rispetto al *Tip* di per sé non implicava nel 2009, né implica oggi, l'abbandono dell'approccio che ispirava il *Protocollo* del 1993. Quello che appariva necessario allora – e lo appare tuttora, se quell'approccio è confermato – è che la previsione dell'inflazione sia assunta a obiettivo comune e orienti i comportamenti delle parti sociali e la politica economica dell'esecutivo.

Riferimenti bibliografici

- Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009*, in Fazio F., Massaglia E., Tiraboschi M. (2013), *Indice Ipca e contrattazione collettiva*, Adapt Labour Studies e-Book series, n. 8, pp. 79-88.
- Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali (Roma, 22 gennaio 2009)*, in Fazio F., Massaglia E., Tiraboschi M. (2013), pp. 75-78.
- Acocella N., Leoni R. (2009), *La riforma della contrattazione: una valutazione e soluzioni innovative. Un ruolo per la politica economica*, Working Paper n. 54, in Università degli studi di Roma «La Sapienza», Dipartimento di studi geoeconomici, linguistici, statistici, storici per l'analisi regionale.
- Barbieri G.A., Giacché P. (2022), *Le memorie del paniere. La statistica racconta: un secolo, mille prodotti, cento film*, Roma, Donzelli.
- Carinci F. (2009), *Una dichiarazione d'intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Biblioteca «20 Maggio»*, 1/2009, pp. 142-156.
- Cgil, Cisl e Uil (2008), *Linee di riforma della struttura della contrattazione*.
- Commissione per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993 (1997), *Relazione finale*.
- Confindustria (2008), *Proposta di linee guida per la riforma della contrattazione collettiva (10 ottobre 2008)*, in *Impresa & Lavoro*, n. 9, ottobre 2008, pp. 3-6.
- Dell'Aringa C., Leoni R. (2005), *L'accordo di luglio del 1993 alla prova dei fatti. Un'introduzione*, in *Rivista internazionale di scienze sociali*, anno 113, n. 2, aprile-giugno 2005, pp. 143-156.
- Destefanis S., Mastromatteo G., Verga G. (2005), *Wages and Monetary Policy in Italy before and after the Wage Agreements*, in *Rivista internazionale di scienze sociali*, anno 113, n. 2, aprile-giugno 2005, pp. 289-318.
- Isae (2009a), *Inflazione (indice Ipca) al netto dei prodotti energetici importati. Modalità operative di costruzione e procedure di previsione dell'indicatore*, in Fazio F., Massaglia E., Tiraboschi M. (2013), pp. 89-94.
- Isae (2009b), *Comunicazione ai firmatari della lettera di incarico all'Isae per la raccolta, elaborazione e previsione di dati riguardanti la dinamica dell'inflazione*, in Fazio F., Massaglia E., Tiraboschi M. (2013), p. 114.
- Istat (2011), *Ipca al netto degli energetici importati. Comunicazione in virtù dell'accordo del 21 maggio 2009 tra parti sociali ed ex Isae*.
- Istat (2022), *Inflazione (indice Ipca) al netto dei prodotti energetici importati. Aggiornamento nota metodologica – giugno 2022*.

¹¹ Resta aperto il tema, non irrilevante, dell'impatto dell'inflazione sulle diverse classi di consumo (e di reddito), messo in luce già da Acocella e Leoni 2009 (pp. 1-2), cui l'Istat dà una risposta parziale valutando i diversi effetti dell'inflazione, misurata dall'*Ipca*, sulle famiglie distinte per livelli di consumo (Istat 2023, pp. 16 ss.).

- Istat (2023), Dicembre 2022. Prezzi al consumo. Dati definitivi, https://www.istat.it/it/files//2023/01/Prezzi-al-consumo_Def_Dic2022.pdf.
- Lombardini M. (2023), *Energia: guida al 2023. Un recap del 2022 e cosa ci potrebbe aspettare nel 2023*, Ispi online 23 gennaio 2023.
- Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (Roma, 23 luglio 1993)*, in Fazio F., Massaglia E., Tiraboschi M. (2013), pp. 55-74.
- Visco I. (2023), *Monetary policy and the return of inflation. Bishnodat Persaud Lecture, The Warwick Economics Summit 2023*, Coventry (UK), 11 febbraio.
- World Bank (2023), *Commodity Price Data (The Pink Sheet), monthly prices in nominal US dollars. Updated on March 02, 2023*.

ABSTRACT

Dopo aver ricostruito la genesi dell'Ipca depurata dai beni energetici importati sulla base della documentazione disponibile, l'articolo analizza nel dettaglio la sua metodologia di costruzione, discutendo criticamente le ipotesi assunte e la scelta degli indicatori statistici e delle stime utilizzati per la sua misurazione e per le previsioni.

ORIGIN AND STRUCTURE OF HICP ADJUSTED FOR IMPORTED ENERGY GOODS

After reconstructing the genesis of the Hicp adjusted for imported energy goods on the basis of available documentation, the paper analyses its construction methodology in detail, critically discussing the assumptions made and the choice of statistical indicators and estimates used for its measurement and forecasting.

Salari e recupero dell'inflazione nella contrattazione collettiva: il *rebus* dell'Ipca

Giovanni Pigliarmini*

1. Introduzione all'indagine

La tutela del potere di acquisto dei salari rispetto all'inflazione è al centro del dibattito sindacale da oltre cinquant'anni. Le soluzioni concretamente adottate dai sistemi di relazioni industriali lungo il periodo che va dal 1945 fino al 2009 (Ferrante 2012) – anno in cui le parti sociali decidono di superare il meccanismo dell'inflazione programmata prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993 (D'Antona 1993, p. 413) per adottare un nuovo indice previsionale quale è l'Ipca (Bellardi 2009a, p. 17) – non possono dirsi sempre coerenti tra loro; piuttosto queste sono state costantemente influenzate tanto dalle condizioni macroeconomiche circostanziate, tanto dalle scelte delle organizzazioni sindacali, protese costantemente verso la ricerca di meccanismi che potessero garantire un adeguamento dei salari quanto più lineare e tendenzialmente automatico all'inflazione (Massagli 2013, pp. 719-730).

Il tema torna oggi all'attenzione non solo delle parti sociali e della riflessione scientifica (De Martino 2023) ma anche nell'agenda del decisore pubblico, ingaggiato da più fronti per collaborare con le organizzazioni sindacali nella ricerca di una soluzione idonea a tutelare il valore reale dei salari rispetto all'attuale spirale inflazionistica, essendosi rivelata poco incisiva la manovra per contenere e calmierare i costi connessi al consumo dell'energia (si fa riferimento alle misure anti-crisi contenute nel decreto-legge 1° marzo 2022, n. 17; Valente, Pigliarmini 2022).

Pertanto, si discute non solo sugli effetti ma anche sulle cause di questo *shock*, che rimette in discussione il sistema di tutela del potere di acquisto dei lavoratori adottato dalle parti sociali – sia pure con il dissenso della Cgil – nel gennaio del 2009. Sul punto, è utile ricordare brevemente cosa insegnano gli studi economici sui fattori che possono comportare l'incremento dei prezzi. Infatti, a determinare l'innalzamento dell'inflazione concorrono diverse componenti: talvolta i prezzi crescono per un aumento dell'offerta di moneta, accrescendo così la capacità di spesa dei cittadini (inclusa quella dei lavoratori) e in questo caso si parlerà di *inflazione da domanda*; talaltra, i prezzi aumentano a causa dell'innalzamento del costo delle materie prime e quindi si parlerà di *inflazione da costi* (Pittaluga 2007, pp. 196-97). In questa prospettiva, il dibattito è diviso tra chi ritiene che l'attuale spirale inflazionistica che colpisce l'Italia sia connessa ad un incremento del costo dei beni energetici (e dunque si tratterebbe di un'inflazione da costi) (De Martino 2023, pp. 1, 3 e 4)¹, mentre altri ritengono che tale situazione sia determinata da una serie di concause, tra le quali

* Giovanni Pigliarmini è ricercatore in Diritto del Lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

¹ Sul punto, l'Autore argomenta la propria tesi sostenendo che sono proprio i dati rilasciati dall'Istat

rientra anche un'ingente immissione di moneta nell'economia reale da parte della Banca Centrale Europea (Monacelli 2022; D'Acunto 2022). Nel mezzo, vi è la posizione di chi ritiene che l'attuale spirale inflazionistica altro non sarebbe che il frutto di una combinazione tra le attuali tensioni geopolitiche che hanno riflessi sul mercato dei beni energetici e l'abbondanza di liquidità monetaria, favorita non solo dalle politiche della Banca Centrale Europea ma anche dall'erogazione di incentivi pubblici connessi alle misure adottate dai precedenti governi per contrastare gli effetti nefasti della pandemia (Ferrante 2022, p. 195).

In questo turbinio di opinioni, sono stati avviati e conclusi – ma non in tutti i casi, come meglio si dirà – diversi negoziati per rinnovare i Ccnl di categoria, che hanno dovuto concretamente fronteggiare il problema dell'impoverimento dei salari rispetto all'attuale contesto economico. In questa prospettiva, il presente contributo – premessa un'analisi in chiave diacronica degli sviluppi della contrattazione interconfederale per la tutela del potere di acquisto dei lavoratori (§ 2) e delle valutazioni provenienti dalla riflessione scientifica rispetto alle scelte compiute dalle organizzazioni sindacali negli Accordi Interconfederali del 2009 (§ 3) – si pone l'obiettivo di mettere in evidenza quali siano state le soluzioni adottate dalle parti sociali in alcuni settori per tutelare il valore reale dei salari rispetto all'inflazione e quale ruolo abbia giocato l'Ipca (Indice di prezzi al consumo) nella determinazione dei trattamenti economici (§ 4). In particolare, si cercherà di verificare se questo indice sia in grado di tutelare adeguatamente i livelli salariali nel pieno di una crisi energetica, posto che nel suo «paniere» di beni non viene considerata la dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e se non siano altri i fattori che contribuiscono, in egual misura, ad erodere le retribuzioni rispetto all'andamento generale dei prezzi.

Per rappresentare le tendenze in atto nei recenti rinnovi contrattuali, a titolo esemplificativo sono stati considerati per l'anno 2021 alcuni rinnovi contrattuali analizzati nell'ambito dell'VIII Rapporto Adapt sulla contrattazione collettiva in Italia (Adapt 2022), mentre, relativamente all'anno 2022, sono stati considerati alcuni rinnovi contrattuali estrapolati dall'Osservatorio Adapt sulla contrattazione collettiva in Italia (www.farecontrattazione.adapt.it)². L'indagine si conclude (§ 5) con alcune riflessioni sulla funzione dell'Ipca nella negoziazione del salario senza trascurare le criticità che questo indice ancora solleva e facendo alcuni cenni alle possibili alternative percorribili, nell'ottica di sottrarre i salari agli *shock* improvvisi dei prezzi dei beni energetici importati.

2. Dalla scala mobile all'Ipca: la tutela dei salari nella contrattazione interconfederale

Stabiliti in una prima stagione post-bellica (1945-1960) dalla contrattazione interconfederale (Capuzzo 1994), negli anni Sessanta del Novecento i criteri per la negoziazione della retribu-

a dare conforto a questa tesi, in quanto a novembre 2022 l'inflazione in Italia ha raggiunto l'11,8% su base annua, cifra che non si registrava dal 1984. In particolare, il prezzo dei beni energetici non regolamentati è cresciuto su base annua del 69,9%, mentre quello dei beni energetici regolamentati del 56,1%.

² Per l'anno 2021, sono stati considerati i seguenti rinnovi contrattuali: Ccnl Orafi e Ccnl Multiservizi. Per l'anno 2022, sono stati considerati i seguenti rinnovi contrattuali: Ccnl Operai agricoli e florovivaisti; Ccnl Addetti su natanti esercenti la pesca marittima; Ccnl Servizi Ambientali; Ccnl Settore Elettrico; Ccnl Legno Arredo.

zione in relazione al tasso di inflazione vengono attratti alla competenza del contratto nazionale di categoria. È solo agli inizi degli anni Settanta (Giugni 1973) che questi tornano sotto l'egida della contrattazione interconfederale, giacché lo *shock* petrolifero del 1973 impone un «controllo centralizzato dei salari e delle tariffe, comune a tutte le categorie e diretta a consentire alla difesa del potere d'acquisto dei lavoratori» (Ferrante 2012, p. 116). Il sistema contrattuale italiano, dunque, dopo una stagione caratterizzata dalla «bipolarità», in cui scompare il livello interconfederale in favore dell'espansione dei livelli nazionale e aziendale di negoziazione (Giugni 2006, p. 159), ritorna ad affidare la regolazione di alcune materie alla contrattazione interconfederale, determinando così una ri-centralizzazione del sistema verso il livello nazionale, anche nell'ottica di superare la frammentazione degli anni Sessanta (Ricciardi 1999, p. 63). Questa scelta è dettata dalla necessità di ripristinare un coordinamento tra la crescita dei salari e l'inflazione, che nel frattempo comincia ad erodere i primi a causa, come già detto, dell'innalzamento improvviso del costo del petrolio – conseguente alla nascita di un «cartello» fra produttori – quale materia prima dalla quale dipende in quel momento storico il 75% del fabbisogno energetico del paese (Berra 1982, p. 153). Peraltro, ad aggravare la posizione dell'Italia è la scarsa innovazione tecnologica, al punto da gettare per qualche periodo il sistema economico in una fase di stagflazione, cioè una «contemporanea situazione di stagnazione economica ed inflazione» (Massagli 2013, p. 721).

Introdotta nel 1945 dalle parti sociali, il meccanismo che consente l'adeguamento automatico dei salari al verificarsi della crescita del tasso d'inflazione, noto come *scala mobile* o *indennità di contingenza*, ha l'obiettivo di favorire l'adeguamento automatico della dinamica salariale a quella inflazionistica sulla base dell'aumento dei prezzi ma con valori diversi a seconda della categoria, della qualifica, dell'età e del sesso (Capuzzo 1994).

Dapprima riguardante solo gli impiegati, successivamente la scala mobile non solo viene estesa anche agli operai ma, con l'Accordo interconfederale sottoscritto il 25 gennaio 1975, vengono unificati anche i valori in base ai quali riconoscere l'adeguamento (riconoscendo cioè lo stesso punto di contingenza per tutti i lavoratori, prescindendo dalla categoria e dalle caratteristiche soggettive), favorendo così un egualitarismo salariale e non più differenziato. L'effetto di questa scelta, però, si rivela ben presto critica in quanto idonea a generare una compressione del differenziale salariale intercorrente tra i diversi livelli di inquadramento, favorito dalla discrasia temporale con il quale avvenivano i rinnovi contrattuali (ogni tre anni) rispetto alla determinazione dell'indennità di contingenza (che cresceva di volta in volta erodendo i primi). Nell'ottica di garantire una maggiore tutela dei livelli salariali, il Governo prende parte alle trattative, impegnandosi ad adottare delle misure per calmierare il costo dei servizi pubblici e delle locazioni immobiliari (Lungarella 1981; Ferrante 2012, pp. 117-120; Massagli 2013, p. 722).

Il rapporto tra salari e inflazione, dunque, viene governato in un contesto molto più ampio, che supera l'ambito del confronto capitale-lavoro, investendo anche l'attore pubblico, con la finalità di arginare tutti i fattori che portavano come effetto l'erosione del potere di acquisto dei lavoratori.

Ben presto, però, questo meccanismo viene messo in discussione in quanto non rivelatosi idoneo a contenere le spinte inflazionistiche, né conseguentemente adatto a tutelare effettivamente il potere di acquisto, poiché l'inflazione attesa (e non quella reale) spinge i produttori ad alzare i prezzi dei beni di consumo in vista di una potenziale crescita dei salari (protesi ad

aumentare più per effetto della scala mobile che per i rinnovi contrattuali, aventi sempre meno margine di intervento) (De Luca Tamajo, Ventura 1979, p. 111-113). Viene a generarsi, così, un circolo vizioso dove i salari aumentano in vista dei prezzi attesi e viceversa (Tarantelli 1986, p. 542).

Al fine di contenere l'aumento automatico del salario e di riflesso contenere la spinta inflazionistica, si susseguono una serie di provvedimenti legislativi con l'obiettivo di calmierare il meccanismo della scala mobile, ricorrendo al taglio dei punti percentuali di aumento delle retribuzioni rispetto all'inflazione (tra i tanti si ricorda il *Protocollo globale d'intesa sul costo del lavoro* del 22 gennaio 1983, meglio noto come «Protocollo Scotti», nonché il decreto-legge 14 febbraio 1984, n. 10, noto anche come «Decreto di San Valentino»; Bellardi 1999, pp. 24-36).

Il «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo», noto anche come Protocollo Giugni, del 23 luglio 1993, nel superare il sistema della scala mobile, introduce per la prima volta, come parametro di riferimento per la negoziazione dei livelli retributivi, l'*inflazione programmata* (D'Antona 1993, p. 411; Bellardi 2009b). Si tratta di un indicatore che aggancia gli incrementi dei salari non più ad un valore ipotetico (e potenzialmente «soggettivo») ma ad un tasso «tasso programmato, definito, dopo la concertazione con le parti sociali, nel documento di programmazione economica e finanziaria predisposto annualmente dal Governo» (Ferrante 2012, pp. 124-125; Massagli 2013, p. 726; Carrieri, Pirro 2016, p. 96). Inoltre, la crescita del salario non viene più connessa solo al livello nazionale di negoziazione – che da questo momento in poi avrebbe avuto il principale compito di stabilire i livelli minimi salariali – ma alla contrattazione aziendale, agganciandola quindi all'aumento della produttività (Dell'Arringa 2003, p. 28). Il punto di forza di questo Protocollo risiede nell'aver sottoposto al termine biennale il rinnovo della parte economica del contratto collettivo, a differenza di quella normativa, soggetta al termine quadriennale. La separazione dei termini è concepita nella prospettiva di consentire alle parti di comparare l'inflazione programmata con quella effettivamente verificatasi nel biennio precedente.

Sennonché, dopo sedici anni, anche il meccanismo dell'inflazione programmata esaurisce la sua funzione, rivelatosi idoneo a governare la dinamica salariale in situazioni di crisi ma, allo stesso tempo, inidoneo a deprimerla nelle fasi di ripresa (Sestito 2006, p. 942; Ricci 2009, p. 358). In particolare, viene denunciata una compressione dei salari a causa di una incapacità di individuare approssimativamente una stima dell'inflazione che fosse quanto più vicina alla dinamica reale dei prezzi (Bosi 2003, p. 9) e, a seguire, viene messo in rilievo come l'entrata in vigore dell'euro abbia ulteriormente contribuito a deprimere i salari, a seguito della perdita di potere da parte del Governo di condurre una politica del tutto autonoma sui prezzi e le tariffe, con conseguente «abbandono» degli obiettivi e dei compiti affidati all'attore pubblico dal Protocollo del 1993 (Cipolletta 2012, p. 229; Mariucci 2020, p. 44).

È in questa fase che Cgil, Cisl e Uil decidono nel 2008 di presentare con un documento unitario una proposta per una nuova politica dei redditi e in particolare una riforma della struttura della contrattazione da discutere con le associazioni datoriali e con il Governo. In questo documento programmatico, le organizzazioni sindacali propongono di agganciare l'inflazione a criteri credibili, univoci e condivisi per una efficace politica dei redditi (quali il deflatore dei consumi interni o l'indice armonizzato europeo corretto con i pesi dei mutui); in particolare, suggeriscono di utilizzare un metodo di «inflazione realisticamente prevedibile» supportato da

parametri ufficiali che consentano di superare il sistema dell'inflazione programmata introdotto dal Protocollo del 1993, introducendo anche meccanismi di recupero certi del potere di acquisto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici (Bellardi 2009a, p. 11)³.

Tuttavia, la trattativa avviata per la discussione di un nuovo protocollo incontra diversi ostacoli, quali la crisi istituzionale che travolge il Governo, da un lato; la rottura dell'unità sindacale tra le tre grandi Confederazioni storiche, dall'altro, dando così seguito alla stagione dei c.d. *accordi separati* (Maresca 2010; Tiraboschi 2011). Un anno dopo, nel 2009, Confindustria, Cisl e Uil firmano un nuovo Accordo Interconfederale sugli assetti contrattuali e sul meccanismo per adeguare i salari all'inflazione. Il nuovo Accordo introduce un indice previsionale in sostituzione del tasso di inflazione programmato, costruito sulla base dell'Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione viene affidata ad un ente terzo, cioè l'Istat. La Cgil, presente alle trattative, non firma né l'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 con il Governo, né l'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, perché ritiene, con una sorta di preveggenza, che il nuovo modello di recupero dell'inflazione non garantisce una sufficiente tutela dei salari.

L'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009 istituisce il *Comitato paritetico per l'amministrazione del contratto*, il quale ha il compito di verificare l'impatto dell'inflazione sui livelli salariali. In particolare, questo organo, nel caso in cui nella vigenza del contratto collettivo si registri la sussistenza di uno scostamento della retribuzione rispetto al tasso di inflazione, deve coadiuvare le parti del contratto a recuperare il valore della retribuzione minima erosa entro il periodo di durata dell'accordo collettivo.

3. L'Ipca tra vantaggi, ricadute problematiche e prassi contrattuali

L'indice al quale agganciare il governo della dinamica inflattiva è stato sempre oggetto di polemica tra le parti sociali, in particolare per quanto concerne l'individuazione del suo «paniere». La valutazione sul paniere di beni è un aspetto fondamentale perché è da questo che scaturisce il tasso di inflazione rispetto al quale negoziare l'aumento salariale (Ferrante 2012, p. 137). Sino al 1993, si è fatto riferimento «all'indice delle famiglie di operai e impiegati» (c.d. Foi), che si riferisce ai consumi standard mensili, dei nuclei che fanno capo ad un lavoratore dipendente nel settore non agricolo. Ma non è solo questo l'unico indice di riferimento poiché l'Istat elabora altri due indici: il Nic – utile a misurare l'inflazione rispetto all'intera collettività e il sistema macroeconomico nel suo complesso – e l'Ipca, che consente di misurare l'inflazione a livello europeo sebbene nel suo paniere siano ricompresi anche gli sconti, saldi e vendite promozionali (non presenti nel Nic) ma non i medicinali (presenti, invece, nel Nic; Massagli 2013, p. 731).

³ L'Autrice evidenzia che il documento proposto nel 2008 dalle tre Confederazioni sindacali intercetta diversi temi: una serie di provvedimenti in materia fiscale, tariffaria e sui prezzi, la revisione degli assetti contrattuali nel settore pubblico e privato, il rafforzamento delle regole per le procedure e i tempi di rinnovo dei contratti collettivi, l'effettiva diffusione della contrattazione decentrata, la detassazione e la decontribuzione degli aumenti salariali nazionali, con l'obiettivo di avviare «un circolo virtuoso tra aumenti della produttività, delle retribuzioni e della domanda di beni e servizi, da un lato, e crescita economica e dell'occupazione, dall'altro» (p. 12).

L'Ipca preso a riferimento dalle parti sociali nel 2009 non rientra in nessuno dei tre indici indicati in quanto questo viene depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Questa scelta ha fatto molto discutere, tanto da registrare nel dibattito due posizioni nettamente opposte tra loro.

Secondo una prima impostazione, questo indice, rispetto all'inflazione programmata, sarebbe in grado di individuare in modo più realistico l'andamento del costo della vita in quanto non sarebbe influenzato dagli *shock* temporanei e oscillanti del mercato dei beni energetici (Fazio, Mas-sagli, Tiraboschi 2012). Peraltro, l'Ipca, oltre ad essere ritenuto un indice più obiettivo, viene valutato positivamente perché consente un più veloce recupero dell'eventuale scarto, perché previsto entro il triennio di vigenza dei contratti collettivi (Mascini 2009).

Secondo altri, invece, l'indice Ipca sarebbe portatore di diverse problematiche (Antonioli, Pini 2009, p. 157). Anzitutto, lo scenario in cui si muove la contrattazione del salario è radicalmente mutato «perché ormai l'aumento – o la riduzione – dei costi dell'energia investe tutta l'Europa e il mercato ruota intorno alle stesse regole per tutti gli stati [...] in cui vige la moneta unica» (Bellardi 2009a, p. 18). In altri termini, le politiche «comuni» dovrebbero attenuare le fluttuazioni del mercato dell'energia e quindi non avrebbe senso tenere fuori questo parametro per l'adeguamento delle retribuzioni. In aggiunta, oltre ad espropriare di senso le attività negoziali per i rinnovi contrattuali fino al punto da semplificarle in modo eccessivo (Baglioni 2009, p. 204), l'Ipca potrebbe contribuire a generare anche delle iniquità perché i datori di lavoro, a prescindere dall'aumento o dalla diminuzione del costo dei beni energetici, possono sempre beneficiare di un meccanismo di controllo che contenga l'accrescimento dei livelli salariali; mentre i lavoratori si trovano esposti ad un duplice effetto negativo: «in termini di prezzi, come utenti/consumatori, e in termini di mancato adeguamento del potere d'acquisto delle retribuzioni, come lavoratori» (Bellardi 2009a, p. 18).

Perplessità vengono anche palesate rispetto al metodo di calcolo. In particolare, viene contestato che il recupero dell'inflazione reale rispetto a quella prevista avviene nell'arco di un triennio e non più di un biennio. Questo potrebbe favorire oltremodo una minore tutela del potere di acquisto. Peraltro, la scelta di rimettere alla contrattazione collettiva nazionale di settore il compito di individuare la base di computo, potrebbe favorire oltremodo l'insorgere delle disuguaglianze giacché la tutela del potere di acquisto finirebbe per variare a seconda delle scelte compiute dalle organizzazioni sindacali, stipulanti i diversi contratti collettivi (Carrieri 2008). Rispetto a questo punto, però, è doveroso osservare come l'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, sottoscritto da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil, abbia in realtà fissato la base di computo alla quale applicare l'indice previsionale, che comprende i minimi tabellari, il valore degli aumenti periodici di anzianità e le altre eventuali indennità in cifra fissa, stabilite dallo stesso contratto nazionale di lavoro di categoria.

Infine, non sono mancate contestazioni riguardanti la reale capacità dell'Ipca di consentire il recupero dell'inflazione in quanto questo, depurato dei prezzi dei beni energetici importati, consente un apprezzamento della retribuzione rispetto all'andamento dell'inflazione solo parziale e non reale. Senza contare che lo scostamento tra inflazione prevista e quella effettiva che giustifica la revisione dei livelli minimi salariali – tale da riaprire le trattative in corso di vigenza del contratto – devono essere «significative», senza però identificare bene quali siano i parametri per misurare questa «significatività» (Ricci 2009, pp. 358-359; Sanna 2009, pp. 178-179).

Le incertezze sorte attorno all'utilizzo di questo indice hanno condotto alcuni sistemi di relazioni industriali ad abbandonare l'Ipca come unico meccanismo di adeguamento dei salari all'inflazione. In questo senso, già l'Accordo Interconfederale del 21 novembre 2012⁴, sottoscritto appena tre anni dopo, mostra la volontà delle parti sociali di superare la scelta di agganciare la dinamica salariale unicamente all'Ipca, in quanto, non solo questo non viene menzionato nel testo contrattuale, ma viene anche precisato che la tutela del potere di acquisto del salario deve essere realizzata tenendo presente «le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e di andamenti specifici del settore» (Bavaro 2014, p. 124). Si segnala, inoltre, l'Accordo Interconfederale del 24 novembre 2016, sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil in cui, oltre all'Ipca, si prendono a riferimento per l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita le «dinamiche macroeconomiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale» (Tomassetti 2017, p. 129). Nell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 (c.d. Patto per la Fabbrica), sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, l'Ipca viene confermato quale indice per governare l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita, con la riserva tuttavia che la variazione dei minimi salariali possa dipendere anche dai «processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa». Nella stessa direzione è andato, di recente, il comparto dell'artigianato: l'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020 ha confermato la funzione adeguatrice dell'indice Ipca, anche se i salari potranno essere rivisti anche alla luce dell'andamento del settore.

Una volta persa la centralità nell'adeguamento dei salari al costo della vita, l'Ipca è stato ampiamente disatteso nei rinnovi contrattuali e tuttalpiù, come dimostrano gli esiti dei tavoli negoziali del 2020, è divenuto una «base» di partenza per la negoziazione dei livelli retributivi (Adapt 2021; Schiavo 2020; Dalla Sega 2022).

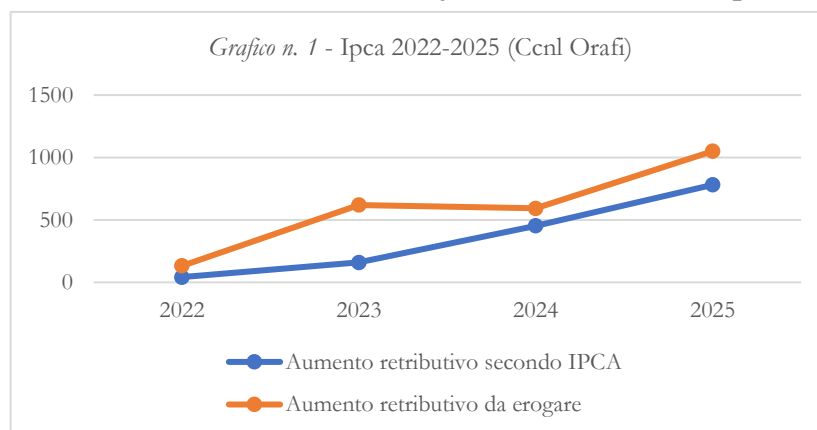
4. Alcune evidenze emergenti dai recenti rinnovi contrattuali

Se l'anno del 2020 si chiude con dei rinnovi contrattuali caratterizzati da minimi retributivi completamente sganciati dall'Ipca previsionale calcolato per gli anni di vigenza, nel 2021 il *trend* non si inverte ma, al contrario, questo viene confermato (Dalla Sega, 2022, p. 632). Da un'analisi di alcuni rinnovi contrattuali, è possibile evincere come le organizzazioni sindacali abbiano negoziato livelli salariali superiori rispetto all'andamento dell'Ipca tra il 2022 e il 2025, con l'evidente obiettivo di non far perdere il potere di acquisto alle retribuzioni dei lavoratori. Ad esempio, nel caso del rinnovo del Ccnl Orafi, firmato il 23 dicembre 2021, i lavoratori percepiranno nel periodo considerato una retribuzione maggiorata di più di mille euro rispetto all'andamento dell'Ipca (cfr. il Grafico 1. che illustra l'andamento dell'aumento della retribuzione di un lavoratore inquadrato al II livello)⁵.

⁴ Il 21 novembre 2012, Confindustria, Alleanza delle cooperative italiane, Rete imprese Italia, Abi, Ania, per le imprese, e Cisl, Uil e Ugl, per i lavoratori, hanno firmato un accordo sulle *Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia*.

⁵ Ai fini della verifica dell'andamento dell'adeguamento della retribuzione secondo l'indice Ipca, sono stati considerati nella base di calcolo la paga base e relativo n. 1 scatto di anzianità di un lavoratore di II livello del Ccnl Orafi.

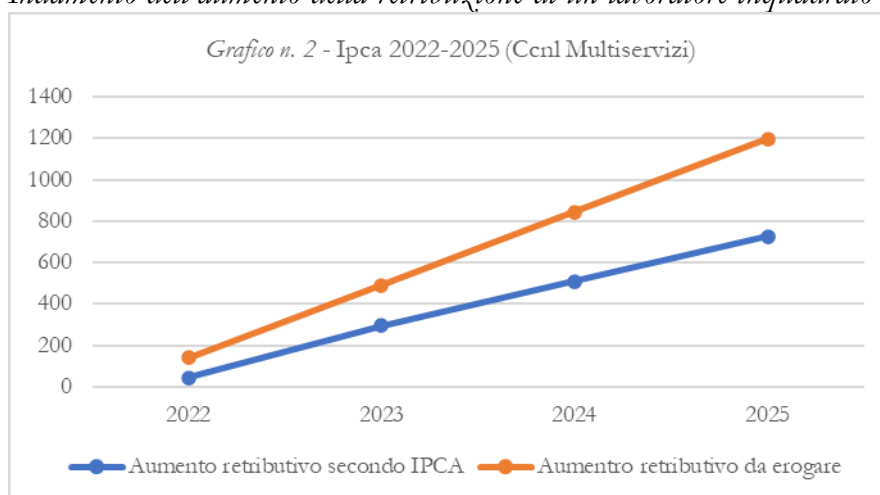
Figura 1 - Andamento dell'aumento della retribuzione di un lavoratore inquadrato al II livello



Fonte: (Ccnl Orafi, 2021).

La medesima dinamica si registra per i lavoratori del settore Multiservizi. Anche questo Ccnl, rinnovato dopo ben 11 anni, prevede dei livelli salariali superiori all'andamento dell'Ipca (cfr. il Grafico 2 che illustra l'andamento dell'aumento della retribuzione di un operaio inquadrato al III livello del Ccnl Multiservizi (Fise) rinnovato l'8 giugno 2021)⁶.

Figura 2 - Andamento dell'aumento della retribuzione di un lavoratore inquadrato al III livello



Fonte: (Ccnl Multiservizi, 2021)

Anche nel 2022 il *trend* dei precedenti anni può dirsi confermato. Oltre ad essere cresciuto il numero di rinnovi in questo anno – quale conseguenza della minaccia dell'inflazione che ha generato «l'effetto di spingere le parti a raggiungere accordi su adeguamenti contrattuali che venivano rinviati da anni» (De Martino 2022, p. 14) – si registrano però differenti soluzioni adottate dalle parti sociali (alcune in una prospettiva *ex post*, altre in una prospettiva *ex ante*) per adattare efficacemente i salari all'andamento dell'inflazione, che resta difficilmente prevedibile dato l'attuale prosieguo delle tensioni geopolitiche nell'area dell'Est Europa.

In alcuni casi, le organizzazioni sindacali si sono impegnate a incontrarsi durante la vigenza

⁶ Ai fini della verifica dell'andamento dell'adeguamento della retribuzione secondo l'indice Ipca, sono stati considerati nella base di calcolo la paga base e relativo n. 1 scatto di anzianità di un lavoratore di III livello del Ccnl Multiservizi.

contrattuale al fine di valutare il recupero «in corsa» di eventuali scostamenti inflattivi non prevedibili in fase di rinnovo del contratto collettivo. È il caso del Ccnl Operai agricoli e florovivaisti e del Ccnl Addetti su natanti esercenti la pesca marittima. In altri casi, invece, le parti sociali hanno deciso di utilizzare alcune voci della retribuzione, ulteriori ai minimi salariali, per rispondere alle possibili necessità di incremento della retribuzione dovuta ad un aumento dell'inflazione. In questo senso, si segnala il Ccnl Servizi Ambientali, che riconosce una somma di 15 euro ulteriore al minimo tabellare, che sarà consolidata nel trattamento economico del lavoratore se l'inflazione supera lo 0,5% nel triennio, sarà ricompresa nel premio di risultato nel caso in cui l'inflazione sia pari allo 0,5% o, se quest'ultima si pone al di sotto dello 0,5%, il lavoratore non avrà alcun diritto al consolidamento della somma erogata. Una soluzione simile è stata adottata anche nell'ambito del Ccnl Settore Elettrico laddove le parti hanno previsto che, nel caso in cui l'indice Ipca sia superiore di almeno lo 0,5% rispetto alle previsioni sul triennio 2023-2025, le quote relative alla retribuzione di produttività potranno essere considerate parte integrante del trattamento economico minimo del lavoratore.

Rispetto ai rinnovi del triennio 2020-2022 qui richiamati a titolo esemplificativo, invece, rappresenta una scelta «radicale» quella compiuta dalle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il Ccnl Legno-Arredo: in questo caso l'incremento dei minimi retributivi, dal 1° gennaio 2022, è stato negoziato in misura fissa e non sottoposto ad alcun meccanismo di verifica, né *ex ante* né *ex post* rispetto all'andamento dell'inflazione. Tuttavia, le parti hanno riconosciuto un'ulteriore quota di retribuzione, che si va ad aggiungere al trattamento minimo e che viene definita ogni anno in base all'indice Ipca generale così come definito dall'Istat e, dunque, non quello depurato dall'andamento dei prezzi dei beni energetici importati.

5. Considerazioni conclusive.

L'(in)adeguatezza dell'Ipca nell'attuale crisi energetica e i riflessi sulla «questione salariale»

Come è possibile evincere dall'analisi di alcuni dei rinnovi contrattuali avvenuti tra il 2021 e il 2022 dal contenuto salariale piuttosto altalenante, l'indice Ipca si è rivelato uno strumento insufficiente a garantire l'adeguamento del livello retributivo minimo al costo della vita, poiché questo costituisce solo una base di partenza per la negoziazione dei salari, i cui esiti dipendono, in buona sostanza, dalle diverse dinamiche caratterizzanti un determinato settore di riferimento e anche dalla durata delle trattative, rispetto all'ultimo rinnovo di un determinato contratto collettivo.

Inoltre, la crisi energetica ha contribuito a rimarcare la sua inadeguatezza poiché l'esclusione dell'andamento dei prezzi dei beni energetici importati dal «paniere» di riferimento dell'Ipca, preso a riferimento nell'Accordo Interconfederale del 2009, non consente di apprezzare il livello adeguato delle retribuzioni rispetto a *shock* inattesi su tali prezzi, costringendo così le parti a riaprire i negoziati anche nel triennio di vigenza contrattuale e a negoziare trattamenti salariali adeguati. A questo tipo di problema, come detto, avrebbe dovuto sopperire la funzione del *Comitato paritetico per l'amministrazione del contratto*, istituito dall'Accordo Interconfederale del 2009. Tuttavia, per quanto questo sistema possa dirsi totalmente innovativo rispetto al Protocollo del 1993 – in quanto mentre in quest'ultimo il recupero avveniva in fase di rinnovo, l'Accordo Interconfederale del 2009 sembra

prospettare «una riapertura delle trattative del contratto in vigore e l'incremento dei minimi nel periodo di perdurante vigenza del contratto collettivo» (Ferrante, 2012, p. 138) – in realtà non ha mai trovato attuazione. Non solo perché non vi è un regolamento che provveda a dare esecuzione alle funzioni del Comitato stesso ma anche perché il governo della dinamica salariale sembra essere tornato principalmente nelle maglie del contratto nazionale, il quale, come dimostrato, rintraccia soluzioni differenziate a seconda del settore merceologico.

Peraltro, la riapertura delle trattative sui minimi salariali durante la vigenza contrattuale, salvo qualche eccezione, non è una tendenza che è possibile riscontrare nell'attuale sistema di relazioni industriali; al contrario, va evidenziato come tale sistema sia invece affetto da una «cronica irregolarità» nell'attività di rinnovo dei Ccnl, non sempre rispettosi delle tempistiche stabilite dagli Accordi Interconfederali (cioè il triennio).

Sono diversi, infatti, i Ccnl che devono essere ancora rinegoziati nonostante sia sopraggiunta la scadenza del triennio e siano da tempo in corso le trattative. Un caso emblematico, in questo senso, è il Ccnl per i servizi fiduciari (Assiv), i cui problematici livelli retributivi, fermi al rinnovo del 2013-2015, hanno suscitato l'attenzione della magistratura, che ne sta dichiarando a più riprese l'insufficienza rispetto al dettame dell'art. 36 Cost.⁷

In questa prospettiva allora, è doveroso evidenziare che a concorrere all'erosione del potere d'acquisto del salario dei lavoratori non vi è solo l'inadeguatezza dell'indice Ipca, che in un contesto di crisi energetica ha mostrato tutti i suoi limiti già in parte preannunciati, ma anche (e soprattutto) il mancato rispetto del termine triennale per rinnovare i Ccnl, che finisce per incidere negativamente sull'adeguamento del trattamento economico minimo, oltre a rendere più difficile il recupero degli scostamenti registrati tempo per tempo tra retribuzione e inflazione. Tanto più che non si può escludere – come accaduto in passato (Ventura 1982, p. 531) e come le recenti pronunce giudiziarie dimostrano – che fattori macroeconomici, che intervengono a turbare l'equilibrio dello scambio tra prestazione e controprestazione retributiva, riconsegnino nelle mani della magistratura il potere di vagliare l'adeguatezza del salario, ridimensionando così l'importante ruolo di «autorità salariale» che l'autonomia collettiva per lungo tempo ha assunto nell'ordinamento giuridico (Liso 1998, p. 223). Sotto questo profilo, potrebbero allora apparire ancora inappaganti le proposte che vorrebbero estendere per via legislativa i trattamenti salariali previsti dai contratti collettivi a tutti i lavoratori – agganciando così il salario minimo alla contrattazione collettiva di settore – poiché il problema dell'adeguamento tra retribuzione e inflazione permarrebbe, giacché questo dipende in larga parte tanto dai riferimenti che le parti sociali assumono per poter determinare un rapporto virtuoso tra i due fronti, tanto dalla capacità delle parti sociali di rispettare i termini del rinnovo contrattuale. Laddove questo obiettivo voglia essere comunque perseguito, sarebbe necessario che le parti sociali predispongano un incisivo meccanismo che riconosca, automaticamente allo scadere della vigenza del contratto, un adeguamento retributivo automatizzato ai lavoratori. Non facciamo certamente riferimento ad una generica indennità che richiami l'eco dell'indennità di vacanza contrattuale istituita nel 1993, (caducata in molti contratti, in altri sopravvissuta ma con valori economici ridimensionati); piuttosto un importo che abbia la funzione

⁷ Cfr. App. Milano 13 giugno 2022, n. 580, Trib. Torino 22 marzo 2022, n. 673 nonché Trib. Milano 10 marzo 2022, n. 673, secondo cui la retribuzione sancita dall'art. 23 del Ccnl Vigilanza Servizi Fiduciari (Assiv) non è conforme ai parametri costituzionali di cui all'art. 36 Cost. (conforme, Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128). *Contra*, App. Torino 15 febbraio 2022, n. 671.

di compulsare le parti del contratto collettivo a non dilatare eccessivamente i tempi per negoziare il rinnovo.

Sempre nell'ottica di ipotizzare una possibile soluzione che riesca relativamente a «liberare» il salario dalle dinamiche inflattive e calmierare anche gli effetti negativi derivanti dai ritardi dei rinnovi contrattuali, è doveroso segnalare che una strada potrebbe essere quella di favorire misure governative volte a calmierare i costi dell'energia, come accaduto nel 2021-2022, e a favorire la transizione verso le fonti di energia rinnovabili (come del resto stanno provando a fare i governi oltreoceano)⁸. Queste misure che passano per la leva fiscale, però, si pongono in una logica di breve termine, in quanto devono tener conto della possibile scarsità di risorse pubbliche laddove la crisi energetica si dilunghi per diversi anni. Una valida alternativa a questa prima soluzione, come di recente segnalato (Tomassetti 2018, p. 228), risiede nella capacità e nell'opportunità di promuovere politiche (di relazioni) industriali orientate all'indipendenza energetica, in modo tale da evitare che *shock* inattesi dei prezzi dell'energia non si riverberino negativamente sui salari. E ciò anche considerato che, storicamente, è stato il controllo sindacale sui processi estrattivi delle fonti di energia a determinare la possibilità di una effettiva tutela dei salari nel mercato del lavoro (Tomassetti 2022, pp. 4-5 e *passim*). Da questo punto di vista, un primo ruolo cruciale potrebbe essere svolto dai premi di risultato (Pdr) collegati ad obiettivi di risparmio e di efficienza energetica (Tomassetti 2018, p. 228 e *passim*) da negoziare non solo nelle aziende più grandi ed «energivore» ma anche nelle piccole e medie imprese, tra le prime a perdere di competitività a fronte di un aumento improvviso del costo dell'energia⁹. Ma anche la negoziazione di regimi di orario e turnazione che tengano conto dell'impatto energetico e ambientale dei processi produttivi potrebbero svolgere una funzione importante nel bilanciare le ragioni di efficienza delle aziende con la necessità di tutelare il potere di acquisto dei salari (Tomassetti, 2018, p. 213). Più a fondo, dunque, il sindacato dovrebbe (tornare a) svolgere un ruolo determinante nelle dinamiche di socializzazione del sistema di produzione e distribuzione dell'energia.

Riferimenti bibliografici

- Adapt (2022), *La contrattazione collettiva in Italia (2021)*, VIII Rapporto Adapt, Adapt University Press.
Adapt (2021), *La contrattazione collettiva in Italia (2020)*, VII Rapporto Adapt, Adapt University Press.
Antonoli D., Pini P. (2009), *Contrattazione e salari: i limiti dell'Accordo quadro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 2, pp. 151-164.
Baglioni G. (2009), *Livelli e struttura della contrattazione collettiva in Italia*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 2, pp. 185-212.
Bavaro V. (2014), *Contrattazione aziendale e produttività (a proposito di un'indagine casistica)*, in *Economia & Lavoro*, n. 1, pp. 117-130.
Bellardi L. (1999), *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, Bari, Cacucci.

⁸ Facciamo qui riferimento all'*Inflation Reduction Act*, meglio nota come Ira, un provvedimento varato dal governo guidato da Joe Biden che prevede diverse agevolazioni fiscali per famiglie e imprese che investono nelle fonti di energia rinnovabile.

⁹ Non è oggetto del presente studio ma a chi scrive appare chiaro come in questo caso il tema della problematica diffusione della contrattazione aziendale di produttività nelle piccole e medie imprese sia noto per una serie di fattori. Pertanto, nell'economia del ragionamento conclusivo non si può escludere come la funzione di gestione dell'equilibrio tra andamento dei salari e costo dell'energia sostenuto dall'impresa possa essere assolto anche dalla contrattazione territoriale.

- Bellardi L. (2009a), *La revisione della struttura contrattuale negli accordi separati del 2009*, in *Economia & Lavoro*, n. 3, pp. 11-27.
- Bellardi L. (2009b), *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 3, pp. 446-485.
- Berra M. (1982), *Le trasformazioni intervenute nella domanda internazionale di petrolio dopo il 1973*, in *Economia delle Fonti di Energia*, n. 6, pp. 153-210.
- Bosi P. (2003), *Politica dei redditi e riforma del welfare*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, pp. 3-27.
- Capuzzo E. (1994), *Scala mobile (voce)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, V Appendice.
- Carrieri M. (2008), *La ricerca faticosa di un compromesso per l'innovazione*, in *Il Diario del Lavoro*, 29 ottobre.
- Carrieri M., Pirro F. (2016), *Relazioni industriali*, Milano, Egea.
- Cipolletta I. (2012), *L'accordo del 1993 e le nuove relazioni industriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 2, pp. 227-231.
- D'Acunto S. (2022), *Bolle, ovvero l'eterno ritorno*, in *Economia e Politica*, 19 settembre.
- D'Antona M. (1993), *Il protocollo sul costo del lavoro e l'autunno freddo dell'occupazione*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 3, pp. 411-423.
- Dalla Sega M. (2022), *Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 629-635.
- De Luca Tamajo R., Ventura L. (1979), *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Napoli, Jovene.
- Dell'Arringa C. (2003), *Politiche dei redditi e ruolo allocativo delle politiche retributive*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 28-31.
- De Martino C. (2022), *Shock inflazionistici e adeguamenti retributivi: alcune prime risposte della contrattazione collettiva*, *Wp Csdle «Massimo D'Antona»*, it, n. 463.
- Fazio F., Massagli E., Tiraboschi M. (2013), *Indice Ipca e con- trattazione collettiva*, e-book Adapt University Press, n. 8.
- Ferrante V. (2012), *La retribuzione nella contrattazione collettiva interconfederale*, in Gragnoli E., Palladini S. (2012), *La retribuzione*, Utet, pp. 114-149.
- Ferrante V. (2022), *Salario minimo, produttività e ripresa dell'inflazione: riflessioni a partire dal contratto collettivo metalmeccanico*, in Treu T. (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, pp. 189-200.
- Giugni G. (1973), *Il sindacato fra contratti e riforme*, Bari, De Donato.
- Giugni G. (2006), *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci editore.
- Liso F. (1998), *Autonomia collettiva e occupazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 2, pp. 191-287.
- Lungarella R. (1981), *La scala mobile 1945-1981: caratteristiche, storia, problemi*, Venezia, Marsilio.
- Maresca A. (2010), *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, pp. 1-29.
- Mariucci L. (2020), *Limiti e prospettive della contrattazione collettiva*, in Aa. Vv., *La questione salariale*, Ediesse, pp. 39-48.
- Mascini M. (2009), *La giungla è lontana*, in *Il Diario del Lavoro*, 25 febbraio.
- Massagli E. (2013), *Inflazione e contrattazione salariale: inquadramento storico e prospettive evolutive dell'indice Ipca*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 717-750.
- Monacelli T. (2022), *Le tre inflazioni*, in *lavoce.info*, 4 novembre.
- Pittaluga G.B. (2007), *Economia monetaria*, Milano, Hoepli.
- Ricci M. (2009), *L'Accordo Quadro e l'Accordo Interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, n. 3, pp. 353-378.
- Ricciardi M. (1999), *Le relazioni sindacali negli anni della concertazione*, Bologna, Clueb.
- Sanna R. (2009), *Qualità e innovazione nella contrattazione. Come contrastare gli effetti negativi dell'Accordo separato*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 2, pp. 165-184.
- Schiavo R. (2020), *Il difficile rapporto tra inflazione e aumento delle retribuzioni nella contrattazione collettiva*, in *Bollettino Adapt*, n. 46.
- Sestito P. (2006), *Perché e come decentrare la struttura della contrattazione in Italia*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 941-949.
- Tarantelli E. (1986), *Economia politica del lavoro*, Torino, Utet.
- Tiraboschi M. (2011), *Gli accordi sindacali separati tra formalismo giuridico e dinamiche intersindacali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2011, n. 2, pp. 346-361.

- Tomassetti P. (2017), *Settorializzazione e territorializzazione delle relazioni industriali: la via italiana al decentramento contrattuale*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 4, pp. 125-140.
- Tomassetti P. (2018), *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press.
- Tomassetti P. (2022), *Energy Transition: A Labour Law Retrospective*, in *Industrial Journal Law*, pp. 1-34.
- Valente L., Pigliarmini G. (2022), *Salario e recupero dell'inflazione: il rebus dell'Ipca*, in *lavoce.info*, 22 febbraio.
- Ventura L. (1982), *Intervento*, in Giugni G., Pera G., Persiani M., Scognamiglio R., Treu T., Ventura L., *La disdetta della scala mobile: quali problemi giuridici*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, pp. 10-11.

ABSTRACT

L'articolo tenta di fare luce su come oggi l'Ipca – quale indice scelto dalle parti sociali nel 2009 per negoziare i salari rispetto all'andamento dell'inflazione – riesca a garantire l'adeguamento delle retribuzioni all'andamento generale dei prezzi e al costo della vita e quali siano le criticità che questo meccanismo ha mostrato rispetto all'attuale crisi energetica. Dopo una breve disamina storico-ricostruttiva delle scelte compiute dai sistemi di relazioni industriali per governare l'andamento dei salari rispetto all'inflazione, l'indagine si sofferma sui recenti rinnovi contrattuali al fine di verificare quale ruolo abbia giocato l'Ipca nella determinazione dei trattamenti economici, non solo per saggiarne la capacità di tutelare adeguatamente i livelli salariali nel pieno di una crisi energetica, ma anche nella prospettiva di verificare se non vi siano altri fattori che contribuiscono, in egual misura, ad erodere le retribuzioni rispetto all'andamento generale dei prezzi.

REMUNERATION AND RECOVERY FROM INFLATION: THE RIDDLE OF THE EXTENDED NATIONAL CONSUMER INDEX (IPCA)

The article attempts to shed light on how today the Hicp-as the index chosen by the social partners in 2009 to negotiate wages with respect to inflation-can guarantee the adjustment of wages to general price trends and the cost of living, and what critical issues this mechanism has shown with respect to the current energy crisis. After a brief historical-reconstructive examination of the choices made by industrial relations systems to govern wage trends with respect to inflation, the survey focuses on recent contractual renewals in order to ascertain what role the Hicp has played in determining economic treatments, not only to assay its ability to adequately protect wage levels in the midst of an energy crisis, but also with a view to ascertaining whether there are not other factors that contribute, in equal measure, to eroding wages with respect to general price trends.



Salari e contrattazione nazionale nell'ultima tornata di rinnovi. Quali implicazioni e prospettive

*Nicola Marongiu**

1. Lo stato dei rinnovi contrattuali

Il non allineamento tra le scadenze dei diversi contratti nazionali e la stessa coesistenza di modelli, con durata differente, non permettono di considerare unica la stagione contrattuale che si caratterizza, invece, per la sua articolazione e per la sovrapposizione dei diversi segmenti del processo negoziale: definizione piattaforme di rinnovo, apertura dei tavoli, chiusura delle trattative, iniziative sindacali a sostegno dei percorsi di rinnovo.

La stagione contrattuale si realizza, quindi, in continuità seppure alcuni grandi aggregati – per esempio l'industria e la manifattura, i settori a rete, gli artigiani e i settori pubblici – hanno temporalità e, in taluni casi, modalità di definizione dei percorsi negoziali e di conclusione degli stessi con sufficiente carattere di omogeneità.

È utile, in termini d'inquadramento complessivo, rendere evidenti i dati di sintesi sullo stato della contrattazione nazionale¹, aggiornati al 6 marzo del 2023.

Verranno chiaramente presi in considerazione i soli contratti collettivi per il settore privato sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil, che coprono complessivamente oltre il 97% delle lavoratrici e dei lavoratori censiti attraverso i dati Uniemens e riportati nell'archivio dei contratti collettivi nazionali gestito dal Cnel².

Attualmente, sulla base di tali dati, che saranno presto aggiornati e ulteriormente implementati con l'aggiornamento dell'archivio, conseguente anche all'introduzione del codice unico alfanumerico Cnel Inps, i lavoratori censiti coperti dalla contrattazione collettiva sono 12.335.242³, di cui 7.013.564 con contratto scaduto per circa il 60% del totale.

Occorre evidenziare come il rapporto tra contratti scaduti è fortemente condizionato dalla fine dell'anno 2022 che ha visto la contemporanea scadenza di 38 contratti, per un totale di 2.511.735 lavoratori interessati. Il settore artigiano – in considerazione dell'accordo di rinnovo del modello – aveva in sostanza allineato le scadenze per quasi tutti i contratti al 2022, diversi sono i contratti del settore industriale scaduti contemporaneamente oltre al contratto dei bancari (Abi) che conta circa 306.000 addetti.

Accanto a questa contestualità, che ha carattere contingente, è evidente che per il solo settore

* Nicola Marongiu è coordinatore dell'Area Contrattazione e Mercato del Lavoro, Cgil nazionale.

¹ Primo report sullo stato della Contrattazione Nazionale Cgil a cura di Nicoletta Brachini.

² Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro, <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>.

³ I dati Uniemens si riferiscono ai valori medi rilevati nel corso del 2021. Saranno a breve disponibili i dati relativi al 2022. Il numero dei lavoratori è riferito a 146 contratti con esclusione del comparto agricolo e del lavoro domestico, oltre a diversi accordi di enti e fondazioni privati.

privato avere contratti non rinnovati per circa 5.000.000 di addetti costituisce un problema che si innesta, ed è amplificato, dalla congiuntura economica.

Anche perché, sarà reso evidente più avanti, sussiste un nocciolo consistente di contratti non rinnovati o di quelli che si rinnovano in tempi eccessivamente dilatati, rispetto alla scadenza che, per alcuni settori merceologici, determina una condizione che rischia di assumere un carattere strutturale e che produce un oggettivo scivolamento della copertura retributiva, aggravata dal periodo di alta inflazione caratterizzante gli ultimi mesi del 2021, tutto il 2022 e persistente – con una composizione differente – in questi primi mesi del 2023.

Nello specifico, aggregati per macro-famiglie temporali, i dati sulla situazione dei contratti collettivi:

- da oltre 10 anni sono scaduti 11 contratti corrispondenti al 6% sul totale;
- nel gruppo dai 9 ai 4 anni, risultano scaduti 25 contratti corrispondenti al 13,3%, con un maggiore addensamento nell'anno 2018;
- negli ultimi quattro anni, i contratti scaduti sono 80 corrispondenti al 40,7%, con però 38 per il solo 2022 in ragione – come sopra è stato evidenziato – dell'allineamento delle scadenze;
- risultano, invece, non scaduti 76 contratti, equivalenti al 40%, di cui 29 scadranno nel 2023 e 36 nel 2024, 11 nel 2025.

Come evidenziato nel report sulla contrattazione nazionale, già precedentemente citato tra i contratti scaduti tra il 2013 e il 2018 – per un totale di 1.145.269 addetti – sono presenti contratti del settore terziario, della distribuzione e dei servizi (Formazione professionale, Vigilanza privata e servizi fiduciari, Turismo Aziende Confcommercio, Industria turistica, Terziario Distribuzione e Servizi Confesercenti e altri).

La maggior parte, però, dei contratti scaduti si concentra nell'ultimo quadriennio e riguarda un numero consistente di lavoratrici e lavoratori, per un totale di 6.072.924.

Tra quelli scaduti si evidenzia, insieme a quello della Distribuzione Moderna Organizzata (Dmo) per oltre 178.000 addetti, il cosiddetto «contrattone» del Terziario Distribuzione e Servizi per più di 2.200.000 addetti, entrambi scaduti nel 2019.

Occorre evidenziare che nel dicembre del 2022 per i contratti del macro settore terziario, distribuzione moderna organizzata e cooperazione è intervenuto un cosiddetto accordo ponte, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali del settore con Confcommercio, Federdistribuzione, Confesercenti e Cooperazione, che ha previsto – senza modificare le scadenze contrattuali – l'erogazione di *una tantum*, un primo intervento, seppure parziale, sui minimi mensili di stipendio e di paga e sulla definizione del percorso di confronto con l'individuazione delle date di incontro delle delegazioni trattanti.

Oltre ai contratti del settore commercio, si segnalano che nel 2019 sono scaduti importanti contratti dei servizi socioassistenziali, tra i quali si segnalano Uneba per oltre 140.000 addetti e Cooperazione per poco meno di 350.000 addetti.

Va, però, sottolineato il forte impulso che ha avuto la stagione di rinnovo dei contratti negli ultimi anni: solo nel 2022 sono stati rinnovati 47 contratti; nel 2021 38 contratti, per un totale di 109 contratti collettivi rinnovati tra il 2020 e il 2022.

È significativo individuare che tale intervallo temporale, considerata l'incidenza del periodo dovuto alla pandemia da Covid-19, ha avuto dei riflessi, articolati e non omogenei, sui settori merceologici e in qualche caso sulle stesse dinamiche negoziali, in particolare nelle realtà maggiormente esposte in termini di essenzialità delle attività.

Senza allontanarsi da elementi di valutazione oggettiva, che vogliono essere propri di questa prima parte del presente contributo, è necessario rimarcare che la stagione contrattuale si era aperta con il rinnovo nel luglio del 2020 del contratto dell'Industria Alimentare, a smentire – nei fatti e nella pratica – le dichiarazioni del presidente della Confindustria che invitava a un blocco generalizzato della contrattazione.

Per completare l'analisi sullo stato dei rinnovi si deve rimarcare il tempo medio intercorso tra l'ultima scadenza e la data di firma dei contratti che sono stati rinnovati che è di poco inferiore ai due anni, per l'esattezza 23,8 mesi.

Invece, per i contratti scaduti il numero medio di mesi, prendendo in riferimento la data di definizione del report, il 6 marzo 2023, intercorsi dalla scadenza contrattuale, è di circa 3 anni e 4 mesi.

Si tratta di tempi medi che risultano molto influenzati dai valori estremi con alcuni ambiti settoriali che hanno tempistiche di rinnovo e vacanze contrattuali, che si possono definire, in qualche caso, frizionali e comunque abbondantemente sotto la media (industria, manifattura e servizi a rete) e altri – che occupano un gran numero di addetti – che hanno avuto vacanze contrattuali fino ai 100 mesi e percorsi di rinnovo non ancora conclusi anche a 70 mesi dalla scadenza.

Una situazione complessa – per ragioni legate ai settori – amplificata ma non generata – visti i ritardi accumulati – dal recente incremento inflattivo considerato che diversi contratti non sono stati rinnovati nel lungo periodo di bassa inflazione che ha caratterizzato il nostro paese conseguentemente alle dinamiche economiche e finanziarie degli ultimi dieci anni.

I tempi medi di rinnovo dei contratti, secondo le nostre elaborazioni, trovano conferma nell'ultima analisi Istat⁴ sui contratti collettivi e sulle retribuzioni contrattuali – realizzato utilizzando come campione 73 contratti – che quantifica in 24,8 mesi a dicembre 2022 il tempo medio di attesa di rinnovo.

2. Gli effetti dell'inflazione sul percorso negoziale

Da questi primi dati di sintesi e di osservazione delle dinamiche della contrattazione collettiva, si può avanzare una prima considerazione e valutazione: la dinamica inflattiva che si è manifestata nella parte finale del 2021, per tutto il 2022 e per questi primi mesi del 2023 – seppure con dinamiche differenti e forse ancora più complesse, relativamente per quest'ultima rilevazione, alla composizione dell'indice inflattivo, come evidenziato dal rapporto provvisorio sui prezzi al consumo nel mese di marzo 2023⁵ – non ha determinato radicali modifiche delle dinamiche negoziali e contrattuali.

Può averle influenzate negli elementi di tecnicità – che verranno sinteticamente evidenziati più avanti – ma viste le tempistiche dei rinnovi e le precedenti e persistenti difficoltà presenti in alcuni settori, si può avanzare tale considerazione: questo attiene chiaramente alle caratteristiche dei settori, alla loro collocazione nelle dinamiche economiche e produttive, di questa fase, che hanno spinto particolarmente alcuni settori di attività, all'agire in contesti anche regolati; come

⁴ Istat (2023), *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali*, <https://www.istat.it/it/files//2023/01/Comunicato-ottobre-dicembre-2022.pdf>.

⁵ Istat (2023), *Prezzi al consumo*, https://www.istat.it/it/files//2023/03/CS_Prezzi-al-consumo_Prov_Marzo2023.pdf.

per una parte consistente dei cosiddetti servizi a rete, alla presenza di modelli, che hanno il carattere della partecipazione, alla presenza in alcuni contratti di grandi *driver* nazionali che orientano complessivamente le dinamiche dei settori di riferimento, alla necessità di non avere tensioni negoziali in una fase espansiva per diversi ambiti di mercato, alla capacità di mobilitazione sindacale in alcune realtà anche per la caratteristica dei settori e dell'insediamento organizzativo.

Per contro, nelle realtà settoriali, dove si registrano le maggiori difficoltà, le ragioni incidenti che pesano sulle tempistiche dei rinnovi sono riferibili alla frammentazione contrattuale e alla sovrapposizione tra più contratti collettivi, riferiti allo stesso settore di attività che influisce sulla pratica negoziale, alle dimensioni d'impresa che caratterizza diversi settori, alla limitata o assente produttività che non può essere utilizzata come elemento d'intervento della copertura retributiva, a una strutturalità nei ritardi del rinnovo dei contratti, che non permette l'attivazione di una sessione limitata alla verifica degli scostamenti tra previsionale e realizzato, per poi passare con maggiore agilità alla proiezione d'intervento sui salari, alla stessa presenza più marcata in alcuni settori di una contrattazione cosiddetta pirata che agisce come *dumping* contrattuale e schiaccia verso il basso le retribuzioni.

Guardando alle dinamiche contrattuali degli ultimi tre anni, nella sostanza, questi restano in prevalenza gli scenari che hanno impatto sulla contrattazione e si può evidenziare – ma occorrerà un tempo di osservazione più lungo – che la crescita inflattiva ha avuto risposte di natura contrattuale in ordine alle prassi e ai modelli, anche negoziali, in uso presso i diversi settori.

La domanda, però, si è posta, si pone e si porrà in tutta la sua attualità e deriva da una dinamica che avuto un'accelerazione brusca e rapidissima.

Negli anni intercorsi tra il 2011 e fino al 2021, il tasso d'inflazione ha oscillato da un massimo del 3% (2012) a un minimo in territorio negativo dello -0,2% (2020), mantenendo per lo più su valori prossimi allo zero o al massimo intorno all'1%.

Il balzo lo si è avuto prima nel 2021, con un tasso medio nell'anno del 8,1% e poi nel 2022 del 9,6%.

Non è oggetto, anche e soprattutto per ragioni di competenza, l'analisi del fenomeno inflattivo alla ricerca delle cause né la valutazione circa la possibilità di persistenza di un periodo ad alta inflazione.

Il punto di osservazione, che ci interessa, è la relazione con la contrattazione e la necessità di comprendere il tipo di risposta, anche guardando alle scelte che sono state compiute in questi ultimi mesi nelle realtà dove si è provveduto al rinnovo dei contratti.

Il periodo lungo quasi dieci anni di bassa inflazione non ha – nei fatti e anche oltre la volontà delle parti economiche e sociali – determinato la necessità di dotarsi di modelli comuni a tutti i settori per la gestione nei percorsi di rinnovo della parte economica, dentro linee d'indirizzo condivise.

3. Dal documento unitario dal 2008 agli accordi separati: la ricomposizione sulle regole della democrazia

Il tema si pone nel 2008 nel documento programmatico⁶ di Cgil, Cisl e Uil sulle linee di riforma della struttura della contrattazione, in cui si afferma la necessità di «*recuperare l'attendibilità della*

⁶ Cgil, Cisl e Uil, linee di riforma della struttura della contrattazione maggio 2008.

natura d'inflazione a cui fare riferimento ed ancorare il sostegno del salario a criteri credibili definiti e condivisi in ambito di vera politica dei redditi» e inoltre «va utilizzato un concetto di «inflazione realisticamente prevedibile supportata dai parametri ufficiali di riferimento», per poi evidenziare che «al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero».

Sempre nello stesso documento si afferma che «va previsto il superamento del biennio economico e la fissazione della triennialità della vigenza contrattuale unificando così la parte economica e normativa» con la necessità di «vincolare meglio il rispetto della tempistica dei rinnovi. Le una tantum a posteriori non recuperano mai del tutto il periodo di vacanza e il sistema delle Ivc⁷ si è rivelato troppo debole come deterrente per dare certezza ai rinnovi» e ancora sulla necessità di «considerare l'introduzione di penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze» e prevedendo di «fissare comunque la decorrenza dei nuovi minimi salariali dalla scadenza del vecchio Ccnl, superando così la concezione di «vacanza contrattuale», di una tantum o di indennità sostitutive».

È noto quanto avviene, nel corso del 2009, prima con la sottoscrizione dell'accordo⁸ separato del 22 gennaio 2009 tra Governo e Parti sociali e poi con l'accordo⁹, anch'esso separato del 15 aprile 2009 di carattere interconfederale.

Tra le ragioni che portarono la Cgil a non sottoscrivere tali intese vi erano proprio i contenuti e i meccanismi previsti per la parte economica dei contratti e per la rigidità d'intervento, attraverso la previsione di un comitato a carattere interconfederale, che avrebbe oggettivamente limitato l'autonomia dei soggetti negoziali.

Nelle note di commento¹⁰ predisposte allora dalla Cgil, si evidenzia infatti che con l'insieme delle previsioni contenute in tali intese «si programma la riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni e si limita la funzione negoziale delle categorie nei contratti».

È noto il «percorso di uscita» da quella stagione di intese separate, prima attraverso l'accordo¹¹ interconfederale del 28 giugno 2011, del protocollo¹² del 2013, per poi arrivare al Testo¹³ unico del 2014.

Nel 2018 il percorso di ricomposizione, iniziato dalle regole della democrazia e della rappresentanza, porta alla definizione del cosiddetto Patto¹⁴ della Fabbrica sui contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, che non si può definire del tutto un accordo di modello, ma che permette di superare nei fatti l'accordo separato, del resto mai attuato, a partire dal ruolo e dalla funzione del Comitato Paritetico Interconfederale.

Nel citato Patto della Fabbrica per la parte economica dei contratti si provvede a distinguere il Tec¹⁵ dal Tem¹⁶ e si evidenzia che la variazione dello stesso «avverrà secondo le regole condivise, per norma o per prassi, nei singoli Ccnl» e relativamente alle entità si prevede d'intervenire «in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità

⁷ Indennità Vacanza Contrattuale.

⁸ Accordo quadro riforma degli assetti contrattuali gennaio 2009.

⁹ Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

¹⁰ Accordo Quadro separato del 22 gennaio 2009 – Illustrazione e commento gennaio 2009.

¹¹ Accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno 2011.

¹² Protocollo d'intesa Confindustria Cgil, Cisl e Uil sulla rappresentanza del 31 maggio 2013.

¹³ Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria Cgil, Cisl e Uil, 10 gennaio 2014.

¹⁴ Patto della Fabbrica Confindustria Cgil, Cisl e Uil, 9 marzo 2018.

¹⁵ Trattamento Economico Complessivo (comprensivo di tutti gli istituti).

Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat», mentre per la sua modifica «il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione e o di innovazione organizzativa potrà modificare il valore del Tem».

Va detto che tale accordo non ha avuto un'estensione a tutti i settori merceologici e nei rapporti con le altre associazioni datoriali, con le quali insistono accordi che hanno caratteristiche differenti.

La distinzione tra Tec e Tem non è stata prevista in tutti i contratti collettivi nell'ambito confindustriale, sulle durate sono presenti diversificazioni; con le altre associazioni datoriali sono stati mantenuti generalmente i quattro anni come durata dei contratti.

L'utilizzo dell'Ipca – come reso disponibile dall'Istat sia per la parte previsionale che per lo scostamento – ha costituito un riferimento per la contrattazione, nella costruzione delle piattaforme e dei rinnovi dei contratti, senza sottrarre alcuno spazio per la negoziazione.

Le rigidità presenti nell'accordo separato del 2009 sono di fatto superate e i nuovi accordi intervenuti hanno caratteristiche differenti.

Spazio d'intervento che è stato agito tanto nella fase caratterizzata da bassa inflazione quanto nei contratti, che sono stati rinnovati fino ai primi mesi del 2023 con quindi la maggiore incidenza del 2021 e soprattutto del 2022.

Fino alla stagione dei rinnovi per il triennio 2020-2022, considerate le previsioni diffuse¹⁶ da Istat e la rilevazione sui prezzi al consumo del giugno 2020, che ancora segnava un tasso negativo ma con un dato di fondo, che seppure in fase di rallentamento, marcava un +0,7%, dovuto alla componente dei prezzi degli alimentari lavorati e non lavorati.

I rinnovi dei contratti intervenuti in quella fase, riferiti al triennio 2020-2022, hanno fatto registrare una quota di aumento delle retribuzioni superiore all'indice Ipca – come previsionale – prendendo a riferimento l'intera vigenza contrattuale. A conferma che non si è stati in presenza di alcun automatismo e che il «modello» non è mai stato inteso in modo rigido.

Sia la valutazione sulla entità dei rinnovi, basata sul previsionale, che la verifica degli scostamenti tra previsionale e realizzato hanno tenuto conto delle prassi in essere dei diversi settori, anche attraverso l'introduzione di modalità di verifica nel corso della vigenza dei contratti.

Il punto di riflessione, ed è la domanda che oggi interroga maggiormente, è come intervenire nella struttura e nelle modalità della contrattazione in uno scenario che si presenta cambiato – in profondità – rispetto al periodo intercorrente tra il 2013 e il 2020.

Sia in una fase che può assumere carattere di transitorietà, con un tasso di inflazione a doppia cifra, che in un periodo più lungo, in cui ogni previsione comunque non lascia intravedere il ritorno alla situazione preesistente – inflazione prossima allo zero o in terreno negativo – che anzi, dal punto di vista macroeconomico costituiva di per sé un problema, per esempio, sul deprezzamento delle scorte.

Relativamente al dato di chiusura del 2021 e della prospettiva per il 2022, il dibattito si è spostato sugli strumenti da utilizzare per garantire la tenuta e la crescita delle retribuzioni.

In una prima fase, con la spinta che è derivata da un intervento assunto dalle parti economiche e sociali in Germania, riguardante il settore della chimica, si è guardato alla possibilità di erogare

¹⁶ Trattamento Economico Minimo (minimi tabellari).

¹⁷ Istat (2022), *Comunicazione*, https://www.istat.it/it/files//2020/06/IPCA-al-netto-degli-energetici-importati_Comunicazione-8_giugno_2020.pdf.

degli *una tantum* anno per anno, per poi riflettere su come mettere tale strumento in relazione alla struttura contrattuale.

Per la verità tale situazione non si è affacciata nel panorama italiano e quanto prima evidenziato per il settore del commercio, con l'accordo ponte, ha il segno della volontà delle parti di ricercare le strade per il rinnovo dei contratti del settore e nel dare una prima risposta al disagio delle lavoratrici e dei lavoratori per contratti da tempo scaduti.

4. La prospettiva e le tecniche d'intervento

I punti sui quali attestarsi principalmente restano:

- la durata dei contratti collettivi, il quadriennio senza verifiche intermedie o anno per anno, determina degli oggettivi elementi di complessità sia nella fase previsionale – all'atto dei rinnovi – che in sede di consuntivo tra quanto previsto e quanto, invece, si è poi realizzato come incremento del costo della vita;
- la necessità di tempi di rinnovo coerenti con la funzione di autorità salariale del contratto collettivo: i ritardi nei rinnovi dei contratti – che come abbiamo visto nel report sullo stato della contrattazione nazionale arrivano fino a oltre 70 mesi in taluni casi e comunque hanno un tempo medio prossimo ai due anni – sottraggono, nei fatti al contratto nazionale, la funzione di garantire il salario dagli andamenti dei cicli economici e segnano arretramenti sul piano della tenuta delle retribuzioni, che oltre una certa tempistica non sono più recuperabili. È anche questa una forma di *dumping* contrattuale e salariale che schiaccia le retribuzioni;
- in sede di definizione delle piattaforme, porsi l'obiettivo di richieste economiche oltre il parametro dell'Ipca depurato, tenendo conto degli andamenti degli anni precedenti e del carattere incerto delle previsioni (Istat 2022)¹⁸ e con una revisione della metodologia. Inoltre, la stessa composizione dell'indicatore comporta oggi qualche problema aggiuntivo, per il calo della componente energetica e per l'incremento del dato di fondo con la depurazione dei beni energetici che avrà minore impatto;
- la necessità di prevedere con gli strumenti propri della contrattazione percorsi certi ed esigibili – meglio se nel corso della vigenza contrattuale – di riallineamento dei minimi salariali, considerata la variabilità e la difficoltà d'interpretazione all'atto dei rinnovi dei contratti.

Quest'ultimo elemento ha trovato spazio in diversi contratti collettivi, già prima degli ultimi anni di crescita del dato dell'inflazione.

Si può citare il contratto collettivo dell'Industria metalmeccanica, che ha confermato il meccanismo di adeguamento dei minimi contrattuali sulla base della dinamica inflattiva (Ipca depurato) consuntivata come fornita dall'Istat.

Nei contratti Chimico Farmaceutico e Energia e Petrolio, laddove si utilizza come elemento di compensazione l'Elemento Distinto della Retribuzione (Edr).

Il contratto del legno (Federlegno) di recente scaduto con una fase di verifica nel gennaio (2021-2022), per la definizione degli incrementi dei minimi contrattuali sulla base del dato Ipca

¹⁸ Istat (2022), *Comunicazione*, https://www.istat.it/it/files/2022/06/IPCA-al-netto-degli-energetici-importati_Comunicazione-7_giugno_2022_fin.pdf.

generale. Impegno, ad oggi non rispettato per il 2022, che ha portato alla proclamazione dello sciopero per il 21 aprile 2023.

Il contratto del cemento (Federbeton) che prevede una sessione di confronto nel terzo anno di vigenza del contratto, per valutare l'eventuale ricaduta sui minimi da attuare entro la vigenza del contratto.

Il contratto Multiservizi, che prevede nel giugno del 2025, indipendentemente dalla ultrattività o meno del contratto, una fase di verifica circa l'eventuale scostamento.

Non tutte le soluzioni hanno carattere omogeneo e non tutte assumono un carattere di automaticità, ma, con tutta evidenza, segnalano una linea di tendenza e di orientamento della contrattazione collettiva, che sta trovando spazio nelle piattaforme di rinnovo dei contratti che hanno avuto scadenza nel dicembre del 2022 e di quelli che scadranno nel corso del 2023, insieme agli altri orientamenti che prima sono stati evidenziati.

Anche la negoziazione degli accordi, avvenuta nel 2021 per i rinnovi compresi nel periodo 2021-2024, ha avuto la definizione di un incremento retributivo sui minimi tabellari superiore all'indice Ipca allora disponibile.

Il punto di valutazione e di complessità si porrà alla scadenza di quei contratti per il recupero del differenziale tra previsionale e realizzato, in assenza di meccanismi utilizzabili nel corso della vigenza contrattuale.

Questo potrebbe essere – nel corso della vigenza dei contratti collettivi negoziati tra il 2020 e il 2022 – uno dei terreni d'iniziativa, considerato lo scarto che già si è realizzato nelle previsioni: nel giugno del 2021 l'Istat stimava l'Ipca depurata dai beni energetici per il 2022 al tasso del 1%, nel giugno del 2022 tale previsione è rimbalzata al 4,7%, solo per fare un esempio, ma è evidente che le serie di quegli anni – e quindi anche il 2023 e a seguire – sono condizionate da quel punto di partenza.

Occorre, inoltre, evidenziare, in estrema sintesi, la caratteristica della stagione contrattuale relativamente alle caratteristiche e ai contenuti dei rinnovi dei contratti collettivi: prima nel 2020 il condizionamento degli esiti della pandemia, con forti ricadute in diversi settori economici e produttivi, poi l'incertezza derivante dal repentino incremento dell'inflazione, hanno ristretto il campo degli interventi.

Diversi rinnovi contrattuali hanno assunto la caratteristica dell'accordo «ponte» di adeguamento della sola parte economica, specie nei primi accordi successivi al marzo del 2020, limitati in quella fase sono stati gli interventi nella parte normativa.

Più di recente, si è dato corso nella contrattazione collettiva all'introduzione di parti normative in conseguenza del mutato quadro legislativo come, per esempio, sulle causali contrattuali di utilizzo dei contratti a termine, mentre la più robusta innovazione la si riscontra sul terreno del lavoro agile, considerato che è stato oggetto d'intervento in molteplici contratti collettivi sia del settore privato che di quello pubblico.

Altri interventi si registrano sul terreno della classificazione, della formazione, delle relazioni industriali nelle prime parti dei contratti e in diversi accordi per il contrasto alle molestie e alle violenze sulle donne.

Con tutta evidenza, però, la fase contingente ha ristretto gli interventi di carattere maggiormente innovativo, necessari anche, in considerazione dell'evoluzione conseguente ai processi d'innovazione e alle transizioni digitali e ambientali, per l'impatto che avranno nei diversi settori con particolare riferimento ai servizi e alle attività produttive.

Anche nella contrattazione collettiva nazionale si conferma il carattere adattivo delle relazioni industriali, più visibile, con tutta evidenza, nella contrattazione aziendale, nel trovare le risposte alle situazioni contingenti, attraverso la pratica negoziale e contrattuale, che comprende anche la capacità d'iniziativa a sostegno delle vertenze per i rinnovi dei contratti collettivi.

Carattere adattivo, che ha necessità di cornici di riferimento, quali sono gli accordi di modello, ma che può anche derivare dall'evoluzione, dagli indirizzi e dal carattere della contrattazione, si sviluppa nei singoli ambiti d'intervento.

Questo è un aspetto con carattere politico-sindacale da evidenziare: negli anni successivi al 2009 – in conseguenza degli accordi separati descritti nel corso del presente contributo – la contrattazione non si è poggiata su un modello condiviso, praticabile e utilizzabile per l'insieme dei settori.

Con il Patto della Fabbrica e con gli accordi relativi ad altri settori (con la Confcommercio nel 2016, con la Cooperazione nel 2018 e, infine, con le associazioni datoriali nel 2020) lo scenario si presenta articolato e con indirizzi per la negoziazione con caratteristiche differenti per esempio sulla durata dei contratti e sulla struttura della parte economica, con la distinzione tra Tec e Tem per l'ambito Confindustria (tra l'altro definito solo per una parte dei contratti relativi a tale ambito).

Un modello contrattuale, articolato per settori, ha carattere comunque differente dal più significativo accordo di concertazione¹⁹ degli anni Novanta, riguardante la politica dei redditi, è evidente che non può assolvere la stessa funzione, se non in termini di definizione di indirizzi della contrattazione.

Ogni paragone, quindi, si presenta improprio sia per la differente situazione economica e finanziaria che per la dinamica politica e sociale, conseguente al superamento nel 1992 di ogni meccanismo d'indicizzazione²⁰ dei salari.

La contrattazione, anche attraverso una marcata politica rivendicativa, deve agire gli spazi determinando le condizioni attraverso l'avanzamento di piattaforme articolate per raggiungere l'obiettivo di tenuta e di rafforzamento dei salari.

Poiché, come prima evidenziato dall'analisi dello stato della contrattazione, il ritardo dei rinnovi e la presenza di contratti collettivi, scaduti oramai da molti anni (dai quattro ai nove anni risulta scaduta oltre la metà dei contratti), non sono riferibili, anche per il non allineamento temporale, alla crescita del tasso d'inflazione che ha inciso negli ultimi due anni.

Per questa ragione occorre interrogarsi su quali azioni, anche di sistema, come sul terreno della rappresentanza sindacale e datoriale e conseguentemente sul numero e sul perimetro dei contratti, occorre compiere per superare gli elementi di difficoltà che attraversano le relazioni industriali, per l'impatto prodotto sulle dinamiche negoziali e sull'attribuzione alla contrattazione della regolazione dei sistemi.

È evidente che la regolazione per via contrattuale, se affidata a contratti collettivi che non si rinnovano con la giusta tempistica, risulta fortemente indebolita.

Salari, formazione, classificazione, partecipazione, orario di lavoro sono una parte delle materie per le quali occorre che la contrattazione si collochi anche in anticipo alla evoluzione dei processi: se un contratto collettivo è dieci anni che non si rinnova – occorre chiaramente leggerne in

¹⁹ Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo 3 luglio 1993.

²⁰ Protocollo 31 luglio 1992 tra Governo e Partiti Sociali – Politica dei redditi, lotta all'inflazione e costo del lavoro.

profondità le cause – la sua applicazione rischia di avere solo carattere nominale senza incidere adeguatamente nelle dinamiche settoriali che intersecano la dimensione del lavoro con quella dell'impresa.

È evidente che il primo fattore, che assume visibilità, è quello del salario, dell'adeguamento delle retribuzioni, e il perdurare di ritardi nei rinnovi lascia spazio alla negoziazione individuale che è l'altro lato della medaglia.

Come evidenziato nella parte iniziale del contributo, le più recenti rilevazioni sull'applicazione dei contratti collettivi confermano che la copertura della contrattazione agita da Cgil, Cisl e Uil si attesta – per i settori per i quali è attiva la rilevazione attraverso i flussi Uniemens a oltre il 97% – ma è evidente che non ci si può affidare a una valutazione solo di natura quantitativa, ma guardare dentro la dimensione contrattuale dei diversi settori per leggere le difficoltà e ricercare le soluzioni.

Altro tema, però di carattere generale, è interrogarsi – in questo tempo – alla ricerca di una valutazione anche teorica sull'attualità della contrattazione interconfederale – oltre la dimensione dei modelli e degli schemi – con l'obiettivo di cogliere le profonde trasformazioni che interesseranno il lavoro.

ABSTRACT

Il contributo, partendo dalla tempistica dei rinnovi contrattuali, intende analizzare la relazione tra la crescita del tasso d'inflazione con i riflessi sulla contrattazione. Approfondendo le evoluzioni che sono intercorse negli anni sul punto dei modelli contrattuali, con lo snodo dell'accordo separato del 2009, per arrivare alle tecniche contrattuali di difesa e recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni. Quest'ultimo punto sarà analizzato attraverso alcune esemplificazioni riferite ai più recenti rinnovi dei contratti collettivi.

SALARIES AND NATIONAL CONTRACTING IN THE LATEST ROUND OF RENEWALS: WHICH IMPLICATIONS AND PROSPECTS

The contribution, starting with the timing of contract renewals, aims to analyze the relationship between the growth of the inflation rate with the effects on contracting. It will look in depth at the evolutions that have occurred over the years on the point of contractual models, with the junction of the separate agreement of 2009, to arrive at contractual techniques for defending and recovering the purchasing power of wages. This last point will be analyzed through some examples referring to the most recent renewals of collective agreements.

Le determinanti settoriali della moderazione salariale tedesca

Donato Di Carlo* e Martin Höpner**

1. Introduzione¹

Gli aumenti generalizzati dei prezzi, iniziati intorno alla metà del 2021 e accelerati notevolmente in seguito alla guerra in Ucraina, sollevano notevoli preoccupazioni riguardo al rischio di una possibile spirale inflazionistica tra prezzi e salari in Germania così come in altri paesi Europei. Questa metafora si riferisce a processi economici tali per cui gli aumenti dei prezzi di materie prime e di beni si traducono in forti incrementi salariali che, a loro volta, contribuiscono ad acuire ulteriormente la crescita generalizzata dei prezzi al consumo. Vista la perdita del potere d'acquisto per i lavoratori, i sindacati reagiscono all'aumento dei prezzi, impegnandosi in dure rivendicazioni sindacali e chiedendo salari più alti durante i rinnovi dei contratti collettivi di settore. In tal modo, un maggiore costo del lavoro erode i profitti delle aziende, portandole a loro volta ad aumentare i prezzi finali di beni e servizi, inducendo ulteriormente i sindacati a chiedere salari ancor più elevati, e così via. In presenza di uno *shock* inflazionistico, pur rimuovendo le cause iniziali dell'aumento dei prezzi, ad esempio una riduzione del costo dell'energia, l'inflazione può continuare a perpetuarsi attraverso tali meccanismi di *spill over*².

Pertanto, appare ragionevole che le banche centrali debbano reagire a tali dinamiche attraverso decisivi aumenti dei tassi di interesse. Tuttavia, una stretta della politica monetaria finisce per innescare crisi economiche, che andranno a danneggiare tutti gli attori economici coinvolti³. È inoltre rilevante che, in unioni monetarie come l'Eurozona, spirali inflazionistiche tra sa-

* Donato Di Carlo è *Senior Researcher* presso l'Istituto Max Planck per lo studio delle società di Colonia e direttore del «Luiss Hub for New Industrial Policy and Economic Governance» (Luhnp) presso la Luiss Guido Carli, Roma.

** Martin Höpner è *Research Group Leader* presso l'Istituto Max Planck per lo studio delle società di Colonia.

¹ Gli autori intendono ringraziare Konstantinos Papanikolaou per il supporto da lui prestato nelle attività di ricerca condotte per questo articolo.

² In un recente studio del Fmi (Alvarez *et al.* 2022), gli autori interpretano la metafora della spirale in modo diverso: secondo la loro definizione, una spirale salari-prezzi non esiste quando i prezzi e i salari crescono reciprocamente, ma quando gli aumenti dei prezzi e dei salari *accelerano* – quindi, invece di tassi di inflazione costanti, è necessario un *aumento costante* dei tassi di inflazione per soddisfare questo criterio. Non sorprende che gli autori trovino pochissimi esempi empirici di tali fasi.

³ Siamo guidati dall'opinione, predominante nel dibattito economico internazionale, secondo la quale le banche centrali non possono contrastare efficacemente aumenti generalizzati dei prezzi di natura importata, ma debbano essere vigili contro possibili effetti di secondo ordine (Blanchard, Pisani-Ferry 2022). Alternativamente, una visione diversa esiste, particolarmente in Germania, secondo

lari-prezzi diventino particolarmente dannose, vista l'impossibilità dei paesi membri di poter far leva sui tassi di cambio, per rivalutare/svalutare le proprie valute in modo da correggere le differenze nei livelli dei prezzi tra i paesi (torneremo su questo tema nelle conclusioni di questo contributo).

La preoccupazione per il rischio di una spirale inflazionistica tra prezzi e salari è, quindi, fin troppo giustificata. In Germania, tale preoccupazione ha indotto i policy makers a fare ricorso a politiche pubbliche di natura concertativa, con l'obiettivo di internalizzare il processo inflazionistico e bilanciare la perdita di competitività e di potere d'acquisto delle aziende, delle famiglie e dei lavoratori. La strategia adottata dalla Cancelleria tedesca, ovvero di consultare regolarmente le parti sociali a livello federale e concordare misure per prevenire o minimizzare le spirali salari-prezzi, è risultata non solo coerente, ma, sembrerebbe al momento, anche piuttosto efficace. I risultati raggiunti grazie alle consultazioni con le parti sociali avviate nel luglio 2022 – e le relative misure di politica economica e sociale messe in atto – hanno contribuito a frenare la crescita dei salari nominali. Il ruolo guida giocato dal settore chimico è stato particolarmente importante in questo contesto. Grazie ad una proposta di Michael Vassiliadis – presidente del sindacato Ig Bce che ha anche ha presieduto la commissione per il prezzo del gas insieme a Siegfried Russwurm, presidente dell'associazione dell'industria chimica⁴ – il governo ha deciso di esentare temporaneamente da imposte e contributi previdenziali pagamenti *una tantum*, elargiti dai datori di lavoro al di fuori dei contratti collettivi settoriali⁵, al fine di allentare la pressione dei sindacati mirate a richieste di maggiori aumenti salariali nella contrattazione collettiva nazionale.

Successivamente, con l'accordo di ottobre 2022, l'industria chimica ha, dunque, assunto il ruolo simbolico di *benchmark* per le altre negoziazioni settoriali, essendo il primo grande settore della nuova stagione negoziale ad inviare un forte segnale di moderazione salariale agli altri settori. Questa nuova intesa ha sfruttato appieno la possibilità di concedere pagamenti *una tantum* esenti da imposte e tasse, cosa che lo porta ad essere definito un patto di moderazione salariale a tutto tondo. Le parti sociali del settore metallurgico hanno poi risposto in maniera simile, nel novembre 2022. Nell'ambito della concertazione, sono stati negoziati anche decisivi interventi di compensazione a supporto delle famiglie, che hanno facilitato il raggiungimento di un consenso sulla

la quale, per mantenere la loro credibilità, le banche centrali dovrebbero mantenere la loro politica dei tassi di interesse restrittiva anche in assenza di effetti di secondo ordine. Tuttavia, la necessità di una reazione da parte delle autorità di politica monetaria di fronte spirali inflattive sembra perlopiù indiscussa.

⁴ Vassiliadis è anche membro di cinque consigli di sorveglianza di importanti grandi aziende chimiche ed energetiche: Basf, Steag, Rag, Henkel e Vivawest.

⁵ Ciò significa che i pagamenti *una tantum* non vengono considerati come aumento della retribuzione nelle tabelle salariali del contratto collettivo. Il successivo rinnovo del contratto collettivo è, quindi, legato solo allo *status quo ante* (prima del pagamento *una tantum*). La crescente importanza di tali pagamenti è una delle tendenze a lungo termine nella contrattazione collettiva, che si osservano dall'inizio del nuovo millennio, insieme alla più lunga durata degli accordi collettivi (20 mesi e più, in media) e al ritardo generalizzato nell'introduzione di incrementi salariali rispetto alla firma dei contratti collettivi, i cosiddetti «mesi zero» durante i quali gli incrementi tabellari vengono volontariamente congelati. Negli accordi collettivi discussi nella sezione 4, queste tendenze sono state, in una certa misura, portate all'estremo.

moderazione salariale da parte dei sindacati. In definitiva, è difficile affermare con certezza come si sarebbero conclusi i rinnovi degli accordi se non ci fossero stati gli incontri di concertazione con le parti sociali a livello federale. Ma è probabilmente corretto attribuire alla concertazione tedesca, di stampo *neocorporativista*, un ruolo di supporto e guida rispetto alla capacità del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione di assorbire con discreto successo le pressioni inflazionistiche derivate dalla crisi energetica.

In questo contributo, miriamo ad arricchire l'attuale dibattito sul rischio di una spirale inflazionistica tra prezzi e salari, concentrandoci su un'analisi di più lungo periodo delle dinamiche salariali in Germania e delle relative determinanti istituzionali. In tal senso, esaminiamo le dinamiche salariali tedesche dal 1999, anno della creazione dell'euro, al 2019, ultimo anno prima dello scoppio della pandemia da Covid-19. Nell'analisi, adottiamo un approccio settoriale, analizzando le caratteristiche istituzionali dei maggiori settori economici del sistema produttivo tedesco, allo scopo di individuare i fattori che hanno contribuito alla debole crescita dei salari osservata in Germania durante gli ultimi due decenni. L'ipotesi intorno alla quale si sviluppa il presente elaborato muove i passi dalla tesi per cui le determinanti della moderazione salariale tedesca vadano ricercate nello studio specifico delle caratteristiche istituzionali del sistema di relazioni industriali e della determinazione dei salari a livello dei maggiori settori economici. Nello specifico, è nostra impressione che le cause della moderazione salariale tedesca siano riconducibili a quattro macro-caratteristiche settoriali, le quali esercitano una forza repressiva sull'andamento salariale: *i.e.* il carattere decentralizzato delle relazioni industriali nel settore delle esportazioni; l'erosione della copertura della contrattazione collettiva nei servizi a bassa produttività; il federalismo fiscale, che incanala le pressioni di austerità soprattutto nei *Länder* e nei comuni, dove è impiegata la maggior parte dei dipendenti pubblici; ed il ruolo della Germania quale maggiore destinazione europea per i lavoratori distaccati (*posted workers*) nella fornitura di manodopera transnazionale, che mette sotto pressione le retribuzioni nel settore dell'edilizia e delle costruzioni.

Considerando che i fattori qui evidenziati sono di natura istituzionale e che, quindi, tenderanno a persistere nel breve e medio termine, concludiamo speculando che la Germania sarà affetta dal rischio di spirale inflattiva sono in misura minore, essendo essa dotata di meccanismi istituzionali settoriali per internalizzare la pressione inflattiva. Tuttavia, se, da una parte, questi sviluppi sono positivi per l'economia tedesca, dall'altra, il ritorno ad una marcata moderazione salariale tedesca suggerisce il ritorno di una eccessiva competitività della Germania che difficilmente potrà essere replicata dai partner dell'eurozona, mettendo a dura prova la resilienza dell'area euro.

2. L'andamento del costo del lavoro in Germania nel confronto internazionale

I quattro grafici nella Figura 1 mostrano l'aumento nominale cumulato del costo unitario del lavoro in quattro paesi dell'eurozona – Belgio, Germania, Italia, Spagna – durante il periodo 1999-2019, espresso come indice, in cui l'anno base 1999 corrisponde al valore di 100. Tre carat-

teristiche dell'indicatore⁶ scelto richiedono una spiegazione. In primo luogo, il nostro interesse di analisi riguarda la quantificazione delle pressioni sui costi del lavoro per le imprese. I costi unitari del lavoro includono, quindi, il costo totale del lavoro (salari lordi e costi legati ai contributi sociali). In secondo luogo, l'indicatore è costruito in modo da corregge l'aumento del costo del lavoro per gli incrementi di produttività nell'economia nel suo complesso⁷. Rimane costante se sia il costo del lavoro, sia la produttività del lavoro aumentano, ad esempio del 2% in un anno, perché in una tale situazione l'aumento del costo del lavoro è compensato in eguale misura da aumenti della produttività. In terzo luogo, prendiamo in considerazione i tassi *nominali* di crescita del costo del lavoro, poiché l'interesse dell'analisi sta proprio nel rendere visibili le dinamiche che possono esercitare una potenziale pressione sui prezzi. Allo stesso tempo, ciò significa che i tassi di crescita riassunti nei grafici non forniscono alcuna informazione su come si sono sviluppati i salari *reali* dei lavoratori, al netto dell'inflazione.

Tali tassi di crescita (cumulativi dei costi unitari nominali del lavoro) sono indicati nei grafici della Figura 1 per cinque settori economici: i.e. il settore manifatturiero, che è il nucleo delle esportazioni industriali⁸; il settore pubblico⁹; il settore delle costruzioni; un gruppo selezionato di servizi privati, cosiddetti, a basso valore aggiunto; ed i settori finanza ed assicurazioni, che qui si intende rappresentare come il segmento del settore dei servizi caratterizzati da una maggiore produttività¹⁰. Inoltre, in ciascuno dei grafici viene mostrato il tasso di inflazione aggregato per l'eurozona calcolato come da mandato della Banca centrale europea fissato intorno al 2%. Questo parametro di riferimento funge implicitamente da *benchmark* per l'inflazione del costo unitario del lavoro¹¹ e consente di operare una distinzione approssimativa tra traiettorie di crescita dei costi unitari del lavoro orientate alla stabilità dei prezzi (ovvero in linea con il *benchmark* dell'inflazione *target* per l'eurozona), traiettorie da considerarsi eccessive (ovvero al di sopra del *benchmark*) e traiettorie di moderazione salariale (al di sotto).

⁶ Per il calcolo dai dati grezzi del database Ocse Stan (ed. 2020), il costo del lavoro (variabile Labr) è stato diviso per le ore lavorate (Hrse) e corretto per gli incrementi della produttività oraria, calcolati dagli incrementi del valore aggiunto (Valk) per ore lavorate (Hrse). I settori sono stati classificati come segue: Industria = D05T39; Costruzione = D41T43(F); Servizi privati = D45T56(G-I); Finanza e assicurazioni = D64T66(K); Settore pubblico = D84T88(O-Q).

⁷ Per quanto riguarda lo sviluppo della produttività, la Germania non si discosta particolarmente dai valori della crescita della produttività osservati in media nel confronto internazionale. Le particolarità dell'andamento tedesco dei costi unitari del lavoro non sono, quindi, dovute a sviluppi eccezionali della produttività.

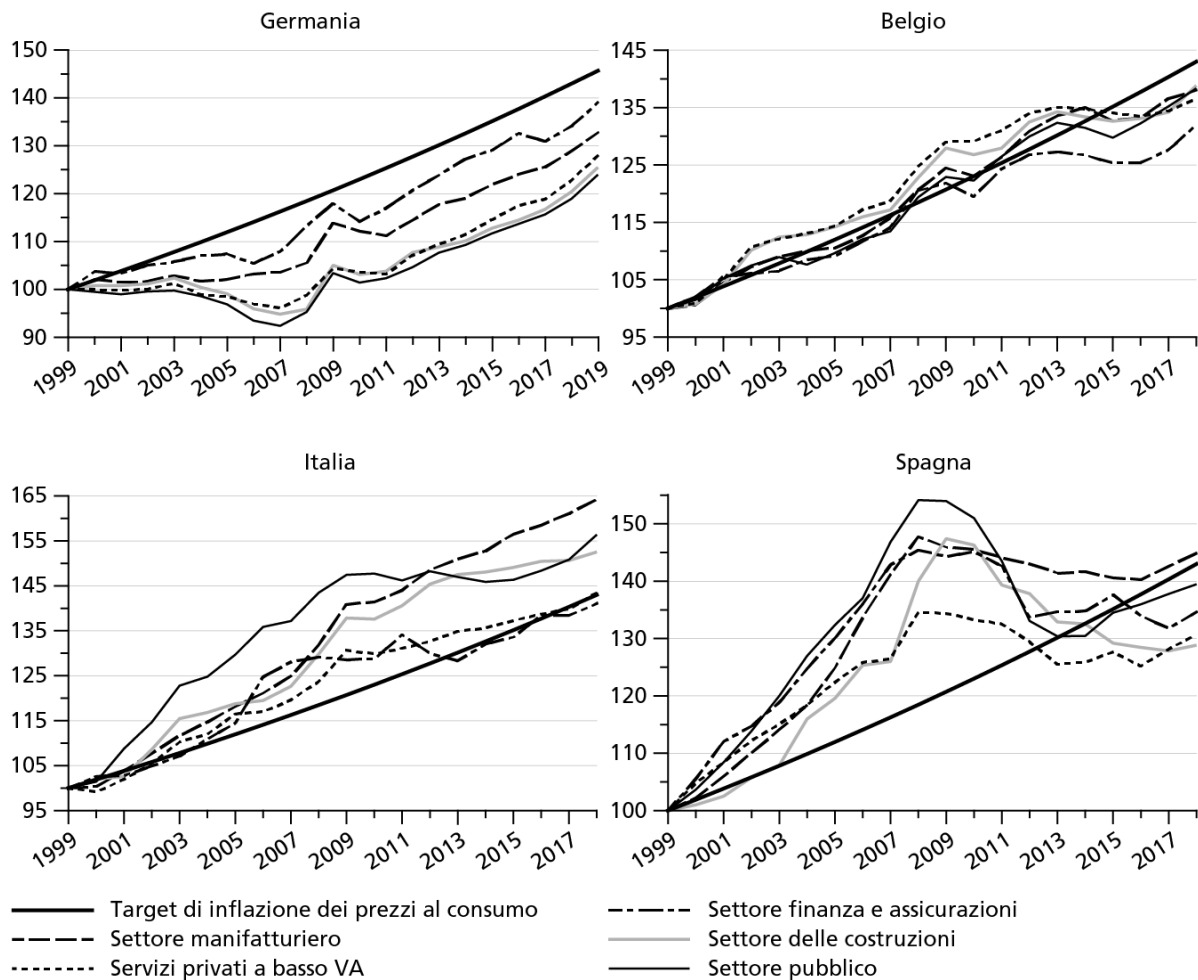
⁸ Nella definizione dell'Ocse, il settore manifatturiero è sinonimo di settore industriale, ma senza i settori infrastrutturali di elettricità, acqua e gas.

⁹ Comprende hotel e ristoranti, vendita all'ingrosso e al dettaglio, servizi di autoveicoli, trasporto e deposito.

¹⁰ Un altro esempio di ciò, che *Wren* (2021) classifica come servizi dinamici e altamente produttivi, sarebbe il settore dell'informatica.

¹¹ Nel quadro dei tentativi mirati al coordinamento delle politiche salariali dei vari paesi membri dell'eurozona, i sindacati europei hanno concordato come obiettivo comune la crescita dei costi unitari del lavoro in linea con l'obiettivo *target* della Bce di inflazione per l'eurozona determinato al 2% (per i dettagli, si veda Höpner/Seeliger 2021).

Figura 1 - Aumenti cumulativi del lavoro (valori nominali) in quattro paesi dell'Eurozona (indici, 1999=100)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Ocse (Stan database).

Nota: gli indici sono stati elaborati partendo dai dati grezzi presi della banca dati Ocse Stan (ed. 2020). Il costo del lavoro (variabile Labr) è stato diviso per le ore lavorate (Hrse) e corretto per gli aumenti della produttività oraria, calcolata in base all'aumento del valore aggiunto (Valk) per ora lavorata (HRSE). I settori sono i seguenti: Manifatturiero = D05T39; Costruzioni = D41T43(F); Servizi privati a basso VA = D45T56(G-I); Finanza e assicurazioni = D64T66(K); Settore pubblico = D84T88(O-Q).

Il grafico mostra una chiara traiettoria di moderazione salariale in Germania, verificatasi principalmente nei primi dieci anni dal lancio della moneta unica, così come indicato dall'ampio divario tra le traiettorie salariali ed il *benchmark* di riferimento. Dopo la crisi finanziaria, l'andamento del costo del lavoro è tornato alla normalità, ma i movimenti di recupero salariale non sono stati sufficienti a compensare completamente la forte moderazione avvenuta durante i primi dieci anni dell'euro. Di fatto, nessuna delle curve settoriali mostrate arriva ad intersecare la curva di riferimento derivata dal target d'inflazione della Bce. In breve, per gran parte dei primi vent'anni dell'euro, le variazioni del costo del lavoro tedesco hanno esercitato poca pressione sui costi sulle aziende. Ciò differisce notevolmente dagli sviluppi in altri Stati membri dell'eurozona.

Pertanto, si possono identificare tre modelli oltre a quello tedesco. Il grafico mostra un esempio di ciascuno di questi modelli. Il primo gruppo comprende paesi in cui i tassi di aumento del costo del lavoro, corretto per la produttività, sono abbastanza vicini alla curva di riferimento.

Queste sono tutte economie di mercato coordinate dell'Europa occidentale o settentrionale: Belgio, Finlandia, Francia e Paesi Bassi. La Figura 1 di cui sopra riporta l'esempio del Belgio.

In un secondo gruppo, molto più piccolo, si trovano paesi in cui il costo del lavoro è cresciuto molto al di sopra del *benchmark*, senza una correzione radicale in seguito. L'Italia fa parte di questo gruppo¹². Il terzo gruppo è costituito da paesi in cui la crescita del costo del lavoro per unità di prodotto era chiaramente superiore alla crisi finanziaria e hanno subito correzioni di vasta portata in seguito allo *shock* subito, attraverso dure politiche di austerità. Nel grafico, la Spagna è utilizzata come esempio, ma paesi con un simile andamento sono anche il Portogallo (sebbene con una correzione incompleta del costo del lavoro nell'edilizia) e la Grecia, con un andamento delle traiettorie salariali molto simile a quello riscontrato nel caso italiano.

È importante sottolineare che, per quanto riguarda la tendenza del costo del lavoro sul lungo periodo, solamente l'Austria può essere associata al modello tedesco, nonostante la moderazione salariale sia meno marcata e gli incrementi del costo unitario del lavoro si avvicinino al benchmark molto più che nel caso tedesco. In particolare, la crescita salariale nei servizi privati – un settore molto ampio nelle moderne economie – è stata maggiore in Austria rispetto alla Germania, il che è dovuto principalmente all'ampia copertura della contrattazione collettiva austriaca.

Il confronto internazionale, seppur sommario, dovrebbe essere sufficiente a chiarire che lo sviluppo del costo unitario del lavoro in Germania nel lungo periodo è piuttosto atipico e rappresenta un caso *sui generis* nell'eurozona. Nella sezione seguente discutiamo i fattori che, a nostro avviso, agiscono come determinanti istituzionali della moderazione salariale tedesca.

3. Sviluppi settoriali

Lo sviluppo delle traiettorie salariali nei diversi settori dell'economia tedesca, mostrate nella figura 1, presenta una componente di ciclicità: i costi unitari del lavoro in Germania sono aumentati molto lentamente (e sono addirittura diminuiti in alcuni settori) durante la seconda metà degli anni 2000, periodo in cui la Germania era considerata da molti osservatori internazionali come il «malato d'Europa» (*the sick man of Europe*) per via del persistere di una crisi economica ed occupazionale. Dalla crisi finanziaria del 2008, e specialmente a partire dal 2012 circa, ci sono invece stati incrementi salariali costanti che hanno portato ad un riavvicinamento delle curve salariali alla curva di riferimento. Il fatto che l'andamento del costo unitario del lavoro sia soggetto a dinamiche cicliche non è una peculiarità della Germania, ma è riscontrabile in tutti i paesi presi in esame.

Nel settore delle esportazioni industriali, le modalità di determinazione dei salari sono cambiate dagli anni Novanta. Il «modello tedesco», precedentemente ritenuto come un modello di relazioni industriali di tipo «coordinato», si è evoluto attraverso diverse fasi di decentramento della contrattazione collettiva, a favore di un nuovo sistema, articolato su più livelli, ma con una maggiore responsabilità per la politica salariale da parte dei rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale – che naturalmente attribuiscono grande importanza alla sicurezza e al mantenimento

¹² Tuttavia, l'Italia è un caso particolare perché mostra uno sviluppo insolito nel denominatore del calcolo del costo unitario del lavoro: contrariamente alla tendenza internazionale di una crescita della produttività in calo ma ancora esistente, l'Italia non ha registrato praticamente alcun progresso della produttività dall'adesione all'euro (cfr. Baccaro, D'Antoni 2020).

dei posti di lavoro in azienda. Questo sviluppo è iniziato nel settore metalmeccanico con concessioni di politica salariale a livello aziendale e, a partire dall'«Accordo di Pforzheim» del 2004, ha portato a «clausole di apertura» concordate collettivamente, il cui utilizzo richiede, solitamente, il consenso della parte sindacale. Il contesto di stagnazione economica dei primi anni dell'euro, insieme all'emergere di nuovi centri produttivi con basso costo del lavoro nell'Europa dell'Est e la tendenza all'esternalizzazione di *attività* ex industriali verso i settori dei servizi connessi alle imprese, hanno quindi portato i rappresentanti dei lavoratori a sfruttare appieno questi nuovi strumenti di determinazione salariale decentrata. Di conseguenza, essendo in misura crescente determinati a livello aziendale, gli incrementi salariali nel settore manifatturiero reagiscono rapidamente al deterioramento dei parametri di competitività sui mercati internazionali. Questi mutamenti istituzionali sono stati ampiamente descritti ed analizzati in letteratura (tra gli altri: Streeck 2009, Cap. I.2; Hassel 2014; Baccaro, Howell 2017, Cap. 6) e non dovrebbe sorprendere, pertanto, che l'evoluzione dei salari nel settore manifatturiero tenda ad una conseguente moderazione salariale. Infatti, la letteratura internazionale sulla determinazione salariale è concorde nell'attribuire alla concorrenza estera il ruolo di «vincolo esterno», agendo come fattore di moderazione per la crescita dei salari in quei settori dove le aziende operano esportando beni sui mercati esteri. Inoltre, la letteratura sottolinea come i settori esposti tendano a favorire andamenti di moderazione salariale anche negli altri settori nazionali, cosiddetti *sheltered*, ovvero non esposti alla competizione internazionale (Hancké 2013; Dustmann *et al.* 2014)¹³.

Per il caso tedesco occorre notare che, con l'eccezione dei servizi altamente produttivi e dinamici (i.e. finanza ed assicurazioni), tutti i settori economici non esposti hanno effettivamente prodotto una moderazione salariale perfino *maggiore* di quella del settore delle esportazioni.

Il fatto che la moderazione salariale tedesca nel periodo in esame sia stata trainata principalmente dai settori *sheltered* è teoricamente sorprendente ed insolito in un confronto internazionale. Di fatto, l'evidente divergenza tra le traiettorie salariali nei vari settori suggerisce che la Germania non abbia più un modello di *contrattazione intersettoriale*, tipico dei paesi orientati all'esportazione, in cui i settori domestici si limitano a copiare lo sviluppo moderato dei salari del settore delle esportazioni (per una discussione più approfondita a riguardo si veda Di Carlo 2020). I motivi della debole evoluzione salariale nei settori domestici dell'economia tedesca vanno quindi ricercate nelle caratteristiche delle istituzioni che regolano la determinazione salariale dei settori stessi.

Nei servizi privati, il «modello tedesco» di relazioni industriali basato su contratti collettivi di settore, cogestione e partenariato sociale si è ampiamente eroso. Mentre tutti i paesi dell'Europa occidentale e settentrionale, ma anche l'Italia ad esempio, hanno trovato il modo di stabilizzare la copertura della contrattazione collettiva su livelli relativamente elevati, la Germania ha avuto un rapido declino della copertura della contrattazione collettiva, ad oggi intorno al 51% del totale dei lavoratori¹⁴. I servizi privati, come il settore dell'ospitalità e il commercio al dettaglio, ne sono ri-

¹³ La moderazione salariale nei settori non esposti tende a favorire la competitività dei settori non esposti attraverso due meccanismi. In primo luogo, forti rivendicazioni salariali nei settori non esposti tendono ad aumentare indirettamente il rischio di maggiori richieste salariali nel settore delle esportazioni; in secondo luogo, il settore delle esportazioni agisce come acquirente di beni e servizi presso aziende domestiche operanti nei settori non esposti, ed è quindi interessato ad una moderazione dei costi e ad una bassa inflazione domestica.

¹⁴ Questa cifra dell'*Institute for Employment Research* (Iab) è persino relativamente ottimista. L'Ufficio fe-

sultati particolarmente colpiti¹⁵. Anche il mercato del lavoro e le riforme sociali implementate durante il secondo mandato del governo Schröder hanno contribuito alla moderazione salariale nei servizi di base, abbassando il salario di riserva¹⁶. Per gran parte del periodo preso in considerazione, i lavoratori del settore non sono stati tutelati dal salario minimo, introdotto in Germania solo nel 2015. Di conseguenza, durante gli anni 2000 il divario salariale tra il settore manifatturiero e quello dei servizi privati è aumentato in Germania più che in altri Stati membri dell'Eurozona e dell'Ue, come mostrato da Albu *et al.* (2018, p. 7).

Per ciò che concerne il settore pubblico, lo straordinario contenimento dei livelli dei salari può essere compreso solo considerando che le politiche salariali nel settore pubblico fanno sempre riferimento alle più ampie politiche fiscali da parte dei governi (Di Carlo 2022). Nel federalismo fiscale tedesco molti Länder e comuni – che impiegano circa il 90% dei dipendenti pubblici – rimangono cronicamente sotto finanziati. Pertanto, nonostante un elevato grado di organizzazione sindacale e un'ampia copertura della contrattazione collettiva, le pressioni volte al consolidamento della spesa pubblica hanno avuto un forte impatto sulla politica salariale nel pubblico impiego. Ciò è stato particolarmente evidente negli anni 2000, sulla scia delle riforme della fiscalità generale implementate dal partito Social Democratico e dai verdi. Questo ha costretto i Länder e le municipalità ad un rigoroso consolidamento fiscale, portando i loro rappresentanti negoziali ad imporre ai sindacati marcati tagli salariali (si veda la curva relativa al settore pubblico nella figura 1). In generale, il problema principale sembra risiedere nel fatto che i rappresentanti negoziali dei Länder e delle municipalità negoziano collettivamente all'interno di strutture organizzative centralizzate. Viste le forti disparità tra questi governi sub-nazionali in termini di spazio fiscale, di fatto, le uniche politiche salariali che posso essere accettate collettivamente nel pubblico impiego si basano su incrementi salariali piuttosto restrittivi e che rispettano la stabilità finanziaria dei Länder e delle municipalità con minore spazio fiscale (sul tema si veda Di Carlo 2022).

Il grafico mostra anche l'andamento estremamente debole del costo del lavoro nel settore edile tedesco. In questo settore, la marcata contrazione salariale si è manifestata prima rispetto agli altri settori domestici: dal 1994, fino all'inizio della crisi finanziaria, il settore è stato costantemente in contrazione, accompagnato da forti pressioni restrittive sui salari¹⁷. I lavoratori edili sono infatti stati tra i più penalizzati nel processo di transizione dell'economia tedesca verso un regime di crescita trainato dalle esportazioni che ha avuto luogo a cavallo del secolo (Höpner, Baccaro 2022). È solo dal 2010 in poi che il settore dell'edilizia ha trovato la via d'uscita dalla sua lunga crisi, tornando a crescere a ritmi elevati. Durante l'ultimo decennio, però, i salari del settore sembrano essere cresciuti a ritmi relativamente poco sostenuti. In assenza di chiavi interpretative alternati-

derale di statistica tedesco, sulla base della sua indagine sulla struttura retributiva, stima che solo il 43% dei dipendenti in Germania sia coperto da accordi collettivi.

¹⁵ Questi sviluppi sono dovuti principalmente al rifiuto, da parte delle organizzazioni datoriali, di accettare l'applicabilità *erga omnes* dei contratti collettivi, che in linea di principio consentono di estendere i contratti collettivi rappresentativi ai datori di lavoro che non sono membri di un'associazione datoriale (per i dettagli si veda Günther, Höpner 2022).

¹⁶ Tuttavia, l'impatto delle riforme *Hartz* non dovrebbe essere sopravvalutato. Come mostra il grafico relativo alla Germania, la stagnazione e, in alcuni casi, anche la riduzione del costo unitario del lavoro nei settori domestici tedeschi era già in atto da diversi anni, prima che le riforme entrassero in vigore.

¹⁷ Dal boom della riunificazione, il settore edile tedesco è stato sovradimensionato rispetto agli standard internazionali. Dal 2000, tuttavia, il settore appare sottodimensionato (vedi dati in Höpner, Baccaro 2022, pp. 10-12).

ve, la spiegazione più plausibile appare connessa alla forte concorrenza salariale a ribasso esercitata dalla massiccia presenza, in Germania, di lavoratori distaccati, provenienti da paese a basso costo di manodopera (Bosch, Hüttenhoff 2022, cap. 9).

4. La scarsa probabilità dell'emergere di una spirale salari-prezzi in Germania

L'analisi di lungo periodo dell'andamento del costo unitario del lavoro in Germania porta a tre osservazioni. In primo luogo, una componente ciclica delle traiettorie salariali è chiaramente riscontrabile. In secondo luogo, gli sviluppi delle traiettorie salariali in Germania sono stati influenzati da singoli eventi, come ad esempio la ristrutturazione della determinazione salariale nel pubblico impiego, sulla scia delle riforme implementate nei primi anni 2000. In terzo luogo, l'indagine sulle cause settoriali della moderazione salariale in Germania porta all'individuazione di quattro meccanismi:

- Il decentramento della contrattazione collettiva nel settore delle esportazioni che, attraverso nuove istituzioni di determinazione salariale all'interno delle imprese del settore manifatturiero, reagisce in modo molto flessibile ai parametri della concorrenza internazionale;
- l'erosione della copertura della contrattazione collettiva nei servizi privati a bassa produttività, che espone i lavoratori dei servizi ai meccanismi di mercato;
- il federalismo fiscale, che incanala pressioni di austerità, portando i governi dei Länder e delle municipalità a seguire politiche salariali restrittive nel pubblico impiego;
- lo status della Germania come principale paese di destinazione per il distacco transnazionale di lavoratori (*posted workers*), che comporta una concorrenza a ribasso nel settore delle costruzioni.

Di seguito, intendiamo discutere le implicazioni di tali osservazioni per i futuri sviluppi delle politiche salariali in Germania, attingendo alle informazioni finora disponibili sugli accordi salariali avvenuti dalla metà del 2021¹⁸.

La componente ciclica presenta un quadro eterogeneo dal quale non si possono ricavare previsioni chiare. Un'accelerazione della crescita dei salari nominali potrebbe essere supportata dal fatto che il tasso di disoccupazione tedesco sia sceso al 2,9% nel 2022 – il tasso di disoccupazione più basso nell'Eurozona e il terzo più basso nell'Ue, dopo Polonia e Repubblica Ceca. I dati sulla carenza di manodopera qualificata sembrano puntare nella stessa direzione: la Germania è caratterizzata da una marcata carenza di manodopera, riscontrabile soprattutto nei settori dell'edilizia e dell'assistenza sociale, ma anche nel commercio e nell'informatica (Bundesministerium der Finanzen 2022, p. 14). Tuttavia, la Germania è stata e continua ad essere colpita in modo sproporzionato dalla crisi energetica, dato che il suo settore industriale, relativamente ampio, ha fabbisogni energetici molto esosi ed una forte vulnerabilità dovuta ad una eccessiva dipendenza dalla Russia per l'importazione di gas naturale. Queste caratteristiche espongono il settore delle esportazioni a costi particolarmente elevati e ad una forte pressione concorrenziale. Alla fine del 2022, le stime di organizzazioni internazionali come l'Ocse (2022) prevedevano segni di contrazione

¹⁸ Una panoramica dei contratti collettivi conclusi fino all'ottobre 2022 è disponibile in Sachverständigenrat (2022, pp. 76-77). Inoltre, informazioni aggiornate sui nuovi accordi sono disponibili sul sito web dell'Istituto di ricerca economica e sociale (Wsi) della Fondazione Hans Böckler.

per la Germania nel 2023 (nel caso dell'Ocse: -0,7%). In questo contesto generale, qual è la probabilità che le caratteristiche istituzionali evidenziate nella precedente sezione persistano nel breve e medio termine e continuino ad esercitare effetti di moderazione sulla crescita salariale dei vari settori economici?

Al momento, nel settore manifatturiero non si riscontrano cambiamenti evidenti nella modalità di contrattazione salariale. Il modello decentralizzato di determinazione delle retribuzioni nel settore esposto di certo non è in grado di garantire la protezione del potere d'acquisto dei lavoratori del settore, ma difende le aziende operanti in mercati internazionali da pressioni inflazionistiche dovute ad una spirale prezzi-salari, garantendo una maggiore competitività di costo rispetto ai partner commerciali della Germania. Gli incrementi salariali dell'autunno 2022 nei settori metalmeccanico e chimico, piuttosto moderati, sono in linea con queste dinamiche, e rimangono ben distanti dal garantire la difesa dei salari rispetto all'accelerazione dei prezzi al consumo. Il contratto collettivo dell'industria metallurgica ed elettrica del novembre 2022¹⁹ ha una durata di 24 mesi e si divide in varie componenti: i primi otto mesi dalla stipula del contratto collettivo sono mesi cosiddetti «zero», ovvero mesi per i quali non è previsto alcun incremento salariale sui valori tabellari. Successivamente, cioè per i restanti quattro mesi del primo anno, si ha un aumento salariale del 5,2%, che su base annua può essere stimato all'1,7%. Gli aumenti del secondo anno seguono un andamento simile, per cui il punto di partenza è la massa salariale dopo l'aumento del 5,2% (e non il tasso di aumento annualizzato dell'1,7%). In questo caso, c'è un arrotondamento che copre sette mesi, in cui gli aumenti salariali del 3,3% non entreranno in vigore fino a maggio 2024. Se si considerano questi aspetti, l'entità degli incrementi salariali si riduce notevolmente, a fronte però di due pagamenti *una tantum* aggiuntivi di € 1.500²⁰.

Nei servizi privati, invece, il quadro è misto. Nel settore a bassa produttività, come discusso in precedenza, la copertura della contrattazione collettiva si è notevolmente erosa. Ciò significa che l'andamento dei salari è ampiamente esposto alle forze di mercato ed è, dunque, difficile fare una previsione accurata in quanto il basso tasso di disoccupazione²¹ potrebbe portare ad una crescita soddisfacente dei salari reali. Inoltre, nel settore dei servizi privati a bassa produttività, gli aumenti del salario minimo giocano un ruolo fondamentale nel supportare i salari reali dei lavoratori dei servizi. Tali aumenti sono passati da €9,82 (fino a giugno 2022) a €10,45 (fino a settembre 2022) a €12,00. Tuttavia, la *Bundesbank* (2022, pp. 55-57) stima che gli effetti sui futuri aumenti dei

¹⁹ Spiegel Wirtschaft, *Lohnplus von mehr als acht Prozent – und 3000 Euro Einmalzahlung*, https://www.spiegel.de/wirtschaft/tarifeinigung-in-metall-und-elektroindustrie-mehr-als-acht-prozent-plus-3000-euro-einmalzahlung-a-9b7c68e3-a962-4075-97e3-691f3d56f17f?fbclid=IwAR2Z4K9JyPUaWa_U9dPrK6fCvwO6wX05PPkx4O923uF5veY2JrISl3HICkU.

²⁰ C'è, naturalmente, anche la questione di stimare i pagamenti *una tantum* sulla base dello stipendio medio mensile lordo degli addetti di settore. Sulla base di una stima intorno ai 3.400 euro (i dati disponibili variano all'incirca intorno a questo valore), ciò si traduce in un ulteriore aumento salariale annuo del 3,7% nel primo anno. Nel secondo anno, invece, i 1.500 euro non vanno aggiunti nuovamente per calcolare l'aumento salariale (non c'è aumento aggiuntivo), lasciando solo la tabella relativa all'aumento salariale per i mesi 13-24.

²¹ È vero che la carenza di lavoratori qualificati nei servizi semplici è più facile da rimediare che in altri settori a causa dei brevi periodi di formazione, e anche che, secondo l'*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (2022, p. 4), il basso livello di disoccupazione, al limite della piena occupazione, è ancora compensata da una riserva latente di quasi 900.000 lavoratori disponibili. Tuttavia, la carenza di manodopera si è rivelata un grave problema nella fase avanzata della pandemia, ad esempio nella riapertura dei ristoranti, che dovrebbe incoraggiare i datori di lavoro a offrire salari più alti.

prezzi saranno, nella migliore delle ipotesi, limitati. È inoltre realistico non aspettarsi alcun mutamento istituzionale nella modalità (disorganizzata) di determinazione dei salari nei servizi a bassa produttività: nonostante i segnali positivi nell'accordo di coalizione, stando alle notizie di cronaca, non vi è l'intenzione di attuare una riforma che renda l'applicabilità dei termini dei contratti collettivi di settore come generalmente vincolanti *erga omnes*.

Per ciò che concerne i servizi altamente produttivi e dinamici (finanza ed assicurazioni), sembra ragionevole supporre che lo shock inflazionistico porti a maggiori incrementi salariali. Tuttavia, l'ultimo accordo salariale per il settore assicurativo dell'aprile 2022, dimostra andamenti diversi in termini di importo e durata: 3,0% per il 2022 e 2,0% per il 2023 (un raggruppamento che suggerisce l'emergere di una deriva salariale positiva). Lo stesso vale per il settore bancario, sia pubblico che privato, per cui nei mesi di marzo e aprile 2022 si sono conclusi contratti di simile entità: 3,0% per il 2022 e 2,0% per il 2023. In ogni caso, va tenuto conto che questi settori rimangono sottodimensionati nell'economia tedesca rispetto agli standard internazionali (Wren 2021) e dovrebbero, quindi, avere solo un impatto moderato sull'andamento generale dei salari.

Vista l'importanza delle scarse risorse finanziarie dei Länder e dei comuni quali determinante principale dell'evoluzione salariale all'interno del settore pubblico tedesco, l'andamento dei salari del settore pubblico, nei prossimi anni, dipenderà fortemente dal corso futuro della politica fiscale. Sullo sfondo della crisi pandemica e della guerra in Ucraina, si potrebbe pensare che l'allentamento dei vincoli di bilancio europei possa alimentare marcati incrementi salariali nel pubblico impiego. Eppure, il ministro delle Finanze tedesco, membro del partito Liberale Democratico, ha chiarito di non voler approfittare eccessivamente della sospensione del Patto europeo di stabilità e crescita per il 2023. Dal nostro punto di vista, al momento, ci sembra dunque probabile un ritorno a politiche fiscali di austerità che riducono fortemente lo spazio fiscale con il quale concedere generosi aumenti salariali nel pubblico impiego tedesco.

Nel settore delle costruzioni, dove la crescita salariale rimane sotto pressione per via della competizione internazionale data dal distacco transnazionale dei lavoratori, è stato concluso un accordo piuttosto moderato e di lungo termine del 3,3% per il 2022 e del 2,0% per il 2023, simile al settore assicurativo. Nonostante la recente riforma della direttiva sul distacco dei lavoratori (Seikel 2022), ci sembra improbabile, quindi, che la situazione nel settore edile tedesco cambi significativamente nel prossimo futuro. Piuttosto, l'aumento dei tassi di interesse da parte della Bce ha portato ad un brusco crollo del settore edile tedesco dal quarto trimestre del 2022 in poi, dato fra l'altro dal forte calo di attività nelle costruzioni²² ed il crollo dei prestiti alle famiglie²³. In questo contesto non sono da aspettarsi aumenti salariali significativi. Di conseguenza, non sembrano esserci elementi che suggeriscono l'emergere che una spirale salari-prezzi che parta dal settore delle costruzioni fino a diffondersi agli altri settori.

²² Secondo l'Ufficio federale di statistica, nel novembre 2022, i nuovi ordini nel principale settore delle costruzioni sono diminuiti di quasi il 13% rispetto al novembre dell'anno precedente: un calo drammatico. Vedi https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_032_441.html.

²³ I dati della Bundesbank sono disponibili qui: <https://www.bundesbank.de/de/statistiken/geld-und-kapitalmaerkte/zinssatze-und-renditen/wohnungsbaukredite-an-private-haushalte-hypothekarkredite-auf-wohngrundstuecke-615036>, la serie di dati «*Neugeschäftsvolumina Banken DE / Wohnungsbaukredite an private Haushalte insgesamt*» è decisiva.

5. Conclusione: il modello tedesco nel contesto dell'Unione monetaria europea

In questo breve contributo abbiamo tentato di evidenziare come l'economia tedesca sia caratterizzata da una molteplicità di istituzioni del mercato del lavoro che, a livello settoriale, concorrono ad una più generalizzata moderazione salariale; moderazione che ha caratterizzato il modello economico della Germania sin dall'entrata del paese nell'Eurozona. La nostra tesi è che queste istituzioni abbiano esercitato un effetto di moderazione sulla crescita dei salari anche durante il recente shock inflazionistico iniziato nel 2021. Inoltre, la pratica di concertazione corporativista, discussa nell'introduzione, sembrerebbe aver esercitato un effetto di moderazione autonomo e *aggiuntivo* rispetto agli accordi salariali finora raggiunti: le parti sociali hanno fatto ampio uso dell'esenzione dei pagamenti *una tantum* da tasse e prelievi e le sovvenzioni energetiche per le famiglie hanno reso più facile, per i sindacati, accettare perdite salariali reali per i lavoratori. Ma anche senza tali misure la Germania, a nostro avviso, rimane un caso di studio dove sembra improbabile il perpetuarsi di una spirale salari-prezzi.

Tuttavia, se, da un lato, questa nostra valutazione deriva da un'analisi settoriale di lungo periodo, ad oggi emergono sempre più fattori che potrebbe favorire una maggiore spinta al rialzo del costo del lavoro, come ad esempio la marcata carenza di manodopera qualificata. La nostra analisi dovrebbe dunque essere intesa come una tesi improntata su tendenze di lungo periodo, che saranno da confermarsi nel prossimo futuro sulla base dei dati per il periodo 2023-2025.

Il fatto che la Germania sia in grado, grazie al contesto istituzionale domestico, di internalizzare le pressioni inflazionistiche ed evitare una spirale salari-prezzi è, a prima vista, una buona notizia per l'economia tedesca. Questa interpretazione ottimistica, tuttavia, ignora il fatto che la Germania fa parte di un'area valutaria in cui non sono più possibili aggiustamenti nominali dei tassi di cambio. Pertanto, allo scopo di evitare l'accumulo di squilibri macroeconomici dovuti ad eccessive differenze di competitività all'interno dell'area euro, nel medio periodo è necessaria una convergenza degli incrementi dei costi unitari del lavoro fra i paesi membri²⁴ (De Grauwe 2022, pp. 128-130). Le peculiari caratteristiche istituzionali dell'economia tedesca, che permettono una moderazione salariale di carattere strutturale, non sono facilmente replicabili negli altri paesi membri che non dispongono delle precondizioni istituzionali nel mercato del lavoro per minimizzare ed internalizzare l'attuale *shock* inflazionistico. Le istituzioni delle relazioni industriali e le regole della determinazione salariale negli altri paesi dell'eurozona differiscono tra loro sotto molti aspetti, come ad esempio il grado di coordinamento e centralizzazione della contrattazione, i livelli di adesione ad organizzazioni sindacali e datoriali, l'intervento dello stato nelle politiche dei redditi, l'uso della concertazione, ecc. (Eurofound 2018). Tali differenze istituzionali includono anche il modo in cui il tasso di inflazione viene incorporato nella contrattazione e nella determinazione delle politiche salariali. Il Belgio, ad esempio, ha ancora un'indicizzazione salariale formale, che favorisce la perpetuazione dei livelli di inflazione. In altri paesi come l'Italia, già classico caso di indicizzazione delle retribuzioni fino ai

²⁴ Non solo l'eccessiva inflazione dei salari e dei prezzi nell'Europa meridionale, ma anche il significativo *undershooting* in Germania delineato secondo paragrafo, hanno contribuito alla crescita degli squilibri nell'Eurozona durante il primo decennio dall'introduzione dell'euro, che alla fine ha contribuito alla crisi dell'Unione Monetaria europea.

primi anni novanta, le previsioni di inflazione sono almeno formalmente incorporate nella contrattazione collettiva. Differenze istituzionali sono inoltre evidenti in molte dimensioni istituzionali e di regolazione della determinazione salariale nel settore pubblico²⁵ (a tal proposito si veda Di Carlo 2022).

La capacità dei membri dell'eurozona di reagire in modo uniforme, o almeno in modo simile, in termini di politica salariale, agli *shock* dell'inflazione importata nel medio periodo è, quindi, discutibile. A nostro avviso, la maggior preoccupazione ad oggi non è legata a una eventuale spirale salari-prezzi in tutta l'area euro, tenuta sotto controllo da politiche monetarie restrittive da parte della Bce – anche se indubbiamente a discapito di una bassa crescita e maggiore disoccupazione. Nel medio periodo, il maggiore pericolo potrebbe essere legato al perpetuarsi di tassi di inflazione *divergenti*, come osservato nei primi dieci anni dell'euro. I paesi con tassi di inflazione più elevati hanno subito un deterioramento della loro competitività, e la sostenibilità dei loro debiti nazionali è stata messa in discussione, contribuendo alla crisi dell'euro. L'attuale contesto di inflazione è, dunque, un test importante per l'Eurozona: l'euro è tutt'altro che fuori pericolo.

Riferimenti bibliografici

- Albu N., Herzog-Stein A., Stein U., Zwiener R. (2018), *Arbeits- und Lohnstückkosten-entwicklung 2017 im europäischen Vergleich*, in *Imk Report*, n. 142, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8161.
- Alvarez J., Bluedorn J., Hansen N., Huang Y., Pugacheva E., Sollaci A. (2022), *Wage-Price Spirals: What is the Historical Evidence?*, in *Imf Working Paper*, n. 22/221, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/11/11/Wage-Price-Spirals-What-is-the-Historical-Evidence-525073>.
- Baccaro L., D'Antoni M. (2020), *Has the External Constraint Contributed to Italy's Stagnation? A Critical Event Analysis*, in *Mpifg Discussion Paper*, n. 20/9, Köln.
- Baccaro L., Howell C. (2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Blanchard O., Pisany-Ferry J. (2022), *Fiscal Support and Monetary Vigilance: Economic Policy Implications of the Russia-Ukraine War for the European Union*, *Piie Policy Briefs* 22-5, <https://www.piie.com/publications/policy-briefs/fiscal-support-and-monetary-vigilance-economic-policy-implications>.
- Bosch G., Hüttenhoff F. (2022), *Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche*, Frankfurt a.M.
- Bundesministerium der Finanzen (2022), *Finanzpolitik in der Zeitenwende – Wachstum stärken und inflationäre Impulse vermeiden*, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/OeffentlicheFinanzen/finanzpolitik-in-der-zeitenwende.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
- De Grauwe P. (2022), *Economics of Monetary Union*, Oxford, Oxford University Press, 14th Edition.
- Deutsche Bundesbank (2022), *Monatsbericht Februar 2022*, Frankfurt a.M.
- Di Carlo D. (2020), *Understanding Wage Restraint in the German Public Sector: Does the Pattern Bargaining Hypothesis Really Hold Water?*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 51, n. 3, pp. 185-208.

²⁵ L'Italia dimostra quanto sia difficile per altri paesi copiare il modello tedesco di moderazione salariale pubblica. Il grafico secondario della figura nella sezione 2 mostra che gli aumenti del costo del lavoro superiori al benchmark sono stati fortemente guidati dai salari pubblici fino al 2009. Sotto la pressione europea, il governo Berlusconi ha sospeso la contrattazione salariale pubblica dal 2010 e i successivi governi Monti e Letta sono proseguiti questa pratica. Nel 2015 la Corte Costituzionale italiana ha posto fine a queste manovre. L'episodio del 2010-2015, evidenziato nella Figura 1 da un notevole movimento laterale del costo del lavoro pubblico, può essere visto come un tentativo, alla fine fallito, di trasferire all'Italia un effetto che in Germania è da attribuirsi al sistema del federalismo fiscale.

- Di Carlo D. (2022), *Beyond Neo-Corporatism: State Employers and the Special-Interest Politics of Public Sector Wage-Setting*, in *Journal of European Public Policy*, doi: 10.6084/m9.figshare.19152671.v1.
- Dustmann C., Fitzenberger B., Schönberg U., Spitz-Oener A. (2014), *From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy*, in *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n. 1, pp. 167-88.
- Eurofound (2018), *Measuring Varieties of Industrial Relations in Europe: A Quantitative Analysis*, Eurofound Research Report, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18033en.pdf.
- Günther W., Höpner M. (2022), *Why Does Germany Abstain from Statutory Bargaining Ex-tensions? Explaining the Exceptional German Erosion of Collective Wage Bargaining*, in *Economic and Industrial Democracy*, doi: 10.1177/01 43831X211065783.
- Hancké B. (2013), *Unions, Central Banks, and Emu: Labor Market Institutions and Monetary Integration in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Hassel A. (2014), *The Paradox of Liberalization: Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n. 1, pp. 57-81.
- Höpner M., Baccaro L. (2022), *Das deutsche Wachstumsmodell, 1991-2019*, Mpifg Discussion Paper, n. 22/9, https://pure.mpg.de/rest/items/item_3475765/component/file_3475766/content.
- Höpner M., Seeliger M. (2021), *Neither Existing nor Emerging: Euro Stabilization by Means of European Wage Coordination*, in *Journal of Economic Policy Reform*, vol. 24, n. 4, pp. 439-455.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022), *IAB-Kurzbericht 7/2022*, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-07.pdf>.
- Koester G., Grapow H. (2021), *The Prevalence of Private Sector Wage Indexation in the Euro Area and its Potential Role for the Impact of Inflation on Wages*, in *Ecb Economic Bulletin*, n. 7, pp. 63-66, <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/ecbu/eb202107.en.pdf>.
- Oecd (2022), *Der Preis des Kriegs – wer bezahlt? Oecd-Wirtschaftsausblick*, Zwischenausgabe, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/fc9852d5-de/index.html?itemId=/content/publication/fc9852d5-de>.
- Seikel D. (2022), *Die Revision der Entsenderichtlinie: Wie die Hürden marktkorrigierender EU-Politik überwunden werden konnten*, in *Politische Vierteljahresschrift*, vol. 63, n. 3, pp. 499-527.
- Spiegel W., *Lohnplus von mehr als acht Prozent – und 3000 Euro Einmalzahlung*, https://www.spiegel.de/wirtschaft/tarifeinigung-in-metall-und-elektroindustrie-mehr-als-acht-prozent-plus-3000-euro-einmalzahlung-a-9b7c68e3-a962-4075-97e3-691f3d56f17f?fbclid=IwAR2Z4K9JyPUaWa_U9dPrK6fCvwO6wX05PPkx4O923uF5veY2JrSl3HICkU.
- Streeck W. (2009), *Re-Forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Wren A. (2021), *Strategies for Growth and Employment Creation in a Services-Based Economy: Skill Formation, Equality, and the Welfare State*, in Hassel A., Palier B. (Hrsg.), *Growth and Welfare in Advanced Capitalist Economies: How Have Growth Regimes Evolved?*, Oxford, Oxford University Press, pp. 255-288.

ABSTRACT

Gli aumenti generalizzati dei prezzi, iniziati intorno alla metà del 2021 e accelerati notevolmente in seguito alla guerra in Ucraina, sollevano notevoli preoccupazioni riguardo al rischio di una possibile spirale inflazionistica tra prezzi e salari in Germania – così come in altri paesi Europei. In questo contributo, proponiamo un'analisi a livello settoriale delle determinanti istituzionali della moderazione salariale in Germania sin dal lancio dell'Unione Monetaria europea. L'analisi rivela la presenza, e la resilienza, di vari meccanismi che, seppur operando a livello dei singoli settori economici dell'economia tedesca (i.e. settore manifatturiero, settore pubblico, edilizia, basso vs alto terziario), interagiscono in maniera complementare nel garantire la moderazione salariale che ha caratterizzato il modello di crescita export-led dell'economia tedesca degli ultimi decenni. Tale analisi suggerisce, ora, una maggiore capacità del sistema economico tedesco e del suo modello di relazioni industriali di internalizzare le recenti pressioni inflazionistiche dovute alla pandemia e alla guerra in Ucraina.

THE SECTORAL DETERMINANTS OF GERMANY'S WAGE RESTRAINT

The inflationary pressures arisen since mid-2021 and precipitated by the energy shock linked to the Ukraine war, raise significant concerns about the risk of a possible inflationary spiral between prices and wages in Germany – as well as in other European countries. In this paper, we propose a sector-level analysis of the institutional determinants of Germany's wage moderation since the launch of European Monetary Union. The analysis reveals the presence, and resilience, of various mechanisms that, while operating at the level of individual economic sectors of the German economy (i.e., manufacturing, public sector, construction, low- vs. high-end service sector), interact in complementary ways to produce the overall wage moderation that has characterized Germany's export-led growth model in recent decades. The analysis suggests therefore a greater ability of the German economy and its industrial relations system to internalize the recent inflationary pressures due to the pandemic and the Ukraine war.

COME CAMBIA IL LAVORO

Lavoro da remoto, lavoro in presenza e cambiamenti nelle condizioni lavorative a Torino durante l'emergenza

Gian Carlo Cerruti*

1. Temi e metodo della ricerca¹

Per meglio conoscere la percezione dei lavoratori e delle lavoratrici sulle trasformazioni del lavoro avvenute nel periodo emergenziale da Covid-19, Cgil, Cisl e Uil Torino hanno realizzato un'indagine, in collaborazione con l'Ismel (Istituto per la memoria e la cultura del lavoro, dell'impresa e dei diritti sociali) di Torino, nel periodo luglio 2021 e febbraio 2022, tra gli occupati, dipendenti e non, della Città Metropolitana di Torino attraverso la distribuzione di un questionario. I temi toccati nella *survey* riguardano la situazione occupazionale, i cambiamenti nelle condizioni di lavoro, le aspettative lavorative nel presente e nel futuro, la percezione delle disuguaglianze sociali, le criticità sociali più avvertite, gli interventi pubblici ritenuti più importanti per lo sviluppo del territorio, il ruolo del sindacato. Nell'analisi di molti di questi aspetti è stata posta particolare attenzione alla comparazione delle risposte fornite da coloro che hanno sperimentato il lavoro da remoto durante il *lockdown*, con quelle di coloro che hanno continuato a lavorare in presenza. Lo scopo contingente delle organizzazioni sindacali era disporre di una base conoscitiva utile al rilancio della «Vertenza Torino come Vertenza per lo Sviluppo», iniziativa qualificante l'attuale politica delle confederazioni sindacali in ambito territoriale.

L'indagine campionaria è stata svolta in riferimento ad un universo di lavoratori e lavoratrici costituito da 909.200 occupati nel territorio della ex Provincia di Torino. La prima parte della rilevazione è stata realizzata attivando i canali sindacali, sia attraverso la somministrazione del questionario cartaceo in occasione di incontri e assemblee sindacali nell'ambito della normale attività sindacale, sia attraverso un questionario on line Cawi, realizzato tramite la piattaforma Survio. La seconda parte dell'indagine è stata affidata ad una società di rilevazione specializzata nei sondaggi con metodo Cawi. In totale sono stati raccolti 2.776 questionari (in larghissima maggioranza compilati on line) che però avevano nel complesso alcuni squilibri di rappresentatività. Sono stati opportunamente filtrati 728 casi in modo da portare il campione definitivo a 2.067 casi. Gli sbilanciamenti del campione sono stati così notevolmente attenuati. Anche se sono rimasti alcuni squilibri il campione nel complesso appare sostanzialmente rappresentativo, con l'avvertenza che, nel corso dell'analisi dei dati, si è cercato di tenere conto delle difformità tra il campione realizzato e l'universo.

* Gian Carlo Cerruti, già Docente di Sociologia dell'Organizzazione e di Relazioni Industriali all'Università di Torino, è ora in pensione.

¹ I risultati della ricerca sono pubblicati in Cerruti e Roccati (2022, a cura di). Il presente articolo ne riprende solo alcuni.

2. Chi ha svolto il lavoro da remoto e chi ha continuato a lavorare in presenza

L'adozione nel 2020 e 2021 delle misure emergenziali per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19 ha comportato una rapida ed estesa diffusione del lavoro da remoto anche tra i lavoratori e le lavoratrici occupati dell'ex provincia di Torino. Se prima della situazione emergenziale era una modalità di lavoro che nel territorio torinese interessava solo il 3,7% degli occupati, successivamente la percentuale di coloro che sono coinvolti dal lavoro da remoto, in tutto o in parte, sale al 37,1%, di cui il 21,7% in modalità mista (vedi tabella 1).

Tabella 1 - Attualmente lei svolge la sua attività lavorativa in lavoro agile (o smart working)?

	Percentuale valida
No, ho dovuto praticamente sospendere il lavoro durante l'emergenza Covid-19	7,1
No, ho sempre svolto il lavoro in presenza	55,7
Sì, da quando è iniziata l'emergenza sanitaria, parte in presenza e parte in lavoro agile	21,7
Sì, da quando è iniziata l'emergenza sanitaria, solo in lavoro agile	11,7
Sì, svolgevo il lavoro agile già prima dell'emergenza sanitaria	3,7
Totale	100,0

Malgrado le misure di rigido *lockdown* estesamente applicate durante il periodo considerato, ben il 55,7% degli occupati ha continuato a svolgere il lavoro in presenza; segno dell'esistenza di una vasta area di lavori, sia in ambito industriale che dei servizi, non telelavorabili. I tre settori, in cui il lavoro da remoto ha trovato un impiego più limitato, sono stati l'agricoltura (5,4% degli occupati), il commercio, turismo, ristorazione, pulizie, vigilanza (13,3%), l'industria e l'edilizia (31,2%). Significativa è la quota di occupati, il 7,1%, che ha dovuto praticamente sospendere il lavoro durante l'emergenza Covid: si tratta di lavoratori la cui situazione occupazionale e reddituale è stata particolarmente problematica. Essi risultano concentrati soprattutto, da un lato, nei settori dell'agricoltura e del commercio, turismo, ristorazione, pulizie, vigilanza e dall'altro lato, tra i dipendenti con lavori precari e, in misura ancor maggiore, tra i lavoratori autonomi o parasubordinati. In sostanza le difficoltà occupazionali suscitate dalla fase emergenziale hanno colpito in misura maggiore i lavoratori con i rapporti di lavoro dipendente più precari ed anche, si può arguire, quanti svolgevano un lavoro autonomo in condizioni di relativa fragilità e di aleatorietà della domanda di beni e servizi (un caso tipico sono i lavoratori autonomi del settore della cultura e dello spettacolo). La quota di donne occupate coinvolte nel lavoro da remoto è pari al 37,8% ed è sostanzialmente uguale a quella degli uomini (36,6%), chiaro indizio che l'adozione del lavoro da remoto ha seguito non logiche di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, ma l'esigenza emergenziale di limitare i rischi di contagio derivanti dal lavoro in presenza.

Se osserviamo l'andamento della diffusione del lavoro da remoto in relazione alla posizione professionale dei rispondenti ne risulta un'immagine abbastanza prevedibile: ben il 61,5% delle professioni tecniche (tecnici, quadri, impiegati diretti) è stato impegnato a vario titolo nel lavoro da remoto, il 54,9% delle professioni intellettuali e scientifiche (insegnanti, dirigenti, magistrati, ingegneri, medici, ecc.), il 51,1% delle professioni esecutive del lavoro d'ufficio (impiegato generico o di concetto). Il fenomeno ha, invece, appena lambito, con il 3,5% dei casi, gli artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori, con l'1,8% gli operai comuni (o figure assimilate). In sostanza

la remotizzazione del lavoro per via digitale ha creato una segmentazione esperienziale tra gli occupati: coloro che svolgevano un lavoro con un forte contenuto di manualità e di operatività materiale, sia in campo industriale che dei servizi (soprattutto alla persona), non sono stati toccati in modo significativo dal lavoro digitale da remoto, coloro, invece, che erano impegnati in attività di prevalente contenuto immateriale, basato sul trattamento di informazioni, sia con modalità semplici e proceduralizzate che secondo stili di lavoro creativo e ad alto contenuto conoscitivo, sono stati toccati estesamente dal lavoro da remoto. In sostanza la grande, innovativa e (forzata) esperienza del lavoro digitale da remoto ha disegnato una nuova geografia del lavoro che ha in qualche modo accentuato un dualismo nei processi di apprendimento presente nel mondo delle professioni: da una parte ci sono coloro che sono dotati di un buon livello di istruzione e che svolgono attività intellettuali, dematerializzate, dall'altro coloro che dispongono di un modesto livello di istruzione e sono impegnati in una operatività materiale, interna a processi di produzione di beni o servizi materiali, di servizi alla persona o di vendita diretta.

3. Orario di lavoro e salario

Durante il periodo dell'emergenza Covid come è cambiata, se è cambiata, la durata dell'orario di lavoro? Per la maggioranza dei lavoratori in presenza, il 66,5%, le ore di lavoro sono rimaste più o meno uguali, per il 17,3% sono aumentate e per il 16,2% sono diminuite. L'analisi per settore mostra il diverso impatto che ha avuto l'emergenza Covid sull'organizzazione temporale della produzione e di conseguenza sull'orario di lavoro dei lavoratori in presenza dei diversi settori: il 34,6% dei lavoratori in presenza del pubblico impiego, e segnatamente della sanità, della scuola, degli enti locali, dichiara un aumento dell'orario di lavoro contro un 8,8% che segnala una sua diminuzione. La prevalenza all'aumento (27,3% di segnalazioni) sulla diminuzione (9,1%) è netta anche nel settore dei servizi come acqua, gas, elettricità, nettezza urbana, poste: tutti servizi che hanno continuato a funzionare regolarmente durante l'emergenza, anzi hanno dovuto affrontare le criticità proprie di un'attività con profili di rischio maggiori e, si può supporre, nel quadro di una maggiore complessità operativa. Andamento analogo si riscontra nel settore della logistica, dei trasporti, del credito. Dove, invece, la spinta alla riduzione del numero di ore lavorate (25,6%) ha superato la tendenza al loro aumento (11,6%) è nel commercio, nel turismo, nella ristorazione, realtà in cui le norme restrittive anti-contagio hanno comportato una contrazione delle attività produttive e, quindi, delle ore lavorate. Andamento analogo, seppur meno accentuato, si evince dalle dichiarazioni degli occupati nei settori dell'edilizia e dell'industria.

Tra i lavoratori impegnati nel lavoro da remoto è più elevata la percentuale di risposte, pari al 28%, che segnalano un aumento dell'orario di lavoro rispetto a quanto dichiarato dai lavoratori in presenza che, come abbiamo già osservato, ammonta al 17,3%. In sostanza l'assenza di vincoli strutturali e formali all'orario di lavoro, propri del lavoro in presenza, sembra aver favorito una tendenza alla dilatazione in via di fatto del tempo di lavoro per i lavoratori impegnati nel lavoro da casa (Cigna, 2010 a cura di, 2010).

Svolgere il lavoro in condizioni emergenziali come ha influenzato la struttura dei vincoli e delle opportunità nella gestione flessibile dell'orario di lavoro? In termini più operativi, si tratta di andare a verificare se le condizioni emergenziali hanno irrigidito in generale la gestione dell'orario

di lavoro, se hanno favorito il diffondersi di forme di flessibilità giocate prevalentemente sulle esigenze dell'organizzazione oppure aperto inediti varchi a forme di flessibilità rispondenti, in qualche misura, alle esigenze dei lavoratori. Qui assume rilievo la distinzione tra coloro che hanno continuato a svolgere il lavoro in presenza e coloro che sono passati allo svolgimento della loro attività da remoto, a casa. Partiamo dal primo gruppo: il 64,5% delle risposte segnala che non vi sono stati cambiamenti significativi nella gestione dell'orario di lavoro (vedi tabella 2). Laddove i cambiamenti sono avvenuti essi sono stati dettati prevalentemente dalle esigenze di flessibilità dell'impresa (19,4% di segnalazioni) o si sono tradotti *tout court* in orari di lavoro più rigidi o vincolati (15,2%). Solo il 3,8% delle risposte indica la presenza di forme di flessibilità maggiormente calibrate sulle esigenze dei lavoratori. Per i lavoratori in presenza, il periodo emergenziale ha suscitato un irrigidimento dell'orario di lavoro, dovuto probabilmente a una molteplicità di fattori: la necessità di rispettare in modo più rigoroso le scadenze interne di lavoro, l'entrata e l'uscita dal lavoro in una situazione dei trasporti più problematica, la spinta ad assorbire una maggior numero di evenienze impreviste all'interno del tempo di lavoro, dilatandolo e saturandolo maggiormente.

Tabella 2 - Rispetto alla situazione prima dell'emergenza Covid-19 come è cambiata la scansione del suo orario di lavoro?

	Lavoratori in presenza	Lavoratori da remoto
Diventata più rigida o vincolata	15,2%	4,5%
Rimasta più o meno uguale	64,5%	41,3%
Diventata più flessibile alle esigenze dell'impresa o dell'ente	19,4%	14,7%
Diventata più flessibile alle mie esigenze	3,8%	26,3%
Di fatto sono aumentate le ore di lavoro giornaliere	(item non posto)	28,0%

La somma delle percentuali è superiore a 100 perché gli interpellati potevano dare più di una risposta.

Diversa la situazione dei lavoratori da remoto (vedi tabella 2): qui la percentuale di coloro che segnalano che la scansione dell'orario di lavoro è rimasta sostanzialmente uguale scende al 41,3%, mentre salgono significativamente al 26,3% le segnalazioni che indicano il germinare di una flessibilità dell'orario di lavoro legata alle proprie esigenze personali. Non mancano le segnalazioni di quanti rilevano che la flessibilizzazione dell'orario di lavoro nelle condizioni da remoto abbia introdotto una flessibilità modulata sulle esigenze dell'impresa (14,7%) e non già del lavoratore. Sembra, dunque, che il lavoro da remoto aumenti la flessibilità dell'orario di lavoro secondo due logiche in parte divaricanti: da un lato aumentano in modo consistente le possibilità per i lavoratori di gestire flessibilmente l'orario di lavoro secondo le proprie esigenze, cioè consentono una maggior spazio di libertà nella gestione del tempo di lavoro, dall'altro lato, si assiste ad un aumento, seppur in misura inferiore, della flessibilità modulata sulle esigenze dell'impresa che solitamente si traduce in una maggior rigidità gestionale per il lavoratore. Il lavoratore si trova così a gestire e far coesistere logiche di flessibilità diverse: quella autodeterminata dalla persona e quella eterodiretta dall'organizzazione. In sostanza la remotizzazione del lavoro nella realtà effettiva introduce spinte divaricanti che problematizzano le possibilità per il lavoratore di realizzare un governo flessibile del tempo, pur nel quadro di una maggiore autonomia nella gestione del proprio orario di lavoro, rispetto alla realtà del lavoro in presenza. Ci si allontana, quindi, dalle visioni edulcorate (e alle volte dal sapore un pò ideologico-consulenziale), che vedono nello *smart working* il regno di una flessibilità unilateralmente, scandita dall'autodeterminazione del lavoratore, da un

ampio potere del lavoratore sul proprio tempo, dopo la lunga fase in cui il cronometro del taylor-fodismo aveva scandito minuziosamente la vita di lavoro delle persone (Bavaro 2018).

Le differenze di giudizio tra uomini e donne, impegnati nel lavoro da remoto, nella gestione dell'orario di lavoro sono piuttosto limitate: per il 43,3% degli uni e il 39,3% delle altre la scansione dell'orario di lavoro è rimasta sostanzialmente uguale; il 27,4% degli uomini segnala una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro giocata sulle proprie esigenze personali contro il 25,1% delle donne. La differenza più consistente riguarda il numero giornaliero di ore effettivamente lavorate: per il 30,4% delle donne vi è stato un aumento delle ore di lavoro, mentre per gli uomini il fenomeno è segnalato dal 25,6% dei casi. Solo il 5,7% degli uomini e il 3,7% delle donne sostengono che l'orario di lavoro sia diventato più rigido e vincolato.

Un poco diverse sono le dichiarazioni al riguardo dei lavoratori e delle lavoratrici impegnate nel lavoro in presenza durante la fase emergenziale. Innanzitutto, è più elevata la quota sia di uomini (14,6%) che di donne (15,9%) che ritiene che l'orario di lavoro sia diventato più rigido o vincolato, rispetto a quanto dichiarato dai lavoratori da remoto. È maggiore la quota di donne (21,3%) rispetto a quella degli uomini (17,7%) che ritiene che la scansione dell'orario sia diventata più flessibile alle esigenze dell'impresa. Nel contempo, però, le donne indicano, seppur in un numero limitato di casi (5,0%), che l'orario di lavoro sia diventato più flessibile alle proprie esigenze, parere condiviso solo dal 2,6% degli uomini. Anche nella realtà del lavoro in presenza le donne (20,0%) segnalano più frequentemente degli uomini (12,6%) un aumento della durata dell'orario di lavoro.

In conclusione, il lavoro da remoto, per le modalità con cui è stato realizzato, ha consentito una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro nella direzione delle esigenze delle persone, ma anche un allungamento dell'orario di lavoro soprattutto per le donne. Il lavoro in presenza, durante l'emergenza, ha comportato per una parte di lavoratori un irrigidimento dell'orario di lavoro, cui si è accompagnato un aumento per molti di una flessibilità modulata sulle esigenze dell'impresa.

Nell'ultimo anno di emergenza Covid-19, il reddito mensile dei lavoratori è cambiato? Per la larga maggioranza dei lavoratori, sia impegnati in presenza che nel lavoro in remoto, il reddito mensile non è sostanzialmente cambiato (vedi tabella 3). Per una ridotta minoranza, intorno al 10%, vi è stato un aumento del reddito, mentre una significativa minoranza ha segnalato una riduzione del proprio reddito, un poco più accentuata tra i lavoratori in presenza (20,7%) rispetto a quelli impegnati nel lavoro da remoto (18,0%).

Tabella 3 - In quest'ultimo anno di emergenza Covid, il suo reddito mensile è cambiato?

	Lavoratori in presenza	Lavoratori in remoto
No, è rimasto sostanzialmente uguale	69,4	71,8
Sì, è aumentato	10,0	10,2
Sì, è diminuito	20,7	18,0
Totale	100,0	100,0

Se esaminiamo il giudizio sull'adeguatezza del reddito per vivere e mantenere la famiglia con le variazioni del reddito intervenute durante la fase emergenziale, possiamo verificare se la riduzione del reddito sia stata più consistente nei nuclei familiari economicamente più deboli, oppure abbia interessato tutti in misura sostanzialmente egualitaria. Tra i lavoratori da remoto la riduzio-

ne del reddito ha colpito in misura maggiore proprio i più fragili, cioè quelli che hanno dichiarato di avere grosse difficoltà ad arrivare a fine mese (28,0% di casi, contro una media del 18,0%). Negli altri tipi di situazioni familiari la riduzione del reddito è sostanzialmente uguale e in linea con i valori medi. Un andamento simile si riscontra anche tra i lavoratori in presenza, con una particolarità che la riduzione del reddito risulta correlato con la condizione economica della famiglia: è maggiore tra le famiglie economicamente più fragili e minore in quelle in cui il reddito è giudicato sostanzialmente adeguato alle necessità.

La quota di lavoratori che hanno visto ridursi il loro reddito è maggiore nelle realtà delle microimprese, quelle con meno di 5 dipendenti, rispetto a quella registrata nelle imprese di taglia maggiore.

È possibile trarre una prima, e forse abbastanza attesa, conclusione da questi dati, in linea con i risultati di altre ricerche (Bonacini, Gallo, Vercelli, 2021): la perdita di reddito non si è distribuita «a pioggia» sull'insieme dei lavoratori, ma si è concentrata tra coloro che hanno i redditi più bassi, che lavorano nelle micro imprese, che hanno rapporti di lavoro precari o lavori autonomi fragili e che sono occupati in quei settori in cui il ricorso al lavoro da remoto è poco praticabile.

4. Lavoro da remoto e lavoro in presenza: cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

Come è cambiata l'organizzazione del lavoro con il passaggio al lavoro da remoto? Le risposte degli intervistati tracciano un paesaggio del lavoro molto differenziato, dove la stabilità delle condizioni pre-remotizzazione si interseca con spinte al cambiamento contrastanti, di segno opposto sorte nel periodo emergenziale (vedi tabella 4) (Bertolini, Goglio, Vercelli 2021).

Tabella 4 - Rispetto alla situazione precedente all'emergenza Covid-19, come sono cambiati gli aspetti sottoelencati con il lavoro da remoto?

		Migliorato %	Rimasto uguale %	Peggiorato %
A	La possibilità di sviluppo professionale	10,1	69,1	20,8
B	Il grado di autonomia nella programmazione ed esecuzione del lavoro	35,3	56,0	8,8
C	La possibilità di apprendimento interagendo con i colleghi	10,1	43,8	46,1
D	Il carico di lavoro	6,4	51,2	42,3
E	La solidarietà e la collaborazione tra colleghi	16,5	58,2	25,3
F	I rapporti con il proprio responsabile o con il committente	11,5	68,2	20,3
G	La produttività del lavoro	32,4	53,7	13,9
H	La chiarezza degli obiettivi	11,5	64,4	24,1
I	La fatica fisica e mentale	17,7	36,2	46,1

Intanto la condizione di stabilità, o invarianza delle condizioni di lavoro, risulta prevalente, spesso di poco, rispetto alle spinte al cambiamento, salvo che su due aspetti dove i mutamenti sono stati più profondi: la «possibilità di apprendimento interagendo con i colleghi», dove la spinta al peggioramento (46,1%) è nettamente prevalente su quella al miglioramento (10,1%), così come nella dimensione della «fatica fisica e mentale» (17,7% tendenza al miglioramento e

46,1% al peggioramento). Il primo aspetto assume un particolare rilievo, perché una delle principali condizioni per migliorare la produttività del lavoro (non certo la sola) è lo sviluppo delle capacità dei lavoratori: come è noto si tratta di un processo che si basa soprattutto sull'interazione tra colleghi, sullo scambio di esperienze, sulla presenza di relazioni cooperative nell'affrontare difficoltà o problemi inediti. L'affievolirsi di questo processo può portare nel medio e lungo periodo ad imbrigliare il potenziale di produttività (ma anche di innovatività) delle organizzazioni, in particolare proprio delle cosiddette «organizzazioni che apprendono», cioè a minare una degli aspetti più innovativi e interessanti dei nuovi modelli organizzativi postfordisti. Sotto questo profilo può rappresentare motivo di approfondimento nell'analisi il fatto che i settori, nei quali vi è registrato un più accentuato impoverimento delle possibilità di apprendimento interagendo con i colleghi siano stati l'industria, le aziende partecipate (di norma grandi imprese di servizi ad impostazione industriale) e il commercio, turismo e ristorazione. Quanto alla diffusa percezione di un aumento della fatica fisica e mentale essa ci sembra il segnale di un deterioramento di un aspetto importante della qualità del lavoro: anche in questo caso possono esservi più cause, spesso tra loro combinate: il prolungamento dell'orario di lavoro, una maggiore pressione organizzativa a raggiungere gli obiettivi prefissati, un aumento delle attività assegnate, un aumento delle variazioni in un processo di lavoro inedito con routine meno consolidate rispetto a quelle tradizionali in ufficio, l'insorgere di possibili tensioni con l'utenza per la condizione di maggior stress legato alla situazione emergenziale.

In generale, nel lavoro da remoto la tendenza al peggioramento prevale in tutti gli aspetti della condizione di lavoro rispetto a quella opposta al miglioramento, salvo che in due casi: «il grado di autonomia nella programmazione ed esecuzione del lavoro» che risulta migliorato per il 35,3% dei rispondenti e peggiorato per l'8,8%; «la produttività del lavoro» di cui viene segnalato un miglioramento dal 32,4% degli occupati e un peggioramento nel 13,9%. Il prevalere delle spinte negative su quelle positive è particolarmente netto nel caso del «carico di lavoro»: migliorato nel 6,4% dei casi e peggiorato nel 42,3%. È di un certo interesse constatare che con il lavoro da remoto la chiarezza degli obiettivi è peggiorata (24,1% dei casi) in misura superiore al suo miglioramento (11,5%). Eppure la retorica prevalente nel descrivere il dover essere del lavoro agile, non tanto il suo essere effettivo, sostiene che si tratta di una modalità di organizzazione della prestazione orientata al raggiungimento degli obiettivi e non dal perseguimento di procedure, prescrizioni, comandi. Ne deriverebbe che una maggiore chiarezza degli obiettivi sia una condizione preliminare per accompagnare la transizione digitale dal lavoro in presenza al lavoro agile. Nella realtà sembrerebbe, almeno nelle condizioni emergenziali, che la tendenza all'appannamento degli obiettivi superi la spinta alla loro trasparenza. È possibile che nel quadro di una riprogettazione più meditata del lavoro agile questo limite possa essere superato (Butera, 2020). I dati sul miglioramento della produttività riguardano la percezione soggettiva del suo andamento non già una valutazione obiettiva, calcolata sulla base di parametri quantificabili. I settori nei quali sembrano esservi stati i maggiori guadagni di produttività risultano essere l'industria e la logistica. Solo nel settore del commercio, turismo e ristorazione la tendenza al peggioramento della produttività è un poco superiore a quella al miglioramento. In generale, la prevalente percezione positiva potrebbe essere dovuto a più fattori e l'indagine ne suggerisce alcuni: il deciso aumento dell'autonomia nel lavoro che, come possiamo ragionevolmente supporre, abbia liberato il potenziale di competenze e di motivazione nelle persone; l'aumento per molti della durata della giornata lavo-

rativa che ha inciso sicuramente sulla produttività pro capite (purtroppo l'indagine non ci dice nulla sull'eventuale aumento della produttività oraria); una maggiore flessibilità nella gestione del tempo interno di lavoro che dovrebbe aver permesso dal lavoratore di meglio adattare e modulare l'impegno lungo l'arco dell'orario di lavoro, la possibilità per alcuni di concentrare nell'orario di lavoro le energie risparmiate dal venire meno dello spostamento casa-lavoro.

Un effetto negativo del lavoro da remoto, segnalato anche in altre ricerche (Albano, Parisi, Tirabeni 2019; Azzolari, Fullin, Modica, Pacetti, Tosi 2021) è l'accresciuto isolamento dai colleghi e dalle colleghe o, più in generale, dal contesto di lavoro. Si tratta di una condizione vissuta da un'ampia quota di lavoratori, dal 50,9% di loro, mentre solo il 4,1% dichiara di aver aumentato le relazioni sociali con i colleghi o i clienti. Non vi sono consistenti differenze nelle dichiarazioni degli uomini rispetto alle donne.

In sostanza, le interazioni sociali mediate dalle tecnologie digitali, anche utilizzando programmi che consentono il collegamento interattivo di gruppi di persone, non sembrano compensare l'affievolimento delle reti sociali costruite nei rapporti faccia-faccia, nell'interazione diretta tra persone. Si tratta di un elemento che si collega con la segnalazione di un netto peggioramento delle possibilità di apprendimento interagendo con i colleghi (come abbiamo visto in tab. 5 e segnalato più sopra).

Come ha inciso l'emergenza sulle condizioni di lavoro di quanti hanno continuato a lavorare in presenza?

Tabella 5 - Con l'emergenza Covid-19, come sono cambiati gli aspetti sottoelencati elementi del suo lavoro in presenza?

		Migliorato %	Rimasto uguale %	Peggiorato %
A	La possibilità di sviluppo professionale	9,7	62,0	28,3
B	Il grado di autonomia nella programmazione ed esecuzione del lavoro	12,8	69,6	17,6
C	La possibilità di apprendimento interagendo con i colleghi	10,9	67,6	21,5
D	Il carico di lavoro	7,9	43,3	48,8
E	La solidarietà e la collaborazione tra colleghi	17,4	59,8	22,8
F	I rapporti con il proprio responsabile o con il committente	12,0	63,6	24,4
G	La produttività del lavoro	13,3	55,8	31,0
H	La chiarezza degli obiettivi	9,5	57,7	32,7
I	La fatica fisica e mentale	6,0	30,8	63,2

Anche per i lavoratori in presenza la condizione di relativa stabilità risulta essere lo stato prevalente nei diversi aspetti, in cui si articola la condizione di lavoro (vedi tabella 5), salvo in due casi: il peggioramento della fatica fisica e mentale viene segnalato dalla maggioranza, il 63,2%, degli intervistati, contro un esiguo 6,0% che segnala un miglioramento; allo stesso modo le segnalazioni al peggioramento del carico di lavoro (48,8%) superano nettamente le segnalazioni al miglioramento (7,9%). In tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro la tendenza al peggioramento prevale su quella al miglioramento. In particolare il peggioramento della fatica fisica e mentale è segnalato più frequentemente nel settore della pubblica amministrazione, in quello del commercio, ristorazione, pulizia e nell'industria. Si tratta, non a caso, dei settori che segnalano con più forza anche l'aumento del carico di lavoro. A differenza di quanto accade ai

lavoratori da remoto, i lavoratori in presenza non segnalano un prevalente miglioramento dell'autonomia del lavoro e neppure della produttività. In sostanza, sul lavoro in presenza sembrano essersi scaricati problemi, tensioni, imprevisti, urgenze e incertezze proprie di una fase emergenziale, senza poter usufruire di alcune opportunità offerte dal lavoro in remoto. L'impressione è che i lavoratori in presenza abbiano rappresentato la prima linea nel garantire la regolarità del funzionamento dell'apparato produttivo, nel fronteggiare imprevisti, tensioni, malfunzionamenti e, in alcuni settori, nel raccogliere la sfida del rischio per la propria salute pur di garantire il funzionamento delle imprese e degli enti. E tutto ciò ha influito, in una certa misura, negativamente sulle condizioni di lavoro.

5. Una valutazione d'insieme del lavoro nella fase emergenziale e le prospettive future

Durante l'emergenza Covid le due grandi differenze che sono intercorse tra i lavoratori sono state tra chi ha potuto continuare la sua attività lavorativa e a mantenere una certa continuità di reddito e chi ha perso in tutto o in parte il lavoro e il relativo reddito, tra chi ha svolto il lavoro in presenza e che ha svolto la sua attività con il lavoro da remoto.

Qual è il giudizio complessivo degli interpellati sulla loro esperienza di lavoro?

Tabella 6 - Giudizio complessivo sull'esperienza emergenziale di lavoro per lavoratori da remoto, in presenza e con perdita lavoro²

Lavoratori da remoto			Lavoratori in presenza			Lavoratori con perdita lavoro		
Positivo %	Neutro %	Negativo %	Positivo %	Neutro %	Negativo %	Positivo %	Neutro %	Negativo %
63,5	25,7	10,8	29,8	42,5	27,7	30,8	32,9	36,3

Come si evince dalla tabella 6, i lavoratori impegnati nel lavoro da remoto danno un giudizio nettamente positivo (63,5% di segnalazioni) di questa esperienza, malgrado le criticità di molti aspetti delle condizioni di lavoro (vedi più sopra), mentre i giudizi negativi sono piuttosto contenuti (ammontano solo al 10,8%). In sostanza il lavoro da remoto è apparso ai più come una modalità di lavoro particolarmente adatta ad affrontare le difficoltà dell'emergenza Covid e con significative potenzialità positive sul piano della gestione della prestazione di lavoro e dell'orario di lavoro.

In parte diversa è la valutazione fornita dai lavoratori in presenza: qui la quota di giudizi negativi (27,7%) è di poco inferiore a quella dei giudizi positivi (29,8%). Si tratta di un dato ambivalente: per molti lavoratori continuare a svolgere il lavoro in presenza è stato vissuto come una sfida da raccogliere sia sul piano del mantenimento di strutture produttive che su quello della salvaguardia del proprio lavoro e, fors'anche, come un impegno civico a fare il proprio

² I rispondenti potevano dare una valutazione compresa tra 1 (molto negativo) e 5 (molto positivo). Per ragioni di sintesi abbiamo considerato negativi i giudizi 1 e 2, positivi quelli che hanno avuto una valutazione 4 e 5, e neutri quelli che hanno ricevuto la valutazione 3.

dovere lavorativo in condizioni avverse. Sullo sfondo, c'è l'idea dell'essenzialità del proprio lavoro, quand'anche semplice e umile, per il buon funzionamento della società, per rispondere ai bisogni più essenziali dei cittadini. Invece, per altri lavoratori continuare a lavorare nelle più difficili, complesse e rischiose condizioni dell'emergenza Covid ha fatto maturare un giudizio negativo sulla qualità del lavoro e della vita lavorativa in generale. Tra coloro che hanno perso il posto di lavoro le valutazioni negative (36,3%) prevalgono, come era da attendersi, su quelle positive (30,9%).

In futuro e in condizioni sanitarie normali i lavoratori come preferirebbero che fosse organizzata la loro attività lavorativa? La risposta alla domanda varia considerevolmente a seconda del tipo di esperienza maturata durante l'emergenza dai diversi gruppi di lavoratori (vedi tabella 7). I lavoratori in remoto optano nettamente per la soluzione «mista» (67,1%): lavorare in parte in presenza e in parte in lavoro agile. Solo una minoranza di lavoratori (19,2%) desidererebbe svolgere in futuro il lavoro esclusivamente in modalità agile, così come sono una minoranza coloro che vorrebbero tornare al solo lavoro in presenza (13,8%). In sostanza, il lavoro agile sembra aver messo salde radici tra i lavoratori che l'hanno sperimentato, però secondo una prospettiva che lo combina con il lavoro in presenza (Inps 2021). Una quota di lavoro in presenza sembra essere considerata un buon antidoto per limitare le criticità rilevate con l'esperienza del lavoro in remoto svolta in modo esclusivo.

Tabella 7 - Organizzazione preferita della futura attività lavorativa per lavoratori da remoto, in presenza e con perdita lavoro

	Lavoratori da remoto %	Lavoratori in presenza %	Lavoratori con perdita del lavoro %
Il mio lavoro può essere svolto solo in presenza	-----	37,8	38,1
Lavorare sempre in presenza	13,8	44,8	27,2
Lavorare in parte in presenza e in parte in lavoro agile	67,1	15,6	27,2
Lavorare sempre in lavoro agile	19,2	1,8	3,4

Una consistente quota di coloro che hanno attraversato l'emergenza esclusivamente con il lavoro in presenza ritengono che il loro lavoro non sia telelavorabile (38,1%) e pertanto che non esista nei fatti per loro la possibilità del lavoro agile. Il 44,8% preferirebbe continuare a svolgere il lavoro in presenza, il 15,6% in modalità «mista» e solo l'1,8% sempre in lavoro agile. Appare evidente che tra i lavoratori che non hanno sperimentato il lavoro da remoto è prevalente l'idea che esso non sia una prospettiva particolarmente attrattiva, forse perché troppo carica di incognite e rischi sul piano delle condizioni di lavoro in una situazione normale. Può giocare anche la considerazione che tutto sommato il loro lavoro potrebbe essere sì telelavorabile, ma non facilmente, se non a costo di forzature in cui gli svantaggi potrebbero superare i vantaggi. Del tutto trascurabile l'ipotesi che si possa lavorare sempre in lavoro agile.

Per il futuro, con l'auspicabile ritorno alla normalità, quali sono le preferenze di uomini e donne nell'alternativa tra lavoro agile e lavoro in presenza? Come si può notare nella tabella 8 vi sono alcune differenze significative tra li uni e le altre, anche se non profonde.

Tabella 8 - Organizzazione preferita della futura attività lavorativa per lavoratori da remoto, in presenza, per genere

	Lavoratori da remoto		Lavoratori in presenza	
	%		%	
	M	F	M	F
Il mio lavoro può essere svolto solo in presenza	-----	-----	34,2	41,7
Lavorare sempre in presenza	15,6	12,2	44,6	41,9
Lavorare in parte in presenza e in parte in lavoro agile	69,4	64,6	19,2	14,4
Lavorare sempre in lavoro agile	15,0	23,2	2,0	2,1

Tra coloro che hanno sperimentato il lavoro in remoto, le donne segnalano un maggior interesse degli uomini per il lavoro agile (23,2% di casi contro il 15,0%). Tra le donne è piuttosto limitata la preferenza per il lavoro sempre in presenza (12,2%), come peraltro risulta anche tra gli uomini (15,0%). Tra i lavoratori in presenza la quota di donne che ritiene il proprio lavoro non telelavorabile è superiore (41,7%) a quella degli uomini (34,2%), dato in qualche modo atteso perché le donne sono particolarmente presenti in settori come quello di cura alla persona, di vendita al dettaglio, di pulizia, ecc. in cui la prestazione di lavoro può essere svolta solo in presenza.

6. Osservazioni

Come è stato osservato nelle molteplici ricerche condotte sulle trasformazioni del lavoro veicolate dalla diffusione del cosiddetto lavoro agile (Basso, Formai 2021; Depalo, Giorgi 2021; Giuzio, Rizzica 2021), l'adozione di questa modalità di lavoro è avvenuta sotto l'incalzare di misure emergenziali per contenere i rischi di contagio nei luoghi di lavoro, non certo ricorrendo ad approcci di *reengineering* dei processi di lavoro. In generale non è stata condotta alcuna attività di riprogettazione del lavoro, come la revisione dei metodi di coordinamento e controllo delle attività, la proceduralizzazione informatica dei processi lavorativi, la ridefinizione degli obiettivi e dei sistemi di verifica dei risultati, in modo da renderlo più compatibile con una sua esecuzione a distanza e secondo modalità digitali. Si è trattato di un grande esperimento sociale di cambiamento del lavoro, avvenuto per cause di forza maggiore, condotto per tentativi, per prova ed errori, per autoapprendimento, in virtù soprattutto di una grande capacità di adattamento dei lavoratori alle nuove situazioni, in assenza di indicazioni precise su come procedere e nel quadro spesso di vincoli materiali poco favorevoli (si pensi all'inadeguatezza di molte situazioni abitative e delle dotazioni informatiche personali) (Inapp 2022). Non a caso, se si esclude una letteratura (purtroppo piuttosto ampia), ispirata ad una retorica ideologica di maniera, le ricerche hanno ritenuto improprio qualificare le nuove modalità di lavoro con i termini di lavoro agile (qualificazione nelle previsioni legislative) o di *smart working* (qualificazione diffusa nei *mass media*), preferendo usare espressione come lavoro da remoto, *home working*, lavoro agile patologico (Neri 2017, a cura di). La sperimentazione forzata e condotta spesso con grande generosità, alle volte un pò garibaldina, dai lavoratori (pensiamo, ad esempio, ai molti insegnanti che si sono ingegnati, singolarmente o in piccoli gruppi, nel ricercare soluzioni didattiche inedite per mantenere una relazione educativa con i loro allievi e studenti) ha però portato

alla diffusione su ampia scala di una ricca esperienza che può diventare in futuro la base per approcci progettuali più maturi sia sotto il profilo dell'efficienza delle organizzazioni che della qualità della vita di lavoro (Cetrulo, Rinaldini 2022).

Riferimenti bibliografici

- Albano R., Parisi T., Tirabeni L. (2019), *Gli smart workers tra solitudine e collaborazione* in *Cambio*, n. 17, pp. 61-73.
- Azzolari D., Fullin G., Modica E., Pacetti V., Tosi S. (2021), *A casa tutto bene? Le condizioni fisiche e psicologiche dei lavoratori «in smart»*, in Peruzzi M. e Sacchetto D. (2021, a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Torino, Giappichelli.
- Basso G., Formai S. (2021), *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le imprese del settore privato*, Banca d'Italia, Covid-19 Note, 22 gennaio.
- Bavaro V. (2018), *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 1, pp. 35-64.
- Bertolini S., Goglio V., Vercelli M. (2021), *Lavoro e produttività nella trasformazione digitale*, in Peruzzi M. e Sacchetto D. (2021, a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Torino Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2020, a cura di), *Gli effetti indesiderabili dello smart working sulla disuguaglianza dei redditi in Italia*, Inappolicybrief, n. 20.
- Butera F. (2020), *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a banda larga*, in *Studi Organizzativi*, n. 1, pp. 141-165.
- Cerruti G. C. e Roccati D., (2022, a cura di), *Per il futuro di Torino. Lavoro in presenza, da remoto e prospettive di sviluppo locale*, Torino, Cgil, Cisl, Uil Torino.
- Cetrulo A., Rinaldini M. (2022), *Lavoro agile e organizzazione del lavoro: quale scenario dopo la pandemia* in *LavoroDirittiEuropa*, n. 1, pp. 2-10.
- Cigna L. (a cura di) (2010), *Forza Lavoro! Ripensare il lavoro al tempo della pandemia*, Milano, Fondazione Giangiacomi Feltrinelli.
- Depalo D., Giorgi F. (2021), *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato*, Banca d'Italia, Note Covid-19.
- Eurofound, International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg-Geneve, Publication Office of the European Union, International Labour Office.
- Giuzio W., Rizzica L. (2021), *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le amministrazioni pubbliche*, Banca d'Italia, Covid-19 Note, 22 gennaio.
- Inapp (2022), *Il lavoro da remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*, in Inappolicybrief, n. 26.
- Inps (2021), *Rapporto di ricerca. Indagine sullo Smart Working*, Direzione Centrale Studi e Ricerche (Dcsr), n. 2.
- Neri M. (2017, a cura di), *Smart working: una prospettiva critica*, Bologna, Tao Digital Library.
- Romens A. I. (2021), *Lavoro da remoto, conciliazione tra tempi di vita e lockdown: per una prospettiva di genere*, in *Sociologia del lavoro*, n. 2, pp. 224-243.

ABSTRACT

L'articolo discute i mutamenti delle condizioni di lavoro avvenute nel periodo dell'emergenza Covid-19 tra i lavoratori e le lavoratrici della Città Metropolitana di Torino, comparando la situazione di coloro che sono stati impegnati nel lavoro da remoto con quella di coloro che hanno continuato a lavorare in presenza. Esso utilizza i dati dell'indagine campionaria promossa da Cgil, Cisl, Uil Torino e realizzata dall'Ismel (Istituto per la Memoria e la Cultura del Lavoro, dell'Impresa e dei Diritti Sociali) di Torino interpellando con un questionario oltre 2000 occupati torinesi tra il luglio 2021 e il febbraio 2022.

HOME WORKING, IN-PERSON WORK, AND CHANGES IN WORKING CONDITIONS DURING THE EMERGENCY PHASE IN THE PROVINCE OF TURIN

The article discusses the changes in working conditions that occurred in the period of the Covid-19 emergency among male and female workers in the Metropolitan City of Turin, comparing the situation of those who have been engaged in remote work with that of those who have continued to work in presence. It uses the data of the sample survey promoted by Cgil, Cisl, Uil Turin and carried out by Ismel (Institute for the Memory and Culture of Work, Business and Social Rights) of Turin by interviewing over 2000 employed Turin with a questionnaire between July 2021 and February 2022.



Il lavoro a Milano e le sue disuguaglianze

*Antonio Verona**

Chi può immaginare la crescita economica di una comunità quando la diffusa consapevolezza di una sua distribuzione diseguale sostituisce l'impegno necessario a realizzarla?

E se fosse proprio questo l'impedimento che causa il rallentamento dello sviluppo economico del nostro paese degli ultimi trent'anni?

Quando l'incremento della ricchezza prodotta viene distribuito iniquamente vuol dire che viviamo in una società strutturalmente orientata alla disuguaglianza e per quanto in passato diversità, anche più intense, fossero tollerate di fronte a una Politica capace prefigurare un orizzonte di crescita e giustizia sociale, oggi, al contrario, è diffusa la percezione di un futuro incapace di concretizzare la speranza di una vita migliore.

A supporto di questa rappresentazione occorre analizzare i dati diffusi da Inps con riferimento alle retribuzioni dei lavoratori subordinati del settore privato, rapportandoli ad una realtà importante, sia per reddito che per condizione occupazionale: Milano.

La città metropolitana di Milano occupa quasi un milione e mezzo di persone, alle quali si aggiungono altri 300.000 lavoratori provenienti da territori circostanti; il tutto porta a un tasso di occupazione del 70,1%, 10 punti percentuali in più della media nazionale, cui contribuisce il tasso di occupazione femminile del 64,3%, che colloca Milano ben oltre gli obiettivi di Lisbona e in linea con la condizione delle maggiori aree metropolitane europee¹.

Si potrebbe discutere se tutto questo sia dovuto alla buona rete di servizi che, per quanto insufficiente, contribuisce non poco a favorire il lavoro di chi, altrimenti, sarebbe destinato alle funzioni di cura e di supporto familiare, o se sia proprio la peculiare caratteristica del sistema produttivo milanese a determinare una condizione così specifica nella sua composizione occupazionale.

È risaputo che le donne sono mediamente più istruite dei loro colleghi maschi.

Sono portatrici di titoli accademici importanti e, recentemente, stanno raggiungendo risultati significativi anche nelle professioni Stem (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Inoltre, la realtà produttiva milanese, ben inserita nelle catene globali del valore e sempre più orientata agli scambi internazionali, manifesta un crescente bisogno di sviluppare l'attività di relazione attraverso la conoscenza di stili e culture differenti con le quali mediare in un rapporto virtuoso con la tradizione locale e con il sistema produttivo; anche in questo le donne vantano caratteristiche importanti.

Sullo sfondo, una Milano che sembra aver superato brillantemente le due crisi più impegnative di questo secolo: la crisi del 2008-2012 e la pandemia da Covid-19, e lo abbia saputo fare insi-

* Antonio Verona è responsabile del Dipartimento Mercato del lavoro della Cgil di Milano.

¹ Dato Istat con riferimento al 2022.

stendo sulla sua capacità attrattiva, in grado di accreditarsi per il suo dinamismo culturale, economico e sociale.

Quegli stessi ingredienti che, se ben orientati, avrebbero potuto assicurare una maggior equità nella distribuzione della ricchezza, supportata da una spiccata inclinazione a mettere un campo adeguati strumenti di mobilità sociale, come la scuola, l'università, le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, accanto alla peculiarità storica capace di coniugare accoglienza e supporto al perseguimento di traguardi più ambiziosi, purché connessi al lavoro.

Al contrario, la descrizione che propone l'Inps con riferimento al 2021, presenta la seguente condizione:

Tabella 1 - Variazione percentuale del reddito medio per una giornata di lavoro, 2015-2021

	Italia	Milano	Diff.	Variazione % 2015 2021
Reddito medio per una giornata di lavoro	93€	124€	31€ + 33,3%	+ 8,7%
Operai	74€	75€	+1	+ 5,6%
Impiegati	97€	110€	+13	+ 5,7%
Quadri	219€	236€	+17	+ 7,2%
Dirigenti	500€	568€	+ 68	+ 9,2%

Fonte: dati Inps.

Il 2021 assegna a Milano un primato di tutto rispetto nella produzione della ricchezza, capace di generare un reddito medio, con riferimento al lavoro subordinato, superiore di 1/3 rispetto allo stesso dato nazionale.

Trentun euro medie giornaliere rappresentano una cifra rilevante: se fossero distribuiti equamente genererebbero una domanda interna importante, sia di beni che di servizi.

Si sarebbe incoraggiato l'accesso agli studi superiori per ampi strati della popolazione giovanile e avrebbe dissuaso quei 3.000 milanesi, per lo più giovani, che ogni anno lasciano l'Italia per raggiungere quegli 80.000 milanesi che già lavorano all'estero.

Avrebbe sostenuto l'abitabilità del tessuto urbano in modo meno esclusivo e capace di realizzare una città attrattiva, anche sotto il profilo della giustizia sociale.

Invece, quei 31euro in più rispetto al reddito giornaliero medio nazionale sono destinati, per quasi il 70%, ai 44.611 dirigenti, mentre i 653.725 operai si devono accontentare dell'1% di quella quota. Oltretutto, la dirigenza rappresenta l'unica categoria legale capace di aver mantenuto il potere d'acquisto del loro reddito negli ultimi anni.

L'amara conclusione, la più evidente, è che la società in cui viviamo è strutturalmente orientata alla disuguaglianza, per la sua indifferenza che rasenta l'ostilità, a voler perseguire obiettivi di giustizia sociale e di equità redistributiva.

I problemi non finiscono qui.

Un reddito così diseguale non può essere motivato dalle sole difficoltà economiche e redistributive.

Deve esserci, sullo sfondo, un crescente disagio sociale segnato da una condizione lavorativa precaria e sconcertante.

Quel milione e mezzo di occupati milanesi, ai quali si aggiungono i trecentomila lavoratori provenienti da altri territori, comprendono rapporti di lavoro discontinui e scarsamente efficaci a garantire una prospettiva di vita autonoma e dignitosa.

È sempre Inps a certificare la condizione che segue.

Tabella 2 - Dipendenti nel settore privato non agricolo della città metropolitana di Milano nel 2021

Numero occupati	di cui:	Lavoratori a tempo determinato	Lavoratori intermittenti	Lavoratori somministrati
1.731.058		303.253	46.605	98.542

Fra tutti, i lavoratori part time sono 438.897 con una retribuzione media giornaliera di 57€

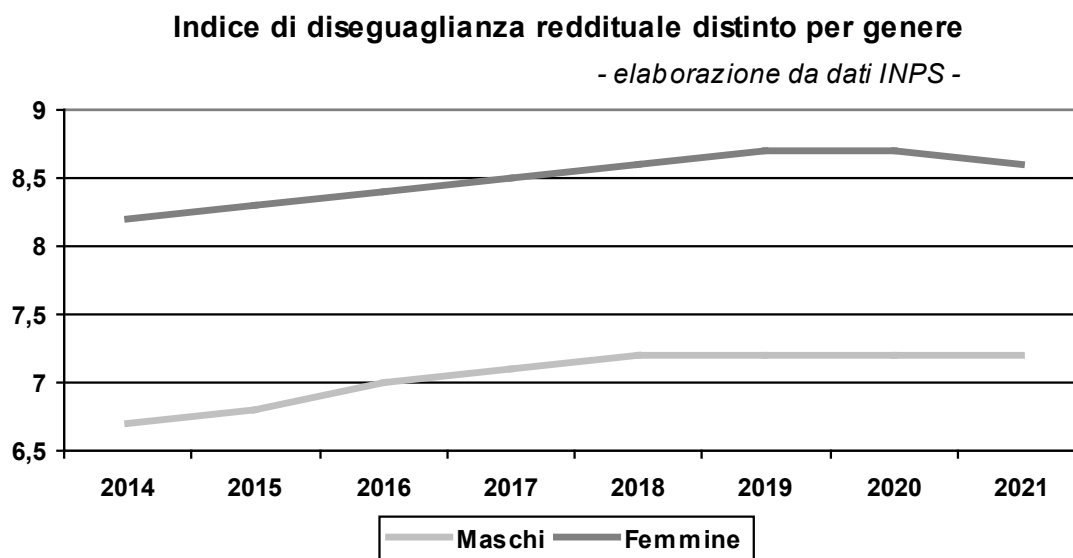
Due terzi di questi sono involontari e più della metà sono operai con un reddito medio annuo di 8.736€

Fonte: Inps.

Il mix tra precarietà, lavoro discontinuo e disuguaglianze consegna una realtà difficilmente ricomponibile nel breve tempo e aggrava una situazione in cui il lavoro, privato del suo valore, si associa alla povertà.

A questo punto, la differenza di genere nel sistema produttivo milanese, dove le donne rappresentano più del 43% della forza lavoro, assume un'importanza rilevante, ben descritta nella figura che segue.

Figura 1 - Indice di disuguaglianza reddituale distinto per genere



Fonte: elaborazione dati Inps.

Il dato mette in evidenza la quantità di stipendi operai necessari a realizzare il reddito di un dirigente e lo si è voluto definire «indice di disuguaglianza reddituale» con un richiamo esplicito alla raccomandazione di Adriano Olivetti che, in altri tempi, sosteneva la necessità di non dover mai superare il valore pari a quattro.

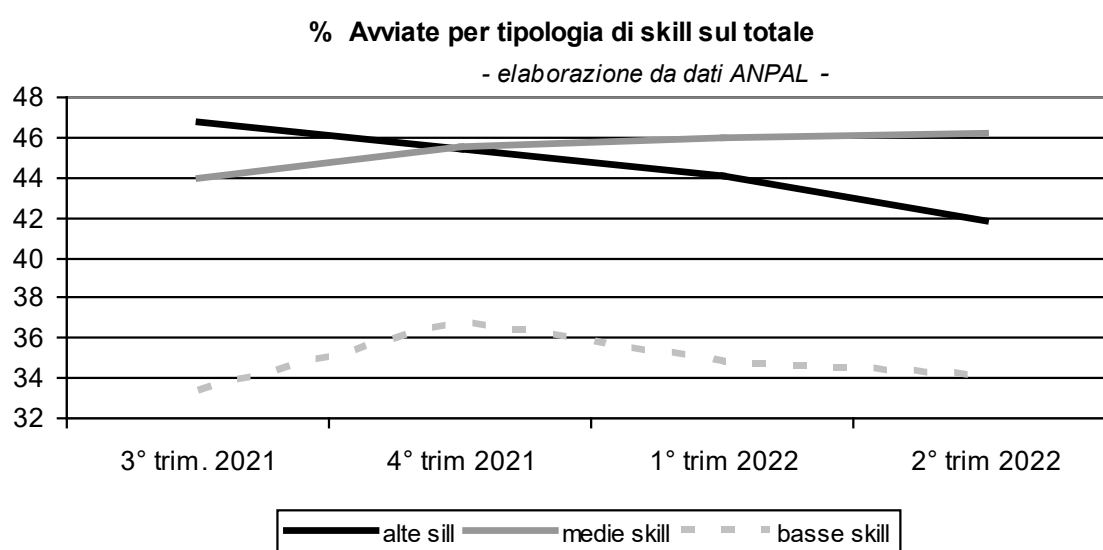
Qui l'indice è più che raddoppiato e assume rilevanza la diversità di genere quale causa di un disuguale rapporto tra i livelli di responsabilità, a motivo di una differente relazione tra lavoro, attività di cura, impegni familiari e progressione di carriera che la contrattazione collettiva e la produzione legislativa non possono ignorare.

Tornando all'indice, trova conferma la crescente disuguaglianza rapportata all'incremento della ricchezza che, per Milano, ha coinciso con il periodo successivo l'Expo, a dimostrazione della strutturalità di un sistema produttivo orientato all'iniquità e come tale percepito dalla maggioranza dei lavoratori.

Il diverso indice delle donne rispetto agli uomini avvalorava il basso profilo reddituale delle operaie, anche perché oberate da altre funzioni familiari, onere che grava diversamente tra le donne dirigenti.

Per quanto questa distinzione possa sembrare parziale e superficiale, vale senz'altro la pena segnalare la più recente stima relativa alle donne avviate al lavoro negli ultimi mesi nella città metropolitana di Milano, nella parte in cui trova evidenza il decremento delle avviate agli alti livelli di responsabilità.

Figura 2 - % avviate per tipologia di skill sul totale



Fonte: elaborazione da dati Anpal.

Torneremo in conclusione sulle motivazioni di questa dinamica, che anticipa cause e provvedimenti, oltretutto necessari e in grado di assicurare uno sviluppo equo e duraturo delle condizioni economiche e sociali del paese.

Se è stato utile partire dalla situazione di Milano non è per il diffuso paradigma in base al quale il capoluogo lombardo anticipa i fenomeni, che poi si diffonderanno nel resto del paese; no! Lo schema è un altro, perché se Milano presenta un'economia in crescita e, nonostante ciò, anzi, forse proprio per questo, le disuguaglianze si ampliano, non è difficile immaginare un sistema che produce questo risultato quale esito di decisioni e scelte precise.

Non è un incidente di percorso destinato ad attenuare i propri effetti con il crescere della ricchezza; al contrario, è uno schema preordinato e destinato ad aggravare e a diffondersi proprio con la crescita, se non interverranno scelte ed azioni di contrasto.

In passato le iniquità erano altrettanto presenti ma venivano tollerate, a volte addirittura giustificate, perché il sentire comune portava a percepire una dinamica in grado di attenuare gli esiti: un'azione sindacale efficace, una politica capace di mobilitare le risorse finalizzandole al benessere condiviso.

Ora, come allora, sono questi gli attori chiamati far sentire la propria voce.

La Politica, quella che di tanto in tanto impegnava le aule parlamentare a cimentarsi sulle condizioni del lavoro e dei lavoratori (*da quanto tempo Camera e Senato non si interrogano più su questo?*).

Conseguentemente gli strumenti potevano agire su due terreni: il fisco, con annesso welfare e la mobilità sociale incoraggiata e supportata da azioni specifiche.

La progressività fiscale puntava ad attenuare gli esiti perversi di una esasperata differenziazione dei redditi e forniva, al tempo stesso, le risorse in grado di rispondere, anche economicamente, ai bisogni dei lavoratori.

La sanità, la scuola, la sicurezza sociale hanno sempre rappresentato preoccupazioni diffuse, ma raramente si prendeva in considerazione l'idea di indebitarsi per una prestazione sanitaria indispensabile, che il servizio pubblico non era in grado di assicurare in tempi compatibili con l'aspettativa di vita.

La sicurezza sociale era la sponda che permetteva un investimento, un progetto familiare, un'abitazione o un'attività.

E poi, per tutti, la mobilità sociale attribuiva alla scuola, all'università, al sistema d'impresa la capacità di coniugare impegno e formazione con la crescita professionale e l'acquisizione di un diverso status sociale.

Infine, ma non ultimo, la diffusione dei servizi sociali ha saputo alleviare il peso delle cure familiari, consentendo l'ampliamento della base produttiva con riferimento all'occupazione femminile.

Oggi, i ricchi non vogliono più pagare le tasse e trovano sponde efficaci in un quadro politico ostentatamente ostile alla progressività fiscale; si amplia la platea dei giovani in possesso dei requisiti utili ad accedere alla borsa di studio per sostenere gli studi universitari, ma privi del relativo beneficio perché il sistema è sprovvisto delle risorse necessarie ad alimentarli; la casa torna ad essere un bene di lusso che esclude aree sempre più ampie delle realtà urbane dal diritto all'abitazione e tutto questo allarga il divario delle condizioni economiche, aggravato dalla percezione di una prospettiva sfavorevole.

Le relazioni industriali non presentano un quadro migliore.

La progettazione delle filiere produttive orientate al «*just in time*» genera un sistema d'impresa, in cui prevale un centro di governo occupato da lavoratori ben motivati e fidelizzati, attorno al quale gravita un'ampia area altamente flessibile e alimentata da rapporti di lavoro discontinui.

Una realtà che non favorisce un'azione sindacale collettiva orientata alla stabilizzazione del lavoro e all'attenuazione delle disuguaglianze, nonostante serva mantenere alta l'attenzione verso queste finalità.

Si potrebbe proseguire a lungo elencando gli obiettivi e i mezzi per raggiungerli, ma il punto vero rimane l'intervento sull'organizzazione d'impresa insistendo sul lavoro di qualità, supportato da azioni di formazione continua, davvero inclusive, perché la disuguaglianza spesso nasce proprio da lì.

Fin qui si è parlato delle diversità dentro il mondo del lavoro, sulle iniquità insite nella distribuzione del reddito da lavoro, sottolineando gli effetti di un governo, sempre più unilaterale, delle politiche retributive, ma non va trascurata la quota destinata alla retribuzione del lavoro rispetto al Pil in Italia e nel confronto con i maggiori paesi europei².

Un confronto che vede l'Italia occupare la parte meno favorevole, riservando poco più del

² Vedi in proposito la figura 2 in *Quaderni di Rassegna Sindacale* n. 1/2022, p. 17.

50% della ricchezza nazionale alla retribuzione da lavoro, contro situazioni ben più vantaggiose di Germania, Spagna e Francia che distanziano il nostro paese fino a dieci punti percentuali.

Può essere utile segnalare che quei paesi divergono dall'Italia anche per aver introdotto, nella loro legislazione, norme a supporto del «salario minimo», rimane da segnalare l'insostenibilità di una condizione che limita la capacità di mobilitazione anche per coloro che, da queste diseguaglianze, traggono il massimo danno.

C'è molto lavoro da fare anche perché si tratta di trasferire imponenti quote di risorse lasciate finora libere di concentrarsi tra pochi, rideterminando relazioni di potere e di ricchezza, in modo così massiccio da far affermare a Warren Buffet³ *«di fatto, negli ultimi 20 anni è stata combattuta una guerra di classe, e la mia classe l'ha vinta»*.

Rimuovere questo limite, che è poi causa delle tante diseguaglianze, rimane l'obiettivo perseguibile e credibile a condizione che si ampli l'area di intervento e la convergenza tra orientamenti, anche diversi, ma concordi nel ricercare punti di contatto e di comune sentire.

Tra questi la Politica, quella vera, quella che sa spostare i macigni con la forza della propria volontà e con una visione in grado di rappresentare un diverso modo di organizzare la vita delle persone, nonché il mondo dell'associazionismo, a partire da quello cattolico che, non meno di noi, legge le contraddizioni che la realtà impone alla vista di tutti.

Per concludere, sempre con uno sguardo alla città metropolitana di Milano, il rapporto della Caritas Ambrosiana, presentato lo scorso 25 ottobre, con riferimento al 2021 evidenzia un incremento dell'11,6% delle persone che hanno chiesto un aiuto rispetto all'anno precedente, con un calo della presenza straniera e un corrispondente incremento della popolazione italiana dal 37,1% al 43% del totale.

Realtà evidente per chi passa accanto ai numerosi centri milanesi di distribuzione dei pasti, dove non è difficile incontrare persone che ritirano un pezzo di pane prima di andare a lavorare.

Tra chi distribuisce quel pezzo di pane, chi lo procura, chi deve tutelare i bisogni delle persone e chi lotta contro le diseguaglianze è possibile costruire un'alleanza, l'unica capace di assicurare che la guerra di classe citata da Warren Buffet non è ancora conclusa e, soprattutto, non si concluderà così.

ABSTRACT

È nota la diseguaglianza che pervade la società e il mondo del lavoro. Si tratta di capire se tutto questo sia un effetto collaterale dello sviluppo, destinato ad attenuare con la crescita dei redditi o se, al contrario, sia proprio l'incremento della ricchezza a causare l'aumento delle diseguaglianze. Il contributo si colloca nella seconda ipotesi e lo fa con dati e stime riferite alla realtà di Milano, in quanto la più idonea a rappresentare l'esito della distribuzione della ricchezza in una società che produce 1/3 in più del reddito medio italiano, ma non per questo capace di ridistribuire equamente la maggiore ricchezza prodotta. Accade esattamente il contrario, cioè che la maggior ricchezza prodotta determina un incremento delle iniquità al punto da spingere il lavoro nella condizione di povertà che interessa più di 400.000 lavoratori milanesi, per lo più donne e giovani. È un dato strutturale, destinato a incrementare con l'aumento della ricchezza al punto da rappresentare una caratteristica organica del tessuto produttivo italiano. A questa conclusione si arriva incrociando i dati diffusi dall'Istituto di previdenza (Inps) con i dati

³ Warren Buffet è considerato il quinto uomo più ricco al mondo, grande capacità di investire è economista e imprenditore statunitense.

dell'Istituto di statistica (Istat), ovvero il dato occupazionale con i redditi da lavoro, comparando la situazione milanese con quella italiana. Il lavoro si conclude con alcune indicazioni capaci di superare la situazione denunciata con suggerimenti utili a costruire le premesse per una società più giusta, le alleanze necessarie e le strade da percorrere.

THE JOB IN MILAN AND ITS INEQUALITY

Everyone know the inequity nicht pervades the society and the world of work. We need to understand if this is a collateral effect of the development, destined to decrease with the growth of the earned income, or the development produces the increase of the inequality. The paper is in the second supposition, thanks to some informations and estimations comes from Milan because Milan can represents the result of the distribution of wealth in a society witch produces 1/3 more than medium italian income, even if it cannont distribute equity the most wealth made. Happens exactly the opposite: the most wealth determines an increase of the inequity so hard to bring the job an a condition of poverty for 400.000 of milanese workers, mostly women and youngs. Is is structural data destined to increase with a growth of wealth so to represent a characteristic of the work placement. This is a result of the crossing informations from the social security Istitute (Inps) and National statistic Istitute (Ista), so to crossing informations about employment and earned income, comparing Milano and Italy. The paper concludes with some advices in order to get over this problem and make what we need to build a fair society.



Le «grandi dimissioni», tra mercati del lavoro e valore del lavoro

Alessandro Gentile* e Fabrizio Pirro**

1. Introduzione

Dal maggio 2021 sono apparsi sulla stampa statunitense una serie crescente di articoli che hanno trattato la *great resignation*, fenomeno per il quale sono stati adottati anche diversi sinonimi, come *big dismissing*, *big quit*, *great reshuffle*. L'introduzione del concetto viene attribuita allo psicologo Anthony Klotz (Cohen 2021a; 2021b), docente alla *Mays Business School della Texas A&M University* e studioso da diversi anni dei processi dimissionari. Con questa espressione ha voluto interpretare il dato rilevato ad aprile 2021 negli Stati Uniti, relativo al licenziamento volontario e contemporaneo di 4 milioni di lavoratori dipendenti, centrando l'attenzione sulle ragioni per le quali un numero così significativo di persone avrebbe abbandonato volontariamente il proprio posto di lavoro.

In un'intervista per il *Washington Post*, a fine settembre dello stesso anno, Klotz spiegava il fenomeno come la conseguenza di almeno quattro *trend* diversi, a vario modo legati alla pandemia di Covid-19: 1) un arretrato di dimissioni, aspetto tipico del mercato del lavoro statunitense, che riprende il suo corso dopo essere rimasto bloccato per gran parte del 2020; 2) l'abbandono, a vari livelli professionali nelle imprese e in diversi settori produttivi, dovuto sostanzialmente a gradi eccessivi di *burnout*, in conseguenza dell'improvvisa crisi pandemica; 3) la volontà di cambiare lavoro dopo aver sperimentato, durante il confinamento, modalità di vita e di relazione che si sono rivelate più consone ai propri interessi personali; 4) il rifiuto di tornare a lavorare in presenza dopo aver sperimentato aspetti positivi del lavoro da remoto, tanto logistici quanto organizzativi, specialmente per quanto riguarda la gestione del tempo (Washington Post Live 2021a; 2021b). Klotz insiste su questi punti, più sulla base della sua sensibilità e percezione particolare, che sulla base di evidenze empiriche obiettive, che permettano di confermare le diverse motivazioni e quantificare il loro peso. Malgrado ciò, nei mesi successivi, il tema assume un notevole impatto nell'opinione pubblica statunitense e arriva anche sulla stampa europea, con diverse testate giornalistiche che, con una certa ripercussione mediatica, iniziano a pubblicare articoli menzionando la «grande rinuncia», per lo più affascinati dall'idea della ricerca da parte dei soggetti di condizioni di vita e/o di lavoro migliori dopo le fatiche fisiche e psicologiche della pandemia.

Nella ricerca di tracce simili che evidenziassero lo stesso fenomeno, anche in Italia, a gennaio del 2023, ha avuto una certa risonanza il dato fornito dal Ministero del Lavoro per cui nei primi tre trimestri del 2022 le dimissioni volontarie ammonterebbero a circa 1 milione e 600 mila, con

* Alessandro Gentile è docente di Sociología del Trabajo presso l'Universidad de Zaragoza.

** Fabrizio Pirro è docente di Sociología del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma.

un aumento di circa il 22% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il dato ha come fonte le comunicazioni obbligatorie Inps e non si tratta, quindi, di singoli individui. Inoltre, sempre non considerando gli individui, è stato ottenuto, sommando i valori relativi alle dimissioni di ogni trimestre. Se consideriamo i singoli trimestri separatamente, la quota di quanti si sono dimessi sul totale dei rapporti cessati è in forte calo e ben più della metà dei rapporti cessati lo sono per scadenza dei termini contrattuali, con la quota che rimane costante nei diversi periodi.

Da questi primi elementi è plausibile formulare due ordini di considerazioni, sulle quali soffermare la nostra attenzione. Da un lato, è necessaria una migliore definizione del fenomeno, per la quale risulta indispensabile una maggiore contestualizzazione nei diversi mercati del lavoro. Dall'altro lato, proprio grazie ad una concettualizzazione chiara e ad una visione empiricamente fondata, si può evitare un ennesimo ritorno al dibattito sul valore attribuito oggi al lavoro, nel quotidiano e nei più ampi progetti di vita dei soggetti, restando con i piedi ben piantati per terra.

2. Dimissioni e mercati del lavoro

Per proporre un ragionamento rigoroso sul fenomeno, che qui ci interessa, occorre innanzitutto prendere atto della pluralità dei mercati del lavoro, da un punto di vista nazionale, professionale e generazionale, prima di lanciarsi in conclusioni azzardate sulla corrispondenza tra quello che avviene in un mercato specifico, come lo statunitense, e tutti gli altri mercati a livello internazionale. Tale operazione risulterebbe ingenua, quando non supponente. Perciò, per comprendere meglio la rinuncia volontaria ad un lavoro, anche quando ciò implica una relazione contrattuale stabile, è indispensabile riferirsi alle specificità (strutturali e normative) del mercato del lavoro di appartenenza. Di fatto, non si tratta solo di un comportamento temerario o prudente, a seconda dei casi, ma è un comportamento sociale che deve essere riferito all'esperienza di ciascun contesto, oltre che alle condizioni personali, familiari e lavorative di ogni singolo caso.

In un sistema di impiego più garantista, come quello europeo, sarebbe meno conveniente licenziarsi, mentre il modello liberale statunitense propizia una maggiore rotazione del lavoro, con spese inferiori per licenziamento e garanzie sociali legate al mercato, piuttosto che a un sistema pubblico di tipo contributivo. In questi termini, sui mercati del lavoro europei, seppur con le dovute differenze, è minore l'incentivo a lasciare il proprio lavoro, quanto più i diritti e le prestazioni sociali sono vincolati a un impiego stabile. È difficile, oltre che irrazionale secondo un bilancio di costi-opportunità, rinunciare a quanto si è raggiunto con l'esperienza lavorativa e ai diritti acquisiti, grazie a una determinata traiettoria professionale, in un medesimo posto di lavoro o nello stesso settore di specializzazione.

D'altra parte, il funzionamento del mercato del lavoro è determinante per capire le reali opportunità che si offrono per eventualmente prendere questa decisione. Il mercato del lavoro statunitense, altamente flessibile e deregolato, con facili e rapidi passaggi per creare relazioni contrattuali con la stessa velocità con cui si possono rescindere, senza che sia necessariamente previsto un risarcimento o una indennità di servizio, è diverso da quanto, nella realtà europea, più garantista e corporativa, si difende nei negoziati collettivi per far rispettare diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro.

Lasciare un lavoro non significa automaticamente smettere di lavorare. La rinuncia a un posto apre uno scenario anche di possibilità rivolte all'inserimento in altri ambiti professionali, in al-

tri settori come anche in altre imprese dello stesso settore, senza parlare poi della opportunità di mettersi in proprio. Il modello del *self made man* descrive una società polarizzata e sempre più frammentata come quella occidentale, in generale. È un mutamento paradigmatico già in corso dalla fine del secolo scorso, giunto all'auge con il capitalismo neoliberale e la crisi dello Stato assistenziale, che a sua volta si traduce in un sostanziale cambio di mentalità e delle priorità dei lavoratori più giovani, più preparati e più audaci. Il «lavoro per tutta la vita», al contempo che il «posto fisso», viene affiancato da un più persistente anelo alla propria valorizzazione identitaria e professionale: molti lavoratori prestano più attenzione al proprio «percorso personale» e cercano imprese che gli forniscano un valore aggiunto (e distintivo) alla carriera, per essere più competitivi e, in conseguenza, più forti sul mercato.

È pur vero che lo stress potrebbe giustificare la rinuncia, ma non sempre si esce in maniera definitiva dalla vita attiva. L'attività mi realizza individualmente nella misura in cui mi sento coinvolto in quello che faccio; e inoltre, nello specifico, dedico tempo ed energie a ciò che mi permette poi di coprire le mie spese e i miei consumi. La remunerazione che ricevo per svolgere una determinata attività produttiva è, quindi, importante fin quando non riesco a trovare una alternativa che mi garantisce, almeno, la medesima disponibilità di risorse per continuare a mantenere un determinato livello di consumi. Però, secondo questa logica, cambiano le preferenze, cercando per esempio una gestione del tempo che sia più coerente con le proprie vocazioni e pure con altri aspetti extra-lavorativi, legati all'ozio, al tempo libero, alle relazioni sociali e agli impegni familiari.

Tuttavia, rinunciare a una remunerazione sicura è complicato per chi ha spese da affrontare con certa frequenza e regolarità. In questo caso, la stabilità del proprio stile di vita inibisce la ricerca di altre soluzioni, perché la sola opzione di un cambio di rotta è spesso incerta, incluso azzardata, con un esito sconosciuto. Non sapere che cosa riserva una scelta così significativa come quella di lasciare un lavoro sicuro lascia quindi campo aperto a probabili pentimenti o, peggio ancora, a possibili rimorsi, soprattutto quando questa scelta è irrevocabile. Il peso è maggiore quando incorrono responsabilità annesse al lavoro, come il mantenimento di una famiglia, che interessa soprattutto gli occupati giovani-adulti, compresi tra la crescita dei figli e l'attenzione ai parenti più avanti con l'età (la cosiddetta *sandwich generation*), oppure come la copertura di spese legate a mutui, a consumi di specifici stili di vita e livelli di benessere che non prevedono né interruzioni né deroghe. Forse la specificità attuale è conseguente ad un sentire che, in conseguenza dell'esperienza legata alla pandemia, è stata molto più condivisa che in precedenza tra i settori, le figure professionali e le generazioni, generando così una consapevolezza collettiva più forte.

Là dove si è affermato il paradigma della flessibilità nella gestione delle risorse umane, troviamo una maggiore propensione a legami più frammentati e intermittenti nell'ambito professionale. Come già anticipava Richard Sennett alle soglie del 2000, il nuovo «uomo flessibile» è difficile da fidelizzare a una impresa, e quindi da trattenere nel suo posto di lavoro (Sennett, 1998). È questo il caso in particolare dei giovani che hanno davanti a sé un lungo cammino professionale, specialmente se dispongono di un'alta qualificazione e si muovono nell'economia del terziario avanzato. Qui si segnalano due aspetti da considerare per la «gran rinuncia», quali l'età e il settore di competenza, come strategici per capire quando (in che momento del percorso biografico di ciascuno) e dove (con rispetto al settore di riferimento) potrebbe

essere più frequente assistere al cambio di lavoro, malgrado l'esistenza di relazioni contrattuali stabili.

Per il caso statunitense, è possibile che siano soprattutto i *knowledge workers* a transitare da un lavoro all'altro, ridefinendo i propri percorsi professionali e, in contemporanea, che numerose imprese stiano competendo tra loro per accaparrarsi il talento disponibile nel mercato. Il lavoratore sceglie se rinunciare o meno alla posizione che occupa in funzione delle offerte che riceve o delle alternative che più contribuiscono alla sua crescita professionale: la scelta è ancor più conveniente quando il licenziamento apre, quindi, un ventaglio di alternative migliori. Come il lavoratore non ha legami irreversibili con l'impresa, così anche le imprese dal canto loro, soprattutto quelle che meglio reggono la competizione per le risorse umane nel mercato (sostenendo spese di selezione, formazione e contrattazione) e che si muovono con agilità alla ricerca di nuovi collaboratori.

È opportuno fare un punto sulle dinamiche del mercato del lavoro, considerando che il capitalismo attuale è continuamente sotto pressione. La «crisi permanente» si è inaugurata con il crack finanziario mondiale del 2008 fino alle sfide più recenti legate all'emergenza pandemica di Covid-19 e all'inflazione in crescita, come conseguenza dell'aumento dei prezzi energetici per il conflitto russo-ucraino. L'instabilità strutturale in cui siamo immersi da ormai quasi un ventennio, nell'economia, nella finanza e dentro una globalizzazione che accentua disuguaglianze sociali sempre più allarmanti (tra diversi paesi così come dentro un medesimo paese) ha propiziato nuovi scenari con riguardo ai modi in cui si lavora e si attribuisce un significato collettivo, culturale oltre che economico, al lavoro.

La competitività internazionale in un «ordine mondiale» ancora incerto, il diffondersi delle tecnologie informatiche, in maniera tanto intensa come invasiva nel nostro vissuto quotidiano, e l'irruzione della robotica e dell'intelligenza artificiale in un sistema produttivo fortemente automatizzato, centrato nei servizi e nel quale operano professionisti altamente qualificati, e dualizzato, con forti divergenze tra lavoratori garantiti e stabili nelle loro occupazioni e lavoratori, che incatenano anni di instabilità contrattuale e salariale, sono tutti elementi che marciano le nuove espressioni e organizzazioni del lavoro e interessano profondamente anche le formule tradizionali per produrre ricchezza e creare coesione sociale attraverso il lavoro.

Ciò che emerge sulla questione fin qui descritta, è che abbiamo più ipotesi da verificare che informazioni da analizzare in questa materia. Da qui la necessità di indagini che siano mirate, sui soggetti reali che stanno dietro alle comunicazioni obbligatorie. Ricostruire le ragioni e le strategie di questi soggetti è una operazione imprescindibile per dare al fenomeno le giuste dimensioni e fare luce sulle sue cause, senza perdere di vista le caratteristiche strutturali del contesto.

Al momento non sappiamo se ci sia realmente una «grande fuga» e se ciò costituisca o meno la premessa di un cambio paradigmatico nel modo di intendere il lavoro o se, più modestamente, ci troviamo di fronte alla mera espressione di una crisi congiunturale, che si risolverà quando usciremo dall'ennesima turbolenza socioeconomica, nella quale ci troviamo attualmente. Possiamo affermare che cambia l'atteggiamento verso il lavoro, pur restando importante il valore strumentale del lavoro (Méda 1995). Se vogliamo capire tali questioni in maniera appropriata è indispensabile contestualizzare il fenomeno con le regole, le prassi e le possibilità dei diversi mercati del lavoro e iniziare ad analizzarlo con gli strumenti scientifici offerti dalla sociologia economica e del lavoro.

3. Dimissioni e valore del lavoro

Seguendo la spiegazione di Klotz, la centralità del lavoro come perno della società occidentale, intorno a cui ruota la forma di organizzare il mondo in cui viviamo, verrebbe, dunque, messa in discussione da chi si dimette. Uno degli aspetti, infatti, evidenziati per spiegare il dato (statunitense) è la nuova centralità assegnata al lavoro da parte degli attori sociali all'interno dei loro progetti di vita. È quello che mediaticamente ha richiamato l'attenzione sul fenomeno: il coraggio (reale o apparente) di chi, in un contesto di crisi ormai permanente e con un'inflazione crescente, abbandona il proprio lavoro per (provare a) migliorare la propria vita. Persone, cioè, che stanche della loro condizione decidono di dare più importanza alla dimensione espressiva di soddisfare i propri bisogni più che alla dimensione strumentale di procacciarsi un reddito a qualsiasi condizione lavorativa.

L'esperienza della pandemia, portandoci in un quasi-esperimento (Cook, Campbell, 1979), avrebbe stimolato, in maniera se non inedita quanto meno improvvisa, nuove prospettive per tanti lavoratori in cerca di alternative più consone con le proprie necessità vitali: alla ricerca di una stabilità economica si sono così aggiunti altri fattori, come il riconoscimento del proprio sforzo, l'apprezzamento sincero del proprio impegno e la scoperta delle proprie vocazioni, alla ricerca anche di migliori e maggiori opportunità di crescita (personale e professionale) insieme al raggiungimento di concrete possibilità di conciliare comodamente la vita lavorativa con la vita familiare. L'importanza di non continuare a soffrire situazioni in cui il rendimento a ogni costo e la corsa alla produttività diventano pressioni insostenibili; oppure non continuare in lavori ripetitivi e logoranti, per questo meno creativi e per niente gratificanti, ancora di più quando il clima lavorativo (le relazioni con i colleghi, con i superiori o con i clienti) risulta molto scomodo, quando non tossico, fino ad intaccare qualsiasi motivazione per continuare.

Si tratta di questioni che trovano un dibattito già aperto da almeno più di mezzo secolo sulle caratteristiche e il ruolo «nuovo» che starebbero assumendo il lavoro e il lavorare. Dibattito sempre attivo e particolarmente stimolante, non solo in termini accademici, per chi, nell'ambito delle scienze economiche, sociali e giuridiche, si occupa del lavoro nella sua evoluzione storica, culturale e normativa; ma anche per gli attori politici che si occupano dei meccanismi di partecipazione, inclusione e coesione conseguenti alla divisione sociale del lavoro. Si tratta, insomma, di una tematica tutt'altro che nuova, che ciclicamente ritorna alla ribalta: l'idea di un lavoro diverso o di un diverso valore da attribuire al lavoro.

La questione diventa poi ancora più complessa. L'operosità e la gratificazione dalla propria attività sono state e sono soprattutto mezzi per costruire una propria identità, sociale e non solo individuale. Ciò finisce per creare una tensione continua, non risolvibile, tra aspettative e reali possibilità di soddisfacimento. Se mai, quindi, la questione non è quella della fine quanto piuttosto quella conseguente al «nuovo» peso che va sempre più assumendo per alcuni soggetti (ma quali, di preciso? per età, sesso, istruzione, professionalità?) il progressivo affermarsi della dimensione individuale rispetto ai vincoli imposti dalla dimensione societaria, tra i quali il lavoro è – ed è stato da molti decenni – sicuramente centrale.

Perché allora il lavoro avrebbe perso o starebbe perdendo la sua centralità, dopo essere stato addirittura eretto, come aveva spiegato con efficacia Aris Accornero (1980), a ideologia per buona parte del Novecento? Le risposte fin qui avanzate sono partite tutte dal peggioramento, reale

o percepito dai soggetti implicati, sia della quantità del lavoro (che dà la sua centralità), sia della qualità (che dà la sua rilevanza). Dalla riduzione delle opportunità di lavoro erano partiti Ralf Dahrendorf (1983) e Claus Offe (1983) per immaginare un progressivo virare del lavoro quotidiano a semplice insieme di «attività», non più quantitativamente centrale nelle vite degli individui e, quindi, non più rilevante in termini valoriali e vitali. André Gorz qualche anno dopo (1988) prospettava una vera e propria «metamorfosi». Nel suo caso, piuttosto che immaginare un cambio di pelle immaginava una sorta di sdoppiamento, che avrebbe portato a distinguere un lavoro svolto nell'interesse della collettività e un lavoro per le proprie necessità; tra un lavoro sociale e un lavoro per l'autoproduzione. Sempre prendendo spunto dalla sua riduzione, Jeremy Rifkin (1994) affermava che l'automazione avrebbe ridotto il lavoro umano rendendo la disoccupazione un problema epocale, finendo per privare il lavoro umano della sua rilevanza e quindi della sua centralità. In Italia, secondo Domenico De Masi (1995) questa trasformazione farà attribuire un'importanza crescente alle attività intellettuali rispetto a quelle meramente manuali, stimolando l'espressione crescente delle nostre capacità creatrici. Per Ulrich Beck (1999), invece, il peggioramento della qualità del lavoro, soprattutto della precarizzazione degli impieghi, porta come conseguenza il venir meno della certezza della piena occupazione, principio sul quale era stata edificata la società occidentale almeno dopo il secondo grande conflitto mondiale. Si rischia così di assistere alla fine del lavoro e di conseguenza alle garanzie fornite da uno stato sociale che su di esso era stato basato, aprendo ad una società con l'incertezza e il rischio come cifre caratterizzanti. In questo scenario la soluzione, per l'autore, sarebbe una società dove lavoro produttivo e lavoro di cura diventassero un compito equidistribuito e condiviso, allo stesso tempo diritto e dovere di ogni cittadino. Il lavoro, insomma, da necessità virerebbe verso l'impegno civile.

Tutti questi approcci, ai quali a suo modo si aggiunge come ultimo arrivato la lettura fatta da Klotz delle «grandi dimissioni», presentano il limite evidente di non godere di (e nemmeno tentare) un riscontro empirico delle proprie affermazioni, restando spesso in bilico tra l'essere filosofia o solo una speranza di miglioramento. In attesa di dati che forniscano un quadro più chiaro sulle dimensioni e le motivazioni del fenomeno, ragionare sul lavoro e il lavorare è utile e affascinante, purché rimaniamo ancorati ad un mondo concreto di evidenze e possibilità, piuttosto che di volitivo desiderio e auspicio.

In questo scenario è importante intercettare quei fenomeni sociali che ci permettano di far chiarezza sui mutamenti sociali in corso, sia per capire meglio il presente sia per immaginare il prossimo futuro, nello specifico cercando di formulare o anticipare nuovi aspetti e nuove regole del lavoro come «norma sociale» adattata al XXI secolo. Il fenomeno delle «grandi dimissioni» offre uno spunto molto interessante per attualizzare queste riflessioni e sapere di più sulle tendenze che il lavoro assume nei sistemi professionali e di impiego dei paesi a capitalismo avanzato. Le «grandi dimissioni» attirano l'attenzione perché rappresentano un mondo idealizzato, ma rischiano di essere una scelta inutile se in definitiva si tratta di un mondo che non possiamo o non sappiamo come avere.

Temi affascinanti ma anche spinosi, con problemi impliciti mai risolti, come per esempio sapere cosa sostituirebbe il lavoro per poter ottenere un reddito a garanzia di condizioni di vita accettabili. Non è ovviamente una questione secondaria ma discriminante, e affrontarla mette in evidenza la necessità di distinguere tra quali e quanti soggetti possono realisticamente risolvere la

questione. Anni sono passati dai primi contributi in materia e siamo ancora a metà del guado. Se vogliamo saperne qualcosa in più dovremo cominciare anche a chiedere, ai soggetti protagonisti del fenomeno, quale significato attribuiscono alla loro attività lavorativa e quali sono le loro reali aspettative, piuttosto che supporle o, peggio ancora, predeterminarle.

Non vorremmo che la soluzione si limitasse alla versione liberista più «classica»: quella di perseguire i propri interessi più semplicemente e prosaicamente mettendosi in proprio, limitando la scelta all'essere dipendenti di qualcuno o solo dipendenti di sé stessi. Insomma, che il problema si riduca solamente alla forma del rapporto di lavoro e, quindi, alle sue condizioni piuttosto che, anche, ai suoi contenuti: intrinseci e collettivi.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1980), *Il lavoro come ideologia*, Bologna, il Mulino.
- Beck U. (1999), *Modell Bürgerarbeit*, in *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt am Main-New York, Campus (ed. it.: *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi, 2000).
- Cohen A. (2021a), *How to Quit Your Job in the Great Post-Pandemic Resignation Boom*, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic>.
- Cohen A. (2021b), *Q&A. The Great Resignation*, in *Bloomberg Businessweek*, n. 4699, p. 42.
- Cook T.D., Campbell D.T. (1979), *Quasi-Experimentation. Design and Analysis Issues for Field Settings*, Boston, Houghton Mifflin.
- Dahrendorf R. (1983), *Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht*, in Matthes J. (a cura di), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*, Frankfurt am Main-New York, Campus, pp. 25-37 (ed. it.: *Se alla società del lavoro viene a mancare il lavoro*, in *Sociologia del lavoro*, IX (1986), n. 28, pp. 47-61).
- De Masi D. (1995), *L'ozio creativo*, Roma, Ediesse.
- Gorz A. (1988), *Metamorphoses du travail. Quête du sens, critique de la raison économique*, Paris, Galilée (ed. it.: *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri, 1992).
- Méda D. (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition?*, Aubier, Paris (ed. it.: *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Milano, Feltrinelli, 1997).
- Offe C. (1983), *Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?*, in Matthes J. (a cura di), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*, Frankfurt am Main-New York, Campus, pp. 38-65 (ed. it.: *Lavoro come categoria sociologica centrale?*, in *Sociologia del lavoro*, IX (1986), n. 28, pp. 17-46).
- Rifkin J. (1994), *The End of Work. The decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, New York, Putnam (ed. it.: *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale*, Milano, Baldini & Castoldi, 1995).
- Sennett R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, Norton (ed. it.: *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 1999).
- Washington Post Live (2021a), *The Great Resignation*, <https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2021/09/24/great-resignation-with-molly-anderson-anthony-c-klotz-phd/>.
- Washington Post Live (2021b), *Transcript: The Great Resignation with Molly M. Anderson, Anthony C. Klotz, PhD & Elaine Welteroth*, <https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2021/09/24/transcript-great-resignation-with-molly-m-anderson-anthony-c-klotz-phd-elaine-welteroth/>.

ABSTRACT

L'abbandono massivo e volontario di posti di lavori stabili che si è verificato negli Stati Uniti durante la pandemia del Covid-19 ha richiamato l'attenzione dell'opinione pubblica europea. Grazie all'eco che i mezzi di comunicazione hanno dato a quello che immediatamente è stato definito come «grande rinuncia», anche a livello politico e accademico è cresciuto il dibattito sul significato e sulle reali dimensioni di questo fenomeno. Si tratta di un mutamento paradigmatico del significato del lavoro nei paesi a capitalismo avanzato o di un fenomeno congiunturale, legato a inquietudini e necessità proprie soprattutto dei lavoratori sovra-qualificati e meno entusiasti delle mansioni che svolgono? L'articolo introduce la great resignation in tutta la sua complessità per cercare di orientarsi in questo dibattito, tuttora in corso. Vengono segnalate alcune ipotesi di ricerca per capire meglio i risvolti economici, culturali, sociologici e normativi del fenomeno. Uno studio rigoroso in merito, in una prospettiva comparativa, deve tenere conto delle specificità dei diversi mercati del lavoro e dei sistemi di welfare a livello nazionale. In termini analitici, deve approfondire le caratteristiche generazionali, di genere e di classe sociale della popolazione in esame.

THE «GREAT RESIGNATION», BETWEEN THE LABOUR MARKETS AND THE VALUE OF WORK

Massive and voluntary abandonment of fixed jobs that occurred in the United States during the Covid-19 pandemic has attracted the attention of European public opinion. Thanks to the echo gave to what was defined as a «great resignation», the debate on the meaning and real dimensions of this phenomenon has also grown at a political and academic level. Is it a paradigmatic change in the meaning of work in advanced capitalism or a conjunctural phenomenon, linked to concerns and needs especially of over-qualified workers, who are less enthusiastic about the tasks they perform? The article introduces the «great resignation» in all its complexity trying to understand the ongoing debate. Some research hypotheses are proposed to better understand the economic, cultural, sociological and regulatory consequences of the issue. A rigorous study on the matter, in a comparative perspective, must take into account the specificities of the different labour markets and welfare systems at national level. In analytical terms, it must investigate generational, gender and social class features of studied populations.

IL VALORE DEL LAVORO
E LA POLITICA



Ridare centralità al lavoro

*Sandro Antoniazzi**

Il problema che affrontiamo oggi riguarda una questione seria e troppo trascurata. Si tratta del senso e del valore politico del lavoro, dell'importanza del lavoro nella società e nella politica. La sinistra, una volta, era costituita da partiti di lavoratori, anzi un tempo erano chiamati partiti operai e questo titolo era appropriato. È esistito a Milano, alla fine dell'Ottocento un Partito, quello Operaio, che ammetteva l'adesione soltanto di operai, per l'appunto.

Abbiamo, a riguardo del lavoro nella sinistra, un patrimonio storico e teorico immenso e di grande valore. I cambiamenti politici ed economici, nazionali e internazionali, intervenuti in questi decenni, hanno indotto ad abbandonare concezioni e ideologie, ritenute superate, non più adeguate. Questa decisione era ed è senza dubbio giustificata. Forse però l'abbandono del patrimonio passato sarebbe potuto avvenire in modo meno sbrigativo, ma soprattutto è bene richiamare l'attenzione sul risultato finale: ieri avevamo un patrimonio solido di orientamento sul lavoro, oggi non ci è rimasto sostanzialmente nulla, non esiste più un minimo di visione condivisa del lavoro.

Così il lavoro, che rivestiva un carattere politico forte, decisivo, oggi è praticamente confinato a questione privata, personale, senza più rilievo pubblico.

È vero che oggi il mondo del lavoro è estremamente diversificato, a volte addirittura atomizzato e non vediamo più le grandi fabbriche, in cui, ieri, era concentrata la classe operaia, una massa che costituiva una grande forza collettiva su cui contare. Ma tutto questo non è ancora sparito del tutto, soprattutto non sono spariti i lavoratori e i loro problemi, anzi, sono aumentati e i problemi si sono complicati.

Innanzitutto, i lavoratori sono un numero imponente, oltre 25 milioni in Italia (fra dipendenti e autonomi), circa 3 miliardi nel mondo. Se fossi un generale e avessi un esercito potenziale di 25 milioni mi sentirei forte, non debole. E si tratta di una moltitudine di persone che tutte, dall'ultimo manovale al primo scienziato, creano valore, producono ricchezza; persone adulte, attive, soggetti che pensano e agiscono. Non abbiamo più le masse di un tempo, abbiamo una moltitudine di persone: oggi, più che sulla quantità dobbiamo puntare sulla qualità, sulle capacità e creatività delle persone.

Questi lavoratori sono al centro delle grandi trasformazioni che ci attraversano e di cui parliamo ogni giorno: tecnologiche, ambientali e globali. Possono svolgere un ruolo passivo, di resistenza al cambiamento, oppure esserne i sostenitori e protagonisti. Siamo entrati in un'epoca di transizione, dove i cambiamenti si intrecciano e si accumulano tra loro e solo una valida intesa tra politica, imprese, sindacati, lavoratori può consentire al paese di affrontarla con successo. Anche perché tutte queste trasformazioni richiedono interventi politici.

* Sandro Antoniazzi, già sindacalista, attualmente è dirigente di associazioni sociali.

Dunque, i motivi per ridare valore politico al lavoro non mancano, ma i dubbiosi e gli oppositori obiettono, poiché, non essendoci più la classe operaia ed essendo congiuntamente tramontata l'ideologia che la sorreggeva e che le assegnava un ruolo decisivo del cambiamento sociale, sono venute a mancare le condizioni storiche per riaffermare «politicamente» il lavoro.

Per affrontare questa obiezione si può scindere il problema in due parti:

- la diversificazione e la frammentazione attuale del lavoro costituiscono una condizione materiale che non consentirebbe una visione comune, un discorso unitario della classe lavoratrice;
- caduta l'ideologia di ieri non è più riproponibile una visione che la sostituisca, che ridia un ruolo sociale e politico al lavoro.

Sembrano possibili risposte valide per l'una e per l'altra questione, certo risposte che vanno costruite, su cui bisogna lavorare. Per quanto riguarda le considerazioni materiali, se oggi le condizioni di lavoro sono differenziate, proprio la loro molteplicità e gravità richiedono di essere affrontate e chiamano in causa direttamente, più di ieri, la responsabilità della politica. È aumentato il carattere politico dei problemi.

In secondo luogo, se è stato opportuno abbandonare le ideologie, questo di certo non significa rinunciare al pensiero: indica, invece, che alle idee di ieri dobbiamo sostituirne di nuove. Se non le abbiamo ancora elaborate, non possiamo dire di rinunciare e abbandonare il campo: dobbiamo prendere atto dei nostri limiti attuali per superarli. Parlo, naturalmente, di un pensiero collettivo, che deve essere capace di superare tanti individualismi diffusi e anche il mito della società liquida, dove tutto è evanescente, non c'è nulla che tiene e ogni riferimento scompare.

Vorrei soffermarmi su questo. Siamo in un paese democratico, qualunque idea abbiamo del futuro, della società del domani, certamente pensiamo a una realtà democratica. Diversa da questa, più giusta, più egualitaria, più conviviale, ma sempre democratica. E la società democratica è fatta dai cittadini, se vogliamo cambiarla dobbiamo usare metodi democratici. La società di ieri l'hanno fatta delle persone, se vogliamo una società diversa tocca a noi idearla, elaborarla, costruirla. Certamente è un lavoro imponente a livello economico, sociale, culturale, ma possibile. È la storia possibile: è compito dei lavoratori, della politica e, in particolare, della sinistra avanzare proposte di trasformazione.

Cerco, così, di introdurre alcuni dei principali problemi presenti oggi nel mondo del lavoro, ma collegandoli a prospettive generali, come parte di una visione collettiva del lavoro; in altre parole, cercando di richiamare il loro significato politico.

1. La prima prospettiva importante è quella della dignità del lavoro. Si tratta di una condizione che in una società democratica ed evoluta dovrebbe essere assicurata ad ogni lavoratore. Riguarda tanti aspetti della condizione lavorativa: salario, ambiente, professionalità, possibilità di crescita.

Un principio di questa natura è sostenuto anche dall'Ilo a livello mondiale (*decent work*), purtroppo in una forma molto tenue, trattandosi di una struttura che funziona per persuasione morale (*moral suasion*), a differenza di altre strutture internazionali come la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale, dotati di strumenti ben più potenti, quelli economici.

Sottolineo solo due aspetti. Parlerei di salario vitale, più che di salario minimo, nel senso di un salario che consenta a tutti di vivere dignitosamente. La questione va oltre il discorso sul salario minimo; non è solo una battaglia legislativa e contrattuale, ma è anche una battaglia sull'economia, sul lavoro nero, su tante situazioni di arretratezza. Esistono ancora e in modo diffuso situa-

zioni di vera disumanità: lavoratrici e lavoratori pagati 3 o 4 euro all'ora, sedicenti cooperative che mettono nella busta paga meno del dovuto, lavoratori sfruttati e umiliati in mille modi. Dobbiamo contrastare con ogni mezzo questo degrado umano.

Dovrebbe costituire una metastorica per un partito di sinistra: puntare su una società dove tutti i lavoratori abbiano un salario dignitoso e assumere seriamente un impegno del genere, nei confronti dei lavoratori, dovrebbe rappresentare una base per ristabilire un rapporto di fiducia reciproca. È anche un pezzo della società che vogliamo costruire.

In secondo luogo, dignità significa rispetto delle persone, di ogni persona. Troppi lavoratori sono trattati in modo indegno, da condizioni umilianti o di vero sfruttamento, da discriminazioni di ogni genere, particolarmente fra gli strati più deboli, gli immigrati, ma anche le donne. (Che continuano fra l'altro ad essere sottopagate).

Recentemente è stato firmato un accordo all'Enel che porta il titolo di «Statuto della persona». Alcune parti sembrano scritte da un filosofo. Si tratta di un riconoscimento importante, certo in un'azienda particolare, ma che dimostra una cosa essenziale: che ormai le esigenze umane vanno al di là delle tradizionali rivendicazioni e hanno una portata culturale e civile, che deve portare a un salto di qualità dell'intero paese, che non dovrebbe più accettare condizioni non rispettose per gli esseri umani.

2. Un secondo problema riguarda la formazione e la cultura. Siamo in una società sempre più complessa, dove i cambiamenti sono continui, incessanti, tanto nel lavoro, quanto nella vita sociale. I requisiti cognitivi di base richiesti per accedere al lavoro, ma anche per la vita civile, sono sempre più elevati. Basta pensare alla conoscenza digitale di base e basta vedere un elenco qualsiasi di offerte di lavoro, che spesso rimangono inevase: sono richieste di persone già preparate. Ma chi le forma?

Certamente le scuole tecniche e professionali, gli Its, ma anche le aziende dovrebbero, fare di più. I contratti e gli enti bilaterali, da qualche tempo, affrontano il problema. Ma la dimensione è ancora inadeguata. Occorrerebbe che i sindacati – con un appoggio legislativo – lanciassero un grande piano formativo/culturale, analogo a quello che hanno fatto cinquant'anni fa con le 150 ore, con cui si è dato il titolo di Terza Media a centinaia di migliaia di lavoratori e si è creato uno stimolo culturale, al di là dei temi scolastici. Parlo di un piano il più possibile aperto a tutti, perché la conoscenza non sia riservata a una élite e non diventi un altro fattore di disuguaglianza, ma serva, invece, a saldare situazione e livelli diversi. Si tratta di un'altra battaglia di grande impatto sociale. Bruno Trentin, in un lontano discorso *honoris causa* all'Università di Venezia (nel 2002), affermava che il futuro del lavoro è nella conoscenza. Essa ha un grande valore per il singolo lavoratore, ma contemporaneamente rappresenta una grande forza collettiva.

3. Il rapporto lavoro-vita si sta rapidamente evolvendo, anzi, si potrebbe dire che sta esplodendo. Le due cose non si identificano più. E la vita viene ritenuta giustamente come una realtà più importante del lavoro, da non sprecare in un lavoro che dice poco o niente alla persona.

E questa tendenza, a volte, si manifesta in modo dirompente, come nel caso della «*great resignation*», la grande dimissione, migliaia e migliaia di lavoratori che lasciano il lavoro, si licenziano. L'importante è lasciare il lavoro, che non dà senso, poi si vedrà.

È una grande occasione, per un partito attento ai lavoratori, per capire che si tratta di un fenomeno di grandissimo rilievo, una vera svolta storica. È una critica al lavoro di tipo nuovo, esi-

stenziale, radicale: non è la persona che deve adattarsi al lavoro, è il lavoro che dovrebbe adattarsi alla persona. Sono le persone che prendono coscienza e che si muovono autonomamente, senza organizzazione strategica, ma per un modo di sentire diffuso.

Esistono strumenti e rivendicazioni che possono in parte rispondere a queste nuove esigenze. Mi riferisco, ad esempio, alla riduzione dell'orario di lavoro, non tanto in modo generale, quanto con rivendicazioni differenziate che tengano conto di esigenze diverse. Alcune aziende già stanno adottando la settimana di quattro giorni, ci sono casi di flessibilità oraria scelti dai lavoratori, esiste una proposta di orari a menu, esiste l'idea di una sociologa di un lavoro di 30/32 ore settimanali, sia per gli uomini che per le donne, che consentirebbe poi una migliore divisione anche del lavoro domestico. E poi oggi c'è lo smart working e il lavoro da remoto, parziale o totale. Anche un sistema di welfare universale, che comprenda dipendenti e lavoratori autonomi, potrebbe costituire una risposta utile.

Senza entrare ulteriormente nel merito, possiamo dire che accanto alla forte richiesta di flessibilità da parte aziendale, si deve affermare un'analoga richiesta di flessibilità da parte dei lavoratori.

Certamente, il soggetto principale di questa prospettiva deve essere il sindacato, ma essa è sorta come espressione di una coscienza collettiva, un modo di pensare comune, di cui le aziende non possono non tener conto. Questi fenomeni in atto ci dicono una cosa importante e nuova: la crescita di un modo di sentire e di pensare di tante persone costituisce una forza che obbliga le aziende e le istituzioni a cambiare.

4. In quarto luogo, vorrei ricordare che i lavoratori sono dipendenti (e molti lavoratori autonomi sono in condizioni analoghe), con tutto quello che questo comporta. Vorrei anche ricordare che all'origine il movimento dei lavoratori combatteva per migliorare le proprie condizioni di lavoro, ma anche per superare questa condizione. A questa condizione generale se ne aggiungono poi alcune specifiche di dipendenza delle donne, che sono lontane ancora dall'avere un pieno riconoscimento, dei giovani, molti dei quali fanno un'estrema fatica ad inserirsi nel mondo del lavoro, per non parlare degli immigrati, a tutti gli effetti cittadini di serie B. (E apro una parentesi per ricordare che gli immigrati in realtà sono lavoratori immigrati e come tali dovrebbero essere considerati).

C'è oggi uno stridore evidente tra la condizione del lavoratore in azienda e quella di cittadino libero in una società democratica. Nonostante tanti anni di democrazia, i rapporti in azienda sono rimasti sostanzialmente fermi. Ora molti lavoratori, per un cambiamento della coscienza e della conoscenza, o perché sono accresciute le esigenze di espressione, sopportano con maggiore difficoltà questo rapporto. E se non trovano risposte reagiscono col disinteresse, l'apatia, il fare il meno possibile, il chiudersi individualistico. Insieme alla «*great resignation*» non meno rilevante è il fenomeno del «*quiet quitting*» (lavorare il meno possibile).

C'è, quindi, una grande esigenza che i lavoratori possano esprimersi maggiormente, possano contare di più per quanto attiene il proprio lavoro, le mansioni, l'organizzazione. Se l'esigenza di espressività e di libertà si manifesta con l'abbandono del lavoro, può però anche trovare una risposta in un lavoro più libero, più scelto, più dotato di senso. È il grande discorso della partecipazione.

Si può pensare anche a forme di partecipazione negli organismi aziendali, meglio se successive alla partecipazione diretta dei lavoratori, per non creare sovrastrutture. La partecipazione dei la-

voratori è stata proposta dai sindacati confederali oltre venti anni fa, ma ha fatto pochi passi, perché richiede molto impegno, azienda per azienda, da parte dei lavoratori, ma altrettanto e ancora di più dalla parte delle imprese. Questo è il campo ideale per verificare e realizzare le possibilità di cooperazione tra le parti sociali.

Cinquant'anni fa si è segnata una grande pagina di civiltà nelle aziende con lo Statuto dei Lavoratori; oggi sta maturando l'esigenza di un nuovo passo, di un altro salto di qualità, ovvero il riconoscimento nelle aziende di una partecipazione sostanziale dei lavoratori, un passo in avanti importante per la democrazia. Il riconoscimento della capacità di ogni lavoratore riveste un importante ruolo sociale, ma un riconoscimento pubblico della loro partecipazione rivestirebbe un carattere politico enorme, un vero fatto «rivoluzionario».

5. Esiste poi un grande settore, di importanza vitale, ma troppo trascurato; mi riferisco al settore sociale. Tralascio i settori sociali pubblici (scuola e sanità) che sono regolamentati, ma vorrei parlare del lavoro domestico, del lavoro riproduttivo, delle assistenti familiari, delle Rsa e di buona parte del Terzo Settore, dei servizi alla persona, che sono la maggior parte dei servizi; un grande campo dove prevale il lavoro femminile.

Sono settori dove i bassi, anzi bassissimi salari, sono diffusi. I lavoratori (meglio le lavoratrici) sono pagati poco perché il lavoro è personale, di cura alla persona, che per sua natura non consente aumento di produttività. Non è un lavoro produttivo, è un lavoro sociale, un lavoro di cura. Non possiamo, dunque, pensare che da un miglioramento dell'economia, derivi un miglioramento di questi salari. Occorre considerare queste attività alla pari dei servizi pubblici e non in modo residuale. È la società che deve considerare importante il lavoro sociale e, quindi, riconoscergli un giusto trattamento. E ciò vale anche per il Terzo Settore, a volte considerato un utile strumento per risparmiare sul costo del lavoro, mentre merita di essere seriamente valorizzato. Indubbiamente, va affrontato il tema del finanziamento: è un tema che trattiamo poco o che risolviamo con la spesa pubblica. Innovare anche in questo campo, ad esempio con esperienze di mutualismo, che sono forme collettive, sarebbe importante.

Sul lavoro domestico, riproduttivo e di cura di familiari bisognosi, mi avvalgo del discorso di Joan Tronto, femminista americana nota per i suoi contributi sull'etica della cura, che sostiene che l'ammontare totale del carico di lavoro di cura, oggi coperto in larga misura da donne, dovrebbe essere diviso più egualmente fra tutti. Sarebbe anche un progresso democratico, perché le donne, così, avrebbero più tempo per occuparsi anche di politica.

È superfluo sottolineare come nel campo sociale, la responsabilità politica sia primaria.

Ho parlato di problemi del lavoro, ma esprimendo una visione politica. Non sono temi di politica del lavoro (interventi e leggi specifiche sul lavoro), ma sono temi politici *tout court*, perché sono rivolti a cambiare la società. Sono parte di una visione della società che vorremmo.

Si discute molto in questo periodo dell'identità del Pd e della sua mancanza; ritengo che in assenza della visione di una società futura, il modo più semplice e sicuro per recuperare un'identità sia quello di esprimere le nostre idee su alcuni temi essenziali (ambiente, pace, economia globale...) ma con una prospettiva rivolta al futuro, cioè in una di medio periodo. Uno di questi temi essenziali è il lavoro, su cui cerchiamo di dare il nostro contributo, ma chiaramente non è l'unico. Non proponiamo un partito del lavoro, ma di dare centralità al lavoro, non un'esclusività.

Alcuni di voi avranno letto il documento laburista firmato da Bentivogli, Ceccanti, Tonini. Sono amici che hanno colto il problema e hanno scritto un documento di politica del lavoro in cui ci sono proposte sicuramente da considerare, ma che rischia di essere fuorviante e di riportarci alla logica abituale. Non si tratta solo di rivedere la nostra politica del lavoro, ma, ciò di cui abbiamo bisogno, è un partito che abbia nel suo Dna il lavoro. Non si può fare una politica del lavoro, se il partito non ha una coscienza adeguata della cultura lavorativa. E non dimentichiamo che alla caduta dell'importanza del lavoro, ha corrisposto una perdita di influenza della sinistra.

Cosa dovrebbe fare il partito.

1. Innanzitutto, esprimere un documento fondamentale (penso a quelli fondamentali della Spd, come ad esempio quello di Bad Godesberg) in questo o in un altro Congresso. A livello locale ci proponiamo di presentare una Mozione, firmata da un certo numero di Circoli. Per questo raccoglieremo i contributi di oggi, formiamo un gruppo redazionale e successivamente promuoviamo un secondo incontro, oppure invieremo a tutti una bozza di mozione in modo da raccogliere possibili modifiche. Naturalmente più Circoli coinvolgiamo, più il discorso avrà valore.
2. In secondo luogo, il partito deve rappresentare i lavoratori, non organizzarli. I lavoratori sono organizzati dal sindacato, noi dobbiamo rappresentarli, il che significa essere un partito che ha nella sua coscienza collettiva il problema del lavoro, che ha una presenza significativa di lavoratori nelle sue fila, che dimostra quotidianamente con la propria azione e il proprio modo di essere che cosa sostiene e da che parte sta. Anche atti simbolici e dimostrativi a riguardo possono essere importanti. Possiamo imparare ciò dai populistici, che con pochi gesti e proclami (l'attacco agli immigrati, il reddito di cittadinanza) conquistano il loro elettorato. Noi dobbiamo essere in grado di produrre atti significativi che riguardino il lavoro.
3. In terzo luogo, occorre essere presenti fra i lavoratori. Là dove non ci sono le forze sufficienti a livello di circolo, si opera a livello di zona, realizzando dei gruppi di lavoro che si impegnano su questo. Non gruppi di studio: gruppi di pensiero e di azione.
4. Occorre tenere un rapporto costante, permanente, con le organizzazioni sindacali, in forma unitaria e non solo su problemi contingenti, ma soprattutto confrontandosi sulle prospettive, sui grandi problemi (ad esempio, promuovendo un seminario annuale su una questione). Non bisogna lavorare autonomamente, ma parallelamente. Si tratta di un rapporto tra organizzazioni indipendenti, dove il partito deve esprimere le proprie opinioni, che possono anche divergere da quelle sindacali (ad esempio il partito potrebbe esprimersi a favore dell'unità sindacale).

Veniamo alle conclusioni. Ci sarebbero molti altri problemi da affrontare, sociali, culturali, relazionali, di cui almeno uno essenziale, quello dell'economia. È evidente che non possiamo pensare di risolvere i problemi del lavoro senza un buon sviluppo economico; il che significa affrontare problemi strutturali del nostro sistema: la presenza diffusa di piccolissime aziende a carattere familiare, la bassa produttività, l'arretratezza tecnologica e organizzativa di metà delle aziende, i ritardi del Sud e così via. Sta cambiando rapidamente anche il ruolo dello Stato e della politica nell'economia: le sfide energetiche, delle risorse strategiche, della transizione *carbon-free*, dei cambiamenti climatici, stanno mettendo in discussione profondamente la globalizzazione, per come è avvenuta e il rapporto tra pubblico e privato nell'economia.

Il mondo del lavoro è, dunque, profondamente interessato a uno sviluppo che sia sostenibile. Possiamo avere critiche sul capitalismo, ma una cosa diversa sono le imprese. Il mondo del lavoro deve ricercare un'intesa col mondo delle imprese, purché non lo sfruttino, e abbiamo un comportamento rispettoso, sia dei diritti umani e sociali, sia dell'ambiente.

Enormi sono i problemi da affrontare in un'economia mondiale, dove sono presenti colossi enormi, sia le multinazionali sia le grandi potenze economiche, di fronte a cui rischiamo la fine dei vasi di coccio. La concorrenza internazionale è sfrenata al ribasso estremo, «*race to bottom*», causa prima del deterioramento generale delle condizioni di lavoro, non solo nel nostro paese, ma in tutto l'Occidente.

È una battaglia dalle dimensioni gigantesche e abbiamo bisogno di tutte le forze disponibili per poterla affrontare con speranza di successo; per questo, realizzare una seria cooperazione con le imprese, su una base di rapporti chiari, costituisce una necessità. Se non riusciamo ad affrontare seriamente questa situazione, il rischio è che la forza di una concorrenza senza regole proceda progressivamente, accrescendo le condizioni di lavoro fragili e precarie, a volte realmente servili.

La posta in gioco è molto alta e decisiva. Per questo i lavoratori devono essere preparati e coscienti e avvertire che non sono tanti atomi, singoli, isolati, ma una realtà collettiva, un movimento del lavoro che può esprimere una forza reale, sia nel difendere le proprie condizioni, sia nel migliorare la società. Il partito deve ritornare a rappresentare i lavoratori, deve essere per loro un punto di riferimento, una guida sicura in mezzo alle traversie del tempo presente. È questa una funzione essenziale, primaria, che il partito deve garantire.

Troppi lavoratori comuni, operai, manovali, muratori, lavoratori delle pulizie (la categoria più numerosa), lavoratori dei servizi e delle cooperative, si sentono trascurati, abbandonati. E d'altra parte abbiamo tanti lavoratori qualificati, tecnici, professionisti, ricercatori, che fanno parte di settori avanzati, spesso internazionalizzati, i quali costituiscono una speranza per il nostro futuro. Per tutti i lavoratori, la nostra prospettiva, deve essere ambiziosa; il popolo, la gente, non si muove senza.

Un partito di sinistra guarda alla società con l'idea di cambiarla, di trasformarla, questo è il suo compito, la sua missione. Non possiamo limitarci a rispondere ai problemi che man mano si presentano (ieri la pandemia, oggi la guerra in Ucraina con le sue conseguenze): dobbiamo avere un'idea di cambiamento, delle idee concrete della società che intendiamo realizzare.

La democrazia non è un sistema statico, un punto d'arrivo: è una realtà dinamica, che si può e si deve cambiare. Una volta si parlava di democrazia progressiva; non intendo riandare a cose passate, ma dire che è giusto pensare a una democrazia più avanzata, più sostanziale. Anche perché, se non ci si batte per una democrazia migliore, la democrazia non sta ferma, va indietro ed è ciò che in parte sta già avvenendo e può avvenire.

Per questo il partito deve ritornare ad avere una base sociale, deve ritornare a rappresentare i lavoratori. Per fare una legge basta il Parlamento, per cambiare la società occorre una forza sociale nel paese. Lavoro e democrazia sono strettamente intrecciati, quindi, riportare il lavoro al centro del nostro partito è un modo per renderlo più forte e più all'altezza di condurre le battaglie necessarie allo sviluppo della democrazia nel nostro paese.



**Crisi del lavoro; crisi della sinistra:
gli orientamenti politici e culturali dei lavoratori
nel vuoto della politica**
*Mario Sai**

Nel marzo 2023 si è conclusa una ricerca commissionata al sociologo Roberto Biorco dalla Camera del Lavoro di Milano su «Partecipazione ed orientamenti politici e sociali degli iscritti alla Camera del Lavoro Metropolitana di Milano». La ricerca si è svolta in due fasi a cavallo delle elezioni politiche del settembre 2022 e ha incrociato quelle regionali del febbraio 2023. Il punto di partenza è stata la questione dell'astensionismo, come indicatore di un processo generale di crisi della partecipazione e della democrazia. In esso si sono mischiate perdita di consenso dei partiti (che appaiono sempre più omologati perché è a Bruxelles che si decide la politica economica e a Washington quella estera); crescita della rabbia sociale per le conseguenze di scelte fatte dai partiti andati al governo omologati della stessa cultura neoliberista (dal trattato di Maastricht alle privatizzazioni; dalla rinuncia ad una politica industriale alla precarizzazione del lavoro); indebolimento del ruolo del sindacato sia nei luoghi del lavoro come nella capacità di incidere sulle scelte dei Governi.

1. Astensionismo al massimo storico: una democrazia di pochi

Le elezioni regionali in Lombardia hanno drammaticamente confermato la crescita dell'astensionismo in dimensioni di massa. I voti validi dal settembre 2022 al febbraio 2023 sono passati dal 60,7% al 40,51% con una perdita di 1.813.094 elettori. Il presidente Fontana è stato rieletto con un milione di voti in meno rispetto al precedente mandato e Pierfrancesco Majorino, il suo sfidante di centro-sinistra, ha perso con circa mezzo milione di voti rispetto a Giorgio Gori, candidato del centro-sinistra nel 2018. Se si guarda al complesso del corpo elettorale il Presidente Fontana riscuote il voto del 19,50 degli elettori lombardi.

È il punto di arrivo di una diminuzione costante della partecipazione al voto, che dura da quarant'anni. Invece di produrre bipolarismo, governabilità ed alternanza (il modello erano gli Usa, il cui Presidente viene eletto più o meno dal 25% della popolazione), ha prodotto sfiducia e diffidenza verso la politica; un ribollimento sociale fatto di rabbia e rassegnazione.

Alle elezioni politiche del 2022 i voti validi erano stati 28.037.116. Si sono astenuti 16,5 milioni di elettori, portando l'astensionismo al 36,1% del corpo elettorale, 9% in più del 2018, quando ci

* Mario Sai è responsabile dell'Ufficio Studi Camera del Lavoro di Milano.

fu una buona partecipazione elettorale (il 72,9% ancora in linea con il 75,2% del 2013). Si tratta del calo di partecipazione più importante di sempre.

Nell'astensione, come ha fatto notare l'Istituto Cattaneo, il tasso di partecipazione politica tende a essere correlato con il grado di benessere e di relazioni sociali. Si astengono di più le persone in difficoltà economica: gli operai, i giovani e alcuni settori di ceto medio. Per questo, mentre una volta era il Sud a segnalare i tassi di astensionismo più alti (salvo il 2018 per la mobilitazione del M5s sul tema del reddito di cittadinanza), ora la crescita dell'astensionismo è alta anche nel Centro Nord, per un diffuso peggioramento delle condizioni di vita.

Dal 2008 in poi il nostro paese è uscito dalle crisi ancora più diseguale, con un senso profondo che qualcuno ne fosse uscito meglio e invece altri non vedessero nessun beneficio da una situazione migliorata. Nel 2018, la campagna elettorale si è dovuta misurare con questo disagio sociale e centrali sono state le questioni della riforma della legge Fornero; del lavoro per i giovani, dell'abbassamento delle tasse per i ceti produttivi del Nord e del reddito di cittadinanza per i disoccupati del Sud. Il risultato è stato un balzo in avanti della Lega al 17,4%, moltiplicando per quattro il suo risultato elettorale. La sua avanzata anche al centro (Emilia, Toscana, Umbria, Marche) è dovuta più all'insicurezza economica e alla campagna sull'abbassamento delle tasse che alla questione della immigrazione. Il M5s è arrivato al 32,7%, ma con una concentrazione di voti al Sud. Il paese si è spaccato anche elettoralmente in due. La Lega ha concentrato l'80% dei suoi voti dal Nord fino alle Marche; il 55% dei voti del M5S sono andati dal Lazio verso il Sud.

Dopo cinque anni di governo, con tre diverse maggioranze e tante scissioni, il voto ottenuto nel 2022 dal M5s ha confermato l'efficacia di una offerta politica centrata sul tema delle povertà e delle disuguaglianze (non solo di reddito, ma di struttura con la polemica sul regionalismo differenziato e la spesa storica). La campagna elettorale è stata fortemente centrata sulla misura-simbolo del reddito di cittadinanza e ha fatto mantenere al M5s 4.321.543 voti, terzo partito dopo Fdi e Pd. Nonostante la perdita di oltre sei milioni di voti, il M5s è uscito dalla campagna elettorale forte di una sua identità (forza rappresentativa dei settori sociali che dalle crisi escono peggio, a cominciare dai disoccupati e dai precari e da quello che si chiama il «lavoro povero»), mantenendo il suo radicamento al Sud.

Non così è stato per la Lega, che nel dimezzamento dei suoi voti ha perso non solo la missione «nazionale» che le aveva affidato Salvini, ma il primato nei tradizionali insediamenti padani. È ora Fdi il primo partito nel Centro Nord. Per questo la Lega torna a tematizzare la questione delle autonomie padane (a cominciare dal regionalismo differenziato) in contrapposizione a un rinato meridionalismo rivendicativo.

C'è un altro dato significativo: nei piccoli comuni il partito più votato è Fdi e ha un buon risultato la Lega. Nei grandi Comuni i partiti più votati sono il M5s e il Pd. Accanto alla questione meridionale, si pone sempre di più la questione del ruolo delle metropoli, dove si addensano il massimo delle disuguaglianze e dove si concentra il potere delle élite, di cui il Pd si è fatto espressione, scoprendo, però, di non essere in grado con i loro temi e il loro radicamento sociale di essere maggioritario e di vincere le elezioni.

Se si guarda la cartina della Lombardia dopo il voto regionale la tendenza è confermata. I punti rossi delle città, dove, salvo poche eccezioni, vince il centro-sinistra sono circondati al nord dal mare verde della Lega e nella pianura dall'onda blu di Fratelli di Italia.

2. Dalla vocazione maggioritaria al voto volatile

Nella Prima Repubblica, per decenni, ci sono stati spostamenti modesti nei risultati elettorali, per cui, pur nel continuo avvicinarsi di Governi, si è avuta una forte stabilità politica sia nel consenso popolare sia nelle relazioni tra partiti.

Con la dissoluzione dei partiti di massa, non solo per Tangentopoli, ma per l'affermarsi di una cultura organizzativa che sostituiva la partecipazione alla militanza; le primarie alle sezioni; la conquista del governo alla rappresentanza sociale, lo spazio elettorale è diventato contendibile ed il voto è diventato volatile. Già nel 1994, l'alleanza di Forza Italia (lista emanazione di una azienda mass mediale con una vocazione al marketing elettorale) al Nord con la Lega (movimento allora separatista con un forte insediamento territoriale) e al Sud con Alleanza Nazionale (le cui radici anche organizzative erano ancora piantate nel Msi) aveva occupato quasi per intero lo spazio lasciato libero dal pentapartito. Per un ventennio questo processo si era consolidato con un percorso analogo nel centro-sinistra, secondo una teorizzazione che indicava al corpo elettorale la prospettiva dell'alternanza in una logica maggioritaria: chi prende un voto in più governa. Questa secca riduzione della complessità degli interessi che segmentano il corpo sociale, non solo non ha evitato crisi di governo, ma ha eroso la capacità dei partiti di interpretare, ricondurre a unità e dare stabile rappresentanza a una società sempre più complessa.

In questo quadro la volatilità è diventata un dato costante. Nelle politiche del 2013 primo partito è il Movimento 5 stelle con 8.691.406 voti, il 18,52% del corpo elettorale. Nelle europee del 2014 è la volta del Partito Democratico con 11.172.861 voti, il 22,68% del corpo elettorale. Nelle Politiche del 2018 si conferma il Movimento 5 Stelle (che per tutta la legislatura precedente le dinamiche parlamentari avevano tenuto ai margini) con 10.732.066, aumentando al 23,07% il suo peso nel corpo elettorale. Alle Europee del 2019 la Lega fa un salto e diventa partito nazionale con 9.153.638 voti, il 18,56% del corpo elettorale. Nelle Politiche 2022 partito di maggioranza relativa diviene Fratelli d'Italia con 7.291.521 voti, il 15,80% del corpo elettorale.

Ciò che colpisce è il calo costante della forza di rappresentanza del partito di maggioranza relativa, sia sul piano dei numeri assoluti, sia rispetto alla percentuale ottenuta in riferimento al totale del corpo elettorale (il picco lo raggiunge il M5s con il 23%, il minimo Fdi con il 15,8%).

Tutto questo non ha avuto riflessi sulla dinamica governo/parlamento (segnata sempre di più da una autoreferenzialità che ha il suo culmine nel ruolo dei «tecnici», unici garanti di competenza e serietà nell'azione di governo), ma ha avuto grandissima incidenza sulla tenuta del sistema nel suo complesso che appare sempre più fragile nella sua capacità di aggregare consenso e di mantenere coesione sociale.

3. Equilibri politici e sommovimenti sociali

Il centro-destra, con circa il 44% dei voti ottenuti alle politiche del 2022, torna vicino ai valori medi del 1994-96 (assai meno del 50% di inizio secolo). Il centro-sinistra, tra l'alleanza con Sinistra Italiana e la sottrazione di voti da parte della lista Calenda-Renzi, mantiene i suoi voti. Ci sono, però, tre radicali novità: il centro-destra è guidato da un partito che viene da una storia di destra; dispone di una maggioranza in entrambe i rami del Parlamento; si trova di fronte a un'oppo-

sizione divisa. Tuttavia, sono novità conseguenti non a un terremoto nel corpo elettorale, ma a scelte politiche (la legge elettorale, la capacità o meno di costruire alleanze), perché maggioranza e opposizione in termini di voti si equivalgono. Con ciò non si vuol dire che lo spostamento a destra della e nella maggioranza di governo non segnali l'esistenza di processi sociali e politici in corso, ma ne indica una loro instabilità. Decisivo sarà come il Governo affronterà i sommovimenti profondi nel paese e come le forze sociali organizzate e i partiti vi reagiranno.

Possono, a questo proposito, venire utili alcune osservazioni che Hannah Arendt fa nel suo libro su *Le origini del totalitarismo* (2009, Torino, Einaudi).

In un periodo di crisi, come fu quello della repubblica di Weimar, vengono allo scoperto le contraddizioni della democrazia e si scopre «che c'erano quindi stati retti democraticamente in cui solo una minoranza dominava ed era rappresentata in parlamento» (Arendt 2009, p. 432). Si dimostra vana l'illusione cara ai democratici che le masse formate da persone politicamente indifferenti, che non aderiscono a un partito e faticano a recarsi alle urne «non contassero nulla, che fossero veramente neutrali e formassero uno sfondo inarticolato della vita politica nazionale» (*ibidem*). Invece, esse costituivano la possibile base perché prendessero forza culture e movimenti in grado di convincere «la gente qualunque che le maggioranze parlamentari erano fittizie e non corrispondevano necessariamente alla realtà del paese, minando per giunta la fiducia dei governi che dal canto loro credevano più nel dominio della maggioranza che nella costituzione» (*ibidem*). La causa di fondo è per la Arendt il crollo del «sistema classista» che garantiva l'appartenenza dei cittadini a organizzazioni di rappresentanza della stratificazione sociale e politica del paese, perché «le libertà democratiche [...] acquistano un senso e funzionano organicamente solo dove i cittadini appartengono a determinati gruppi, da cui sono rappresentati» (*ivi*, p. 433). È il compito che assumono i partiti, che formano i loro aderenti anche all'agire politico. Il crollo di un sistema sociale e politico organizzato per interessi di classe si porta dietro il crollo dei partiti e apre lo spazio all'ostilità verso il sistema; a campagne di odio verso i politici; al diffondersi dell'individualismo che non riconosce vincoli e doveri sociali. Sul versante opposto, si reagisce con la crescita di un governo dall'alto; con campagne di contrapposizione in cui non si confrontano idee e soluzioni, ma odio per l'avversario e paura del diverso. Si apre, così, la via alla Destra.

È uno scenario che per certi versi si è riproposto dal 2020. L'emergenza pandemica è stata affrontata con scelte tecnocratiche che spesso hanno limitato le libertà individuali, più che garantire salute. Scoppiata la guerra in Ucraina, si è reso impossibile ogni confronto che non fosse propaganda in base a una contrapposizione amico/nemico. È la stessa natura e qualità dei sommovimenti sociali che è cambiata. Movimenti, come quelli dei «no vax», dei «no green pass», più recentemente dei nuovi «gilet gialli» in lotta contro il caro bollette, hanno visto la mobilitazione attraverso le reti sociali di gruppi spontanei, di sindacati di base, di associazioni di consumatori e commercianti, che si sono scontrati con l'ostilità di giornali, partiti e istituzioni. È stata costruita una narrazione fatta di paura e di contrapposizione, favorendo, così, l'infiltrazione di forze di estrema destra (come è stato per l'assalto alla Cgil). Su un altro versante, sono cresciuti movimenti ecologisti come i *Friday For Future* e ci sono stati gli scioperi dei sindacati confederali, che hanno cercato di tenere insieme crisi sociale e diritto alla salute; le prospettive della transizione ecologica e digitale con la lotta per la pace. Nessuno è stato in grado di dare senso e prospettiva a questo ribollire della società, i partiti sempre più supponenti e impotenti, delegando ai tecnici i

compiti di governo; i cittadini sempre più presi tra rabbia e sfiducia nel sistema democratico. Si è aperta, così, la via alla Destra.

4. Sinistra senza lavoratori

Si conferma centrale il modo in cui i partiti decidono di rendere rilevanti alcune questioni, mettendole al centro della propria identità e della propria azione politica, utilizzandole come criteri distintivi rispetto agli altri partiti. A partire dagli anni Novanta, c'è stato nei partiti europei di matrice laburista e di ispirazione socialista un progressivo abbandono della centralità della questione sociale (data per risolta dal *welfare state* e dalle protezioni contrattuali), sostituita dalla tematizzazione della nuova centralità dei ceti medi (in connessione con le innovazioni tecnologiche, le nuove forme di organizzazione del lavoro, la centralità delle città). In questo modo si pensava di poter rendere maggioritario il consenso elettorale, unendo la vecchia base elettorale alla nuova. Da Mitterand a Blair a Schöderer la scelta è stata quella di puntare sui ceti economicamente più dinamici, rendendo centrali i loro bisogni: Europa come stabilità della moneta; libertà di intraprendere e diritti civili; superamento delle forme organizzate di azione collettiva, come i partiti, sostituiti da reti di partecipazione diretta dove fanno aggio le relazioni, il sapere, il reddito. Per converso si è aperto uno scontro con il sindacato, favorendo la crescita di una narrazione che faceva dei lavoratori «garantiti» gli avversari dei precari e sostituendo nell'impresa, al posto della contrattazione collettiva, il rapporto diretto tra imprenditori e «collaboratori».

Questa è stata la scelta del Pd, corroborata dal successo elettorale del 2014. Successo effimero, perché le crisi, quella finanziaria del 2008 e poi quelle connesse alla gestione della pandemia e alle conseguenze della guerra in Ucraina, hanno allargato l'area dell'insicurezza, del disagio sociale e della povertà, a cominciare da una caduta dei salari sempre più accentuata a partire dal 2010. C'è stato, soprattutto tra i lavoratori dipendenti, un aumento delle disuguaglianze, minori tutele, maggiore flessibilità, perdita di protezione sociale. La conseguenza è stata una polarizzazione nel lavoro, innanzi tutto tra lavoro stabile e lavoro precario, ma anche tra condizioni professionali e livelli salariali. Da qui è derivata la sfiducia nella proposta elettorale del Pd nel 2022 ancora centrata su politiche europee (come l'«agenda Draghi»), sentite come astratte e inefficaci e sull'affermazione delle libertà individuali separate dai bisogni collettivi di benessere e sicurezza.

5. Il voto dei lavoratori e dei pensionati: una passione non corrisposta

Il voto del 2022 è tutto dentro questi processi. Fdi è sopra la sua media elettorale fra imprenditori e commercianti (28%), impiegati (33%), operai (33%); insegnanti (27%). Il Pd è sopra la sua media tra dirigenti e quadri (23%) e soprattutto fra i pensionati (25%). Il M5s ha un picco del 20% tra gli operai e addirittura del 40% e del 59% fra precari e disoccupati.

Il voto che raccoglie il Pd non è pessimo: nel 2018 (fatto salvo che in quell'occasione la perdita rispetto al 2013 era stata di circa due milioni di voti) aveva ottenuto 6.161.896 voti, scesi nel 2022 a 5.343.030. Aveva perso 818.866 voti, ma la fuorviante abitudine di fare analisi sulle percentuali di voto e non sui voti assoluti gli assegnava una crescita percentuale dovuta alla diminuzione nei voti validi.

Sul voto al Pd hanno pesato le sue scelte politiche, come la riduzione del numero dei parlamentari senza la riforma della legge elettorale e l'evidente incapacità di costruire una coalizione per fronteggiare adeguatamente il centro-destra nei collegi uninominali. La questione di fondo rimane, però, lo scollamento con i ceti popolari e i lavoratori, quello che già nel 2018 si segnalava come un voto di classe a parti invertite, facendo essere il Pd, per consenso elettorale, non più il partito «pigliatutto» del 2014, ma il partito delle *élites*.

Fino al 2006, il voto dei lavoratori dipendenti (prevalentemente tra insegnanti e impiegati; con un equilibrio per gli operai) si è orientato verso il centro sinistra. Dopo il 2008, con il Pd di Veltroni a vocazione maggioritaria e di cultura liberal-democratica, la situazione si è ribaltata con la crescita dell'astensionismo tra chi votava a sinistra e lo spostamento del voto operaio, oltre che verso l'astensionismo, verso la Lega prima e poi verso il M5s. I pensionati hanno mantenuto, invece, una significativa propensione al voto per il Pd.

Le elezioni del 2018 segnalano una netta discontinuità con un orientamento al voto non solo calato drasticamente tra gli operai, ma con un dimezzamento tra i ceti medi. Mentre i buoni livelli di istruzione avevano sempre caratterizzato il voto al Pd, questo effetto si attenua molto. Lo segnala la perdita di consenso tra gli insegnanti. È la conseguenza di una scelta politica e culturale, che ha progressivamente determinato un cambiamento della base elettorale del Partito. È nel passaggio dal 2013 al 2014 che avviene la rottura: meno del 50% degli elettori confermano il voto e vengono sostituiti dal «popolo delle Ztl». La rottamazione renziana, oltre che al gruppo dirigente, ha puntato al corpo elettorale del partito. È un vero e proprio terremoto politico e culturale che mette fuori dalla tematizzazione politica del Pd la questione del lavoro e della povertà, che vengono invece assunte della propaganda della Lega e del M5s. Tutele e diritti nel lavoro, crescita del precariato, pensioni e in particolare le disuguaglianze, che trovano radice nella caduta dei salari che sono oggi il 2,9% in meno del 1990, unico caso in Europa e che hanno manifestazione dirompente nei 5milioni 571mila poveri assoluti, quasi il 10% della popolazione, rimangono in tutti questi anni questioni che allontanano sempre più il Pd dai lavoratori. Si consolida, invece, una relazione stretta tra collocazione sociale e propensione al voto con un segno di classe al contrario, che influisce sui gruppi dirigenti, la loro cultura, il loro agire quotidiano e che rende assai difficile un processo di cambio di rotta nel Pd, perché non si tratta solo di correggere una politica sbagliata, ma di modificare culture e radicamento sociale.

Il bisogno di un cambiamento profondo emergeva dai risultati di un questionario sottoposto, prima del congresso, a 18 mila iscritti e simpatizzanti del Pd. Mentre solo il 9% degli intervistati riteneva che il fattore per tornare a vincere fosse un nuovo leader, il 40% imputava le difficoltà del partito all'«assenza di una politica chiara». Articolando il giudizio, il 30% segnalava «il progressivo allontanamento dai ceti popolari»; il 28% dei giovani denunciava «posizioni troppo libere e poco di sinistra»; infine un 28% di operai lamentava «una eccessiva timidezza nel difendere le conquiste sociali e i diritti dei lavoratori».

Il recente congresso del Pd con il prevalere del voto di opinione sul voto degli iscritti (del resto anch'esso in costante calo, dai 3 milioni e mezzo di Veltroni nel 2007 al milione e poco più della Schlein), sembra, invece, accelerare la trasformazione del Pd da partito a «comunità», prevalentemente, di ceti urbani, animata e travagliata da diversi gruppi di interesse, con un radicamento territoriale affidato ai sindaci più che alle sezioni di partito, molto interessata alle scadenze elettorali (per cui la polemica sui «cacicchi» appare retorica), inabilitata ad una azione

politica continuativa e mobilitabile solo con grandi campagne di opinione, come quella recente sulla immigrazione.

6. Il voto degli iscritti alla Cgil: una progressiva separazione

Gli iscritti alla Cgil costituiscono, nonostante tutto, un bacino elettorale importante per il Pd (anche per la presenza dei pensionati che costituiscono circa la metà degli iscritti).

Nel 2008 è il partito di riferimento di gran lunga maggioritario tra gli iscritti alla Cgil, perché appare ancora come continuatore di una politica *pro-labur*. Lo vota il 63% degli iscritti. Solo il 13% vota Berlusconi e il 3% vota Lega.

Dieci anni più tardi, nel 2018, dopo un aspro conflitto tra la Cgil e il Pd di Renzi, alle elezioni politiche il Pd è ancora il primo partito con il 35% di voti, ma cresce il M5s al 33%. Anche la Lega cresce al 10% (ma le percentuali sono molto più alte nelle regioni del Nord). Reddito minimo garantito, superamento della legge Fornero, scontro sul *Jobs Act* sono le questioni che spiegano lo spostamento del voto.

Alle europee del 2019 la crescita della Lega di Matteo Salvini si riverbera sugli iscritti alla Cgil: cala il M5s al 19,9% e cresce la Lega al 18,5% con uno sfondamento anche nelle regioni rosse. Il Pd cala al 33%, ma rimane il primo partito, anche se in dieci anni, con un *trend* continuo, ha dimezzato il suo consenso tra gli iscritti alla Cgil.

Si comincia a porre per la Cgil un problema di orientamento politico-culturale dei suoi iscritti, che i partiti di centro sinistra non garantiscono più, anche per lo spostamento dei loro interessi verso i temi dei diritti civili e dei movimenti, dalla ecologia ai Lgbt e l'accettazione da parte del Pd della centralità dell'impresa sui terreni dello sviluppo e dell'occupazione. Un'indagine della Camera del lavoro di Bergamo nel 2020 segnalava sul totale della popolazione una fiducia maggiore per la Confindustria che per i sindacati e una propensione a dare al sindacato un ruolo elusivamente aziendale se non corporativo (55% contro 25%). Tra gli iscritti alla Cgil la convinzione che il sindacato debba avere un ruolo politico, sale al 50%, un dato che, comunque segnala, un serio problema di tenuta della cultura confederale e la crescita di spinte corporative e di chiusure categoriali.

7. I lavoratori e la critica al sistema democratico

L'inchiesta del 2022, tra gli iscritti della Camera del Lavoro di Milano sugli orientamenti politici e culturali dei propri iscritti, doveva dare quelle conoscenze utili a intervenire sulle contaminazioni tra valori e interessi difficili da interpretare, soprattutto dopo l'eclisse delle grandi culture del lavoro dei partiti socialisti e comunisti sostituita dalla vulgata neoliberista.

Per quanto riguarda il voto nel 2019, il Pd è al 34,9% (meglio del dato nazionale); il M5s è basso al 12,4%, come pure la Lega al 7,7% (sommando i voti al centro destra va un 14%). Nelle elezioni del 2022, una parte significativa degli iscritti alla Camera del Lavoro di Milano non ha votato o si è astenuta (24%). Coloro che hanno votato, si sono orientati verso il Pd (43%) e Sinistra italiana (17%). Ma anche Fratelli d'Italia ha ottenuto un numero significativo di consensi (15%), superando il Movimento 5 Stelle (11%).

È da notare che Fdi è stato il più votato tra gli operai (34%), mentre il Pd ha raccolto i consensi più elevati tra i pensionati (58%) e tra gli impiegati (37%). Gli iscritti alla Camera del Lavoro di Milano si dichiarano di sinistra (38%) o di centrosinistra (22%), ma non è trascurabile l'area dei tesserati che si auto-colloca nel centrodestra o a destra (17%) e neppure quella dei lavoratori indifferenti (11%).

Sono nettamente orientati a sinistra gli iscritti più anziani (42%), mentre tra i più giovani, al di sotto dei trenta anni, esiste un'area non trascurabile che si colloca a destra o nel centrodestra (30%). Non stupisce in questo contesto il giudizio sul Governo Meloni. Tra gli iscritti alla Camera del Lavoro di Milano prevalgono le posizioni critiche (58%), ma il 42% dichiara di avere molta o abbastanza fiducia nel governo. La fiducia nell'attuale capo del governo è relativamente più elevata tra le donne (45%); raggiunge i livelli più alti tra gli operai (54%) e tra i disoccupati (53%) e tra gli intervistati con il livello di istruzione più basso (68%), in definitiva quelli con maggiori difficoltà economiche e sociali.

Questi dati vanno interpretati in relazione ai programmi dei partiti, alla loro attività di governo, a quali temi contano di più nelle scelte di voto. Uno studio del Cise (Centro Italiano Studi Elettorali) segnala come alcuni temi si sono presentati come trasversali tra gli elettori del Pd e di Fratelli d'Italia, in particolare la riduzione dell'età pensionabile, il salario minimo, l'aborto, l'eutanasia. Dare priorità ai temi economici o ai temi culturali pare non influire significativamente sulle scelte di voto. Conta riconquistare fiducia e credibilità e ciò vale per i partiti come per la Cgil. Un minor astensionismo (28,7%) tra gli iscritti alla Cdl si accompagna a un basso interessamento per la politica anche per chi è assiduo al voto (17,7%). Soprattutto c'è una area di critica al funzionamento del sistema democratico che arriva al 43,8% e questo è il punto cruciale. Emerge un orientamento verso l'uomo solo al comando, conseguente non tanto alla questione del presidenzialismo, ma alla esaltazione, nel centro-sinistra, del ruolo dei tecnici e degli imprenditori nel risolvere i problemi politici ed economici. La preferenza per un leader forte al governo è condivisa dal 56,1% degli intervistati. Questa posizione trova un largo consenso tra chi si colloca nel centro destra e soprattutto fra gli operai (75%) e tra gli iscritti più giovani (78%).

Accanto all'orientamento politico si colloca quello culturale e valoriale. Alcune opinioni sono condivise da quasi tutti gli iscritti alla Camera del Lavoro di Milano. Sono sostenute quasi all'unanimità sia una riduzione delle differenze di genere nella politica («Le donne dovrebbero avere un ruolo più importante nella politica»), sia un impegno delle istituzioni politiche per la riduzione delle disuguaglianze («Lo stato dovrebbe intervenire per ridurre le differenze di reddito tra i cittadini»). In generale, è molto apprezzato il contributo che gli immigrati offrono all'economia italiana (80%) e si respinge quasi all'unanimità il pregiudizio che collega l'immigrazione all'aumento della criminalità. Tra gli iscritti di destra e di centrodestra è, invece, molto elevata la preoccupazione per gli effetti dell'immigrazione e questo vale anche per gli operai e gli iscritti più giovani. I problemi più importanti sono il basso livello dei salari, la precarietà del lavoro, l'evasione fiscale, le carenze del sistema sanitario. Vengono, poi, la guerra, la corruzione politica, la difesa dell'ambiente, la qualità della scuola.

A orientare i lavoratori sembrano essere, in definitiva, da un lato le loro condizioni materiali e la loro marginalizzazione sociale e dall'altro il venir meno di una storia e di una cultura politica. Sono questioni che hanno bisogno di un diffuso processo di formazione nel sindacato e di una loro rinnovata presenza nei gruppi dirigenti dei partiti.

8. La Cgil e la rottura tra rappresentanza sociale e partecipazione politica

La Cgil si trova di fronte al problema di ridare credibilità al sistema democratico, partendo dalla valorizzazione della forza dei suoi rappresentanti nei luoghi di lavoro e dalla sua autonomia, prioritariamente quella culturale.

La prima condizione, affinché un sistema democratico funzioni, è che gli eletti siano riconosciuti e rispettati. Questo vale per la rete degli uomini e delle donne che sono eletti nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie. I lavoratori li votano con percentuali molto alte ed esprimono un consenso forte alla Cgil. Qui sta anche la spiegazione del perché molti lavoratori di orientamento di destra si iscrivono alla Cgil. Tolto un 20%, che necessita di servizi, gli altri lo fanno perché riconoscono nei delegati e nelle delegate che la rappresentano forza, competenza, affidabilità.

Ciò non toglie che ci sia anche nella Cgil un problema di «assenteismo». Per quanto riguarda gli iscritti alla Cdl di Milano, solo un terzo partecipa attivamente alla vita del sindacato, alle sue assemblee e ai suoi scioperi. Dato allarmante e significativo è la scelta di come risolvere un problema di lavoro: il 44,6% preferisce affrontarlo da solo, percentuale che sale al 63% tra i giovani sotto i 30 anni. È il segnale, che anche nelle relazioni di lavoro, crescono isolamento e individualismo, mentre vanno in crisi le reti di solidarietà. Il ricorso massiccio allo *smart working* negli anni della pandemia ha abituato a lavorare isolati, con disposizioni unilaterali non contrattate. Il concetto stesso di orario di lavoro è cambiato in questi ultimi anni in maniera radicale, perché il lavoro è stato sempre più valutato non per il numero di ore impiegate, ma per il risultato raggiunto. Un cambiamento di impostazione radicale, che si porta appresso flessibilità, ma anche stress e super lavoro. In nome di una maggiore libertà nell'organizzazione del proprio lavoro e, quindi, della propria vita, crescono competizione e individualismo, una sfiducia crescente nel rapporto con gli altri.

È aperta una lotta di culture tra una idea di sindacato generale ed una che lo vuole ridotto a un ruolo corporativo. Nel paese, a livello di popolazione, il 70% già gli attribuisce un ruolo meramente di servizio o aziendale. La Cgil deve essere all'altezza di questa lotta. È il sindacato «politico» che deve essere in campo, a partire dai suoi rappresentanti nei luoghi di lavoro che sono la più grande ed estesa rete di rappresentanza sociale in Italia; con la mobilitazione del corpo vasto dei suoi iscritti, che in percentuali altissime (a Milano è dell'81%) danno del ruolo e dell'azione della Cgil un giudizio positivo.

In questo quadro, si colloca il rapporto tra «Sindacato e sistema politico», che la Cgil ha fatto materia del suo congresso, segnalando che: «da tempo è aperta nel paese una crisi di rappresentanza e di partecipazione democratica dovuta al fatto che le strade della politica e del sociale si sono divaricate e non si è ancora ricostruita una relazione... È nostra convinzione che proprio sulla grande questione del lavoro si sia realizzata la maggior rottura tra la rappresentanza sociale e la rappresentanza politica».

La ricomposizione di questa rottura è complicata dal fatto che i partiti non sono più luogo di promozione sociale dei lavoratori e delle giovani generazioni, ma hanno un modo socialmente selettivo di organizzare la rappresentanza politica e istituzionale. Nelle assemblee elettive, come nei partiti e nei movimenti, le figure sociali dominanti sono liberi professionisti, docenti universitari, imprenditori, giornalisti e, tra quelli dipendenti, insegnanti e dirigenti pubblici, mentre sono

di fatto assenti gli operai, i precari e, fatto particolarmente grave, i «nuovi» italiani provenienti dall'immigrazione. Insomma, per fare politica, ci vuole censo, reddito, istruzione e pelle bianca. È, quindi, necessario un lavoro lungo e paziente di riconquista dei ceti popolari, smettendola con la analisi liquidatoria del loro essere preda dei vari «populismi».

Nella lunga traversata che porterà a una rinascita della rappresentanza politica del lavoro, la Cgil deve mantenere una forte capacità di iniziativa, non solo sul terreno delle lotte contrattuali e sociali, ma anche su quello della battaglia delle idee. Il problema di fondo è quello della sua autonomia culturale che va oltre quella dai partiti. È un confronto che si è aperto durante la campagna elettorale all'interno della Cgil tra coloro che, partendo dall'idea che il sindacato confederale fosse dotato di una sua capacità di azione politica, ritenevano che il primo problema fosse il buon funzionamento del sistema democratico (quindi l'insistenza sul pericolo dell'astensionismo) e coloro che, pur nella salvaguardia dell'autonomia del sindacato, ritenevano, invece, fosse necessario esplicitare una scelta di campo a sinistra indicando una relazione prioritaria con alcuni partiti, in particolare il Pd. Sarebbe stata utile una discussione esplicita tra le due posizioni, invece di limitarsi a una indiretta polemica, indicando anche i rischi di isolamento per la prima posizione e, di nuovo, collateralismo per la seconda.

Riconnettere società e politica è la condizione per ridare forza e credibilità al sistema democratico. Anche per questo si conferma centrale la Costituzione come piattaforma programmatica e come processo democratico in divenire, le cui forme (dal suffragio universale alla democrazia diretta passando per le varie pratiche di democrazia partecipata) sono vagliate nella loro efficacia, a seconda che favoriscano o impediscano «il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori [e le lavoratrici] all'organizzazione politica, economica e sociale del paese».

CONFRONTO

La sfida delle disuguaglianze
di Trigilia C.

[Il Mulino, 2022]

Una nuova identità della sinistra e un nuovo scambio politico. Quali presupposti

Mimmo Carrieri*

Vi sono diverse buone ragioni, per chi abbia a cuore le questioni sindacali e le sorti della sinistra, per leggere e discutere l'ultimo libro di Carlo Trigilia; dedicato a *La sfida della disuguaglianza* (come recita il sottotitolo: *Contro il declino della sinistra*, Il Mulino, 2022).

Un lavoro che unisce il consueto rigore scientifico dell'autore, tra i sociologi italiani più apprezzati e influenti, con interrogativi che attengono all'agenda politica e al futuro della sinistra.

La prima parte del volume ripercorre e rielabora alcune delle acquisizioni più rilevanti di un'ampia ricerca, la quale mostra, in chiave comparata, quali siano la vitalità e i problemi dei principali capitalismi (e pubblicata in precedenza in un ricco testo, dedicato alla dinamica dei capitalismi e all'evoluzione delle democrazie contemporanee: Trigilia, 2020).

Sono ormai alcuni decenni, dagli anni Novanta dello scorso secolo, che gli scienziati sociali hanno attirato l'attenzione sul fenomeno che è stato definito come «varietà dei capitalismi»: vale a dire l'idea che ciascun capitalismo nazionale sia dotato di propri percorsi e peculiarità da indagare, sistemare e comparare. Su questa base, una prima classificazione, circolata a lungo, si è fondata su due tipi principali: il capitalismo liberale di mercato, insediato principalmente nei paesi anglosassoni e caratterizzato dal ruolo pervasivo del mercato; il capitalismo coordinato di mercato, prevalente nei Paesi del Centro e del Nord-Europa, che fanno affidamento su una maggiore articolazione di strumenti di regolazione della società e dell'economia (ivi incluso, dunque, il ruolo dello Stato e delle grandi organizzazioni di rappresentanza).

Nel corso del tempo e nell'ambito di una letteratura sempre più vasta, tali classificazioni sono diventate più sofisticate e consentono di orientarsi meglio lungo tutto l'arco dei Paesi osservati, incluso il nostro, che trovava a stento posto nelle principali linee di demarcazione originarie (si veda ad esempio la tipologia di Burrone, 2016, che propone di muoversi intorno a quattro modelli principali che abbracciano i più importanti paesi europei, includendo solo quelli occidentali).

Va osservato, come soprattutto nelle recenti ricerche di Trigilia, l'analisi si sia arricchita di diverse ulteriori sfaccettature che permettono di inserire anche variabili di ordine istituzionale e politico. Ma naturalmente si tratta di misurare anche, oltre che le differenze di fondo tra questi diversi modelli, le loro effettive *performance* in alcuni ambiti ed arene principali. Ambiti che riguardano in modo particolare lavoro, economia, livelli di disuguaglianza, efficacia delle politiche pubbliche (il mio è un elenco riduttivo e un pò semplificato, utile per farsi un'idea).

Usando e complicando queste bussole, Trigilia arriva a fornire un ritratto in quattro strati dei caratteri costitutivi dei capitalismi europei. Sono nella sostanza quattro le grandi aree – i «model-

* Mimmo Carrieri è docente di Sociologia economica presso la «Sapienza» Università di Roma.

li» di capitalismo presi in considerazione. Il capitalismo nordico, che abbraccia i paesi scandinavi, quello anglosassone, che include Regno Unito e Irlanda, il capitalismo continentale, imperniato sulla Germania, i capitalismi mediterranei all'interno dei quali si situa anche l'Italia. Essi si caratterizzano per diversi gradi *performance* economiche e sociali, che vanno da quelle migliori nell'ambito di tutti i possibili quadranti considerati (i paesi del Nord Europa) a quelle ritenute più deficitarie nell'insieme di questi profili (i paesi dell'Europa mediterranea).

Questo ritratto interseca, come è evidente, i grandi interrogativi che attraversano le nostre società, e che sono particolarmente avvertiti in quella italiana, sui caratteri dello sviluppo e sulla capacità di affermare un grado accettabile di giustizia sociale, tenendo così sotto controllo la crescente «sfida delle disuguaglianze», come recita il titolo del libro, che attraversa, con intensità diverse, i capitalismi nell'era del liberismo maturo. I quali – non dimentichiamolo – risultano segnati, in gran parte dei paesi analizzati, da una non trascurabile impennata delle disuguaglianze, a partire da quelle economiche e retributive.

Come è naturale, evocare questi aspetti richiama immediatamente temi che attraversano il dibattito politico e sindacale. Ma tale richiamo, nell'analisi e nei modelli interpretativi offerti da Trigilia, non si limita a questi aspetti generali, nonostante siano centrali e trasversali.

In realtà, il valore aggiunto, rispetto ai percorsi precedenti di questo approccio analitico, consiste nel fatto che le variabili istituzionali aiutano largamente a spiegare lo spazio a disposizione delle politiche nazionali, soprattutto lo spazio usato dai partiti riformisti e di sinistra per rappresentare, in profondità ed in modo efficace, interessi e aspirazioni dei ceti più deboli.

Trigilia dimostra come questo spazio, in particolare in relazione ai gruppi sociali più deboli (le classi lavoratrici vecchie e nuove) e a rischio di esclusione, risulti maggiore nei sistemi elettorali proporzionali, come quelli adottati nei sistemi nordici e in Germania, che non invece in quelli maggioritari, ai quali si avvicina, sia pure in modo peculiare e contorto, il sistema elettorale italiano. Nel maggioritario (specie se orientato in senso bipolare), come viene argomentato, la competizione elettorale spinge anche i partiti di sinistra a contendere l'elettore «mediano», quello che dovrebbe incarnare il famoso e sfuggente centro politico. Viceversa, negli altri, la forza elettorale dei singoli partiti e schieramenti dipende anche dalla capacità di catturare gruppi specifici, i quali, in ragione delle loro istanze sociali, si collocano più a sinistra. Questo spiega come mai i partiti di sinistra appaiono più in difficoltà in alcuni paesi nell'ottenere il consenso degli elettori della *working class*, gli operai, non solo manifatturieri ed affini. Così questi gruppi sociali (quelli che avremmo in passato definito come «classe operaia»), in mancanza di una precisa offerta di rappresentanza a loro dedicata, vengono spinti a muoversi verso altre offerte politiche, e in molti casi preferiscono votare a destra: come è successo negli Usa con Trump, o nel Regno Unito con il referendum sulla *Brexit*. E, come sappiamo bene, questo è quanto da tempo si sta verificando nell'ambito della politica italiana. Nella quale il dato di fondo non consiste solo nel fatto che la parte più debole dei lavoratori voti da tempo, in modo variabile, per formazioni diverse da quelle tradizionalmente laburiste, fino a rivolgersi nelle ultime elezioni politiche del 2022 alla destra più estrema di Fratelli d'Italia, che in questo modo ha potuto aggiudicarsi il successo. Ma, il punto centrale e costante nel tempo, dopo la crisi finanziaria del 2008, è il fatto che il principale partito di centro-sinistra sia stato progressivamente ed in modo costante abbandonato dagli elettori dei gruppi economicamente e culturalmente più fragili. Fino a configurare, nel corso degli ultimi anni e delle ultime tornate elettorali, una sorta di «voto di classe rovesciato» (secondo la felice formula

suggerita da De Sio 2018): insomma situarsi in modo talmente correlato nei comportamenti elettorali verso alcuni gruppi da essere diventato il partito preferito, anche statisticamente, dei ceti medio-alti, specie urbani.

Le sinistre non sono tutte uguali, tanto per ragioni storiche ed istituzionali, quanto per la loro differente capacità di reazione strategica ai mutamenti intervenuti nell'ambiente in cui si muovono. La rassegna del loro diverso posizionamento parte così nelle pagine di questo volume dalle sinistre anglosassoni, che divengono in corso d'opera, in ragione dei vincoli agevolati dal sistema elettorale ed istituzionale, «accondiscendenti». Esse sono infatti imprigionate dal quadro in cui operano e sono spinte verso una «nuova offerta che non mette in discussione i caratteri di fondo della svolta attuata dai conservatori in direzione della deregolazione e del mercato». Successivamente viene messo in evidenza, poi spiegato, il carattere più «resistente» dei partiti socialdemocratici dei paesi nordici. Diverse sono le peculiarità, che hanno contribuito all'ascesa di quei modelli e alla loro vitalità successiva, tra cui quelle religiose (paesi protestanti vs. cattolici): caratteristiche che aiutano a capire perché nel loro caso viene limitata «la capacità dei conservatori di contendere lo spazio elettorale dei socialisti tra le classi meno abbienti». Inoltre, tali partiti si sono rivelati capaci nel corso del tempo di procedere ad una sorta di «ri-regolazione», costruita «su una nuova forma di integrazione tra mercato e protezione sociale e sostengono» per questa via «una crescita ad elevata redistribuzione efficiente ed efficace». A loro volta, i paesi continentali e quelli del Sud Europa si sono misurati con sfide economiche e di competitività che hanno affrontato ricorrendo ad una «risposta dualista», fondata principalmente sulla deregolazione del lavoro a tempo determinato. Nel caso della Germania e di paesi affini (appunto raggruppati nel modello continentale) è stata imboccata la strada di un «dualismo temperato» in grado di limitare i nuovi rischi sociali e di tenere sotto controllo il pericolo di una significativa frattura sociale. Invece, i capitalismi del Sud Europa si caratterizzano per «un dualismo più radicale e meno efficiente, ovvero una maggiore estensione dell'area degli *outsider* e una minore capacità di tutela dei nuovi rischi». È in questo scenario più accidentato, che aumentano considerevolmente i costi sociali e politici per i partiti di sinistra.

Non è facile dare conto qui di tutto il bagaglio concettuale ed analitico messo in campo dall'autore. Vale la pena di ricordare, in particolare, che le variabili introdotte (sociali, elettorali, istituzionali) vanno tutte inserite in costrutti più ampi e nessuna di esse da sola spiega successi o problemi.

Comunque, volendo semplificare, Trigilia è impegnato in una polemica ed in una proposta che muovono contro il senso comune, che nell'ultimo trentennio è stato alimentato anche e soprattutto nell'ambito del centro-sinistra: essere il sistema elettorale maggioritario un fattore importante di modernizzazione e di stabilizzazione dell'assetto politico. Questa convinzione è ancora molto diffusa nel nostro paese, per esempio era ancora stata riaffermata all'inizio del suo mandato da segretario del Pd da Enrico Letta. Salvo modificare successivamente il suo orientamento, ma non tanto da riuscire a cambiare una legge perversa (come il cosiddetto Rosatellum), che oltre a funzionare come un maggioritario imperfetto è stata costruita principalmente con l'intento di penalizzare i partiti che non si coalizzano: come è successo a quelli di centro-sinistra nelle scorse elezioni del 2022, e dunque per questa via ha contribuito in modo decisivo alla loro sconfitta. Al di là, comunque, del meccanismo del sistema elettorale e della sconfitta subita nettamente dal centro-sinistra diviso alle ultime politiche, il punto chiave su cui attira l'attenzione Trigilia consiste

nel fatto che questo sistema (e i suoi predecessori del maggioritario all'italiana) hanno contribuito in modo determinante a favorire la «scoloritura» politica della sinistra. Divenuta priva di un chiaro messaggio di riduzione delle disuguaglianze (nucleo vitale che identifica, secondo Bobbio, appunto la missione della sinistra rispetto alla destra). Questo slittamento progressivo ha condotto, dunque, la sinistra italiana, in ragione del progressivo venir meno della sua fisionomia e di un progetto nitidamente ispirato da obiettivi di giustizia sociale, a fare i conti con l'abbandono (nel libro si parla di un vero e proprio «esodo») sul piano elettorale, da larga parte dei ceti popolari.

In queste riflessioni non incontriamo, però, solo una componente *destruens*: intorno alla quale peraltro, non dimentichiamolo, non esiste ancora un consenso pieno, tantomeno nel centro-sinistra e in vasti settori di mondo intellettuale.

Il percorso del volume, supportato da un ampio ricorso a dati ed elaborazioni, approda anche ad una idea positiva e *costruens*, che interroga anche largamente il sindacato oltre alla sinistra: quella della «democrazia negoziale».

Di cosa parla esattamente Trigilia? Intanto il focus centrale del suo ragionamento e del concetto di democrazia negoziale investe l'assetto socioeconomico prevalente nei paesi nordici, i quali appaiono connotati dalla combinazione meglio riuscita, nel confronto comparato, tra qualità (e quantità) dello sviluppo e politiche redistributive. Un assetto al quale concorrono non sono le regole elettorali, ma anche un'attitudine fortemente istituzionalizzata a coinvolgere gli attori sociali organizzati, in modo particolare i sindacati, nel processo decisionale nella chiave di una forte condivisione. Quindi, non viene in campo solo un quadro di regole (indotte dal sistema elettorale, ma non solo) ed una cultura politica largamente accettata, che favoriscono la ricerca di mediazioni e di sintesi a 360 gradi, in grado di coinvolgere tutti gli attori politici e i diversi gruppi sociali. Ma, anche viene messo l'accento su una prassi di ricerca assidua di equilibri sociali vantaggiosi, di un compromesso attivo tra interessi diversi, grazie allo strumento di accordi, formali ed informali, basati su una logica inclusiva.

Pertanto, questo testo, che va letto in tutta la sua ricchezza, si traduce tra l'altro, oltre il suo terreno proprio che è quello della teoria sociale, in una proposta di cambiamento di paradigma, tanto cognitivo che d'azione, rivolta in modo prioritario ai partiti della sinistra e ai sindacati. Ed in modo specifico al nostro paese, dove la caduta di reputazione sociale della sinistra è risultata, nel corso degli ultimi anni, più vistosa: come le elezioni di settembre 2022 hanno attestato, convalidando ulteriormente le argomentazioni di Trigilia (che scriveva prima di quell'evento).

Quindi cosa è possibile fare?

Sulla base di questa trama interpretativa Trigilia sostiene che «il percorso che abbiamo fatto induce a ritenere che la democrazia negoziale possa essere la prospettiva più efficace per sbloccare la politica italiana» e, perciò, ricondurre la sinistra su binari più coerenti con le sue radici sociali ed ideali.

È possibile – ragiona l'autore – che le vicende degli ultimi anni, dalla pandemia alla guerra in Ucraina e alla crisi energetica, possano aiutare a far emergere quei «vincoli-benefici» (secondo il concetto che dobbiamo a Streeck) che possono facilitare un riposizionamento della sinistra e del sistema produttivo nazionale in una torsione più innovativa. In questo senso muove, per ora solo dal punto di vista del metodo e del catalogo delle buone intenzioni, il Piano nazionale (Pnrr) collegato alle risorse stanziare con il *Next Generation Plan* in Unione Europea.

Ma si sente anche il bisogno di uno scatto degli attori e di un rilancio della loro capacità pro-

gettuale. In questo senso va considerato come segnale il recente, ed imprevisto, successo della Schleini alle primarie del Pd: sintomo del bisogno di una scossa, finora ancora di carattere simbolico, ma che potrebbe facilitare ricadute pratiche verso esiti più virtuosi.

Appunto: in quali direzioni e per fare che cosa?

Anche in considerazione della spinta dell'emergenza, ma non solo, Trigilia immagina la possibilità di configurare un «nuovo scambio politico»: come è noto, questo concetto, elaborato alla fine degli anni Settanta da Alessandro Pizzorno, descriveva le dinamiche di accordo tra i governi e le parti sociali tese a ampliare benefici per tutti i soggetti implicati: in qualche modo si tratta dell'infrastruttura istituzionale su cui si sono in seguito sviluppate, in seguito anche le esperienze italiane di concertazione triangolare.

Rispetto ai prototipi del passato, le novità consistono – consisterebbero – nei contenuti all'altezza dei problemi attuali, orientati, in primo luogo, a sostenere attivamente la produttività delle imprese e poi a rafforzare tutti i beni collettivi necessari sia alla società che all'economia. In questo modo tutti gli attori coinvolti potrebbero contare su vantaggi incrementali: gli imprenditori e le loro associazioni dovrebbero poggiare su evidenti miglioramenti in termini di opportunità di crescita (e dunque di guadagni) e dal canto loro i governi – come appunto ipotizzava Pizzorno – dovrebbero mettere in conto di poter incassare benefici incrementali in termini di consenso. Quanto ai sindacati, la terza gamba di questo scambio, che metterebbero a disposizione la «moderazione salariale» per favorire degli accordi, essi potrebbero «ricevere sostegno all'occupazione, regolazione del lavoro a tempo determinato, che eviti eccessi e abusi e accresca le tutele e un riassetto del welfare».

Non si può non convenire nell'insieme con questo impianto analitico e con le suggestioni evolutive che ne conseguono: evoluzioni, le quali grazie a questo retroterra, poggiano le basi su alcune opzioni da praticare che diventano concretamente più verosimili.

Non tutto appare però persuasivo tanto nell'analisi retrospettiva, quanto nelle proposte future: ma questo è da considerare inevitabile in un dibattito ancora in corso, e comunque non si rivela tale da mettere in discussione la direzione di marcia che viene delineata.

Rispetto al passato il senno di poi corre il rischio di favorire un eccesso schematico nella considerazione dei vizi della prima Repubblica, che tendono ad oscurare anche le virtù che si accompagnavano ai partiti di massa di quella lunga epoca (dentro il «secolo breve»). In effetti le ambizioni universaliste della forza principale della sinistra di quella fase, il Pci, sono state annacquate dagli esiti che risultano complessivamente insoddisfacenti in ragione della torsione clientelare democristiana, configurando una sorta di compromesso «al ribasso». In particolare, inclinando verso i difetti di costruzione del «welfare all'italiana» (appunto connotato da troppi regimi differenziati e persino personali). Tenendo conto del fatto che il Pci, per le ragioni note, non è mai stato partito di governo, forse il giudizio è troppo ingeneroso e non tiene conto anche dei successi che andavano nella direzione di quella che Giugni ha definito la «strategia delle riforme»: servizio sanitario nazionale universale (aspetto che comunque Trigilia richiama in positivo), superamento delle gabbie salariali, equo canone e così via. Insomma, quelle riforme, pure positive, dovevano poi fare i conti con la diversa declinazione che ne dava il partito dominante, la Democrazia cristiana.

Comunque sia quel lungo ciclo consentì una dinamica di crescita e di prosperità (inclusa quella della produttività) ineguagliata nel trentennio successivo. Dovuta alla leva dell'interventismo

pubblico, anche esso di portata ambivalente: grazie agli aspetti largamente positivi della presenza nella sfera economica e a quelli, largamente discutibili, legati alla crescita, ad un certo punto divenuta esponenziale, della spesa pubblica in *deficit*.

Così anche va considerato che risultati positivi, insieme ad effetti non lineari e più ambigui, si rivelarono nel tratto del periodo finale di quel processo, dopo la fine degli anni Sessanta. Infatti, se, come ricordato, troviamo tracce di avvicinamento imperfetto alle politiche del riformismo socialdemocratico e a politiche orientate in senso redistributivo, cosa che comporta una maggiore inclusione sociale e politica delle classi popolari (il «vecchio» Movimento Operaio), pure restano in piedi le distorsioni dell'impianto di un welfare edificato con altre finalità. Non è ad ogni modo casuale che l'indicatore della ripartizione del reddito tocchi in quegli anni il punto di massima espansione della quota dei salari, che successivamente andrà riducendosi progressivamente, in particolare nel corso dei decenni del nuovo secolo.

Di queste difficoltà ed oscillazioni risente anche l'azione dei sindacati. Più prossimi, anche nelle misurazioni dei repertori internazionali, ai prototipi di successo dei paesi scandinavi: dal momento che il loro radicamento sociale ed istituzionale si avvicina a quelle esperienze, almeno nei momenti migliori. Nello stesso tempo dimostratisi incapaci di istituzionalizzare su basi più solide gli strumenti della concertazione e di relazioni industriali avanzate, come rileva anche Trigilia. Dobbiamo segnalare pure in questo caso la persistenza di un quadro ambivalente che ci trascina fino agli interrogativi attuali. Come mai un sindacalismo riconosciuto come fortemente insediato ed influente non è stato in grado di fronteggiare la crescente insicurezza del mondo del lavoro e la preoccupante riduzione dei salari reali (negli ultimi venti anni caso pressoché unico tra quelli dei paesi avanzati)?

Interrogativi che attraversano anche le vicende più contingenti e vedono tanti plaudire le grandi mobilitazioni promosse dai sindacati francesi contro Macron, dotate di indubbio successo di partecipazione. In tutto ciò si rintraccia scarsa coerenza interpretativa, in quanto spesso il sindacalismo italiano era stato elogiato per le doti opposte e per il suo senso di «responsabilità». In realtà non appare sorprendente la traiettoria francese, rispetto alla quale tanti studi ci ricordano come la debolezza organizzativa e la bassa sindacalizzazione sia compensata periodicamente dalla capacità di animare la protesta. Ma appunto, di quale tipo di protesta e di azioni «contro» si tratta. Vorremmo, invece, capire se i nostri sindacati mantengano la loro qualità peculiare di coniugare presa sociale (animando se necessario il conflitto), ma sempre con un orientamento verso la ricerca di soluzioni. Insomma, la questione è se impegnarsi nella ricerca di mediazioni e di punti di equilibrio condivisi con gli altri attori resti ancora la bussola dei nostri sindacati e se si tratti di una modalità sempre valida per concorrere, tutelando i propri rappresentati, alla definizione di politiche pubbliche e alla promozione di beni pubblici importanti.

Proseguendo su questa linea di ragionamento, non è, altresì, possibile sottovalutare alcuni cambiamenti importanti promossi negli anni Novanta, in direzione di una «democrazia normale», mentre non si erano ancora dispiegati gli effetti perversi del maggioritario all'italiana. Non dobbiamo dimenticare che nel periodo 1993-2001, grazie anche all'accordo sulla politica dei redditi del 1993 (voluto dal governo Ciampi), si sono create le condizioni per l'integrazione virtuosa della nostra economia nei parametri europei e nella moneta unica.

Attualmente tende a prevalere, nei contributi scientifici più recenti, una lettura critica di quel periodo e della stessa concertazione tra governi e parti sociali messa in campo nel corso di quegli

anni, che viene considerata come troppo ispirata ad un eccesso di moderazione salariale fino a tradursi in una sorta di «concertazione concessiva». A mio avviso, un'analisi più equilibrata dovrebbe condurci a ritenere che una parte dei difetti imputati a quelle scelte hanno in realtà preso corpo successivamente: come quelle di una sostanziale stagnazione economica e una mancanza di stimolo all'innovazione e, comunque, non come effetto meccanico di quelle regole. La concertazione del 1993, in sostanza, era stata costruita intorno ad alcuni obiettivi che sono stati raggiunti: come il governo prioritario dell'inflazione in un quadro di garanzia dei salari reali in linea con l'andamento del costo della vita. Piuttosto, appare più criticabile – come oggi fanno in molti – il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro, richiesto da vari organismi internazionali (che oggi la pensano spesso in modo opposto), avviato con il Pacchetto Treu del 1997, e tradottosi in seguito in esiti molto discutibili, tanto da configurare effetti assai vicini al polo della *flex-insecurity*: in altri termini di una flessibilità poco regolata e non accompagnata da adeguate dotazioni di stabilità.

Venendo poi ai dilemmi e alle controversie più di attualità e legate alle prospettive qualche dubbio sorge sul suggerimento – rivolto da Trigilia ai sindacati – di partecipare al «nuovo» scambio politico portando in dote la moderazione salariale. Il punto è che la moderazione salariale c'è già ed è in atto da molto tempo. Prima garantita dai sindacati (grazie alla politica dei redditi di cui abbiamo parlato) e successivamente imposta nei fatti dall'andamento non positivo della nostra economia e dalla stessa relativa debolezza sindacale (almeno nel proteggere le dinamiche retributive dei gruppi più vulnerabili). È difficile immaginare che i sindacati possano portare, come loro contributo ad un nuovo patto sociale, qualche cosa che già è largamente contenuta dentro il piatto. E che sempre più viene considerata da tanti come un problema da superare, dal momento che si sono moltiplicate le voci a supporto di una dinamica retributiva più sostenuta (specie per i bassi salari e tenendo conto dell'impennata dell'inflazione). Sono dunque altre le voci caratterizzanti a cui guardare e far entrare nel paniere dello scambio, uno scambio che dovrebbe essere meno connotato dalle politiche di governo dei salari e più dalla capacità di favorire la diffusione di orientamenti innovativi: a partire, ad esempio, da un impegno più stringente verso la crescita della produttività (necessaria per avere risorse da ripartire) o verso una più decisa offerta di investimenti sociali (variabile pure richiamata nel volume).

Infine, qualche considerazione sul tema delle alleanze sociali. Questo auspicato riposizionamento della sinistra, dentro la cornice di un «nuovo» scambio politico, a quali gruppi intende rivolgersi in prima battuta con l'intento di allargare le proprie basi sociali, divenute in corso d'opera sempre più estenuate?

Le strade sono diverse e non coincidenti. Un'opzione è quella di provare a recuperare la base sociale del passato, la «vecchia» classe operaia, del lavoro esecutivo prevalentemente manifatturiero. Un'altra opzione può consistere nel rivolgersi alla «nuova» classe operaia, alle tante diramazioni di lavoro esecutivo cresciute a ridosso delle trasformazioni tecnologiche degli ultimi decenni fino a quelle indotte dalle grandi piattaforme: lavoratori prevalentemente terziari, con una componente elevata di immigrati, caratterizzati da una ampia presenza di salari bassi e diritti incerti. Oppure, ancora un'altra pista è quella di puntare ad una presenza più forte ed egemonica tra i lavoratori della conoscenza, vecchi e nuovi, che già costituiscono la principale ossatura elettorale del centro-sinistra. Senza contare l'attenzione verso i «vecchi» ceti medi declassati dalla globalizzazione, che sono andati in buona misura ad ingrossare il corpaccione dei consensi e dei

voti della destra. Come è evidente, appare complicato – e non plausibile – sommare tutti questi gruppi, dato che le differenti domande ed aspettative che essi esprimono tendono a non coincidere (se non persino in alcuni casi a disallinearsi). Questa sinistra «riposizionata», comunque, non può non essere «generale»: e dunque, anche se radicata – auspicabilmente – nei ceti più deboli, necessita di un collante ideale idoneo a rivolgersi a larga parte della società per unificarla. Qui il ragionamento si farebbe lungo, ma tira in ballo la credibilità di un nuovo progetto politico e degli attori, anche in carne ed ossa, che lo animano.

In conclusione, ha ragione Trigilia. Un nuovo «compromesso» (o un «nuovo» scambio politico) appare un obiettivo persuasivo e necessario. Ma se la strada è tracciata i suoi contorni restano, almeno in parte, da precisare: si tratta di reinventarlo e di sperimentarlo sul campo.

Riferimenti bibliografici

- Burroni L. (2016), *Capitalismi a confronto*, Bologna, Il Mulino.
De Sio L. (2018), *Il ritorno del voto di classe, ma al contrario (ovvero se il Pd è il partito delle élite)*, Roma, Cise.
Trigilia C. (a cura di) (2020), *Capitalismi e democrazie*, Bologna, Il Mulino.

Capitalismo e democrazia, una relazione pericolosa

Igor Piotto *

Il volume di Trigilia, *La sfida delle disuguaglianze. Contro il declino della sinistra* (Il Mulino, 2022), è uno sforzo coraggioso di trattare argomenti e materie attraverso un approccio organico, si potrebbe dire sistemico. Questa prospettiva di analisi contraddice positivamente e aggredisce l'impianto del discorso pubblico che guarda al tema delle disuguaglianze o alle caratteristiche degli ordinamenti istituzionali che sorreggono le moderne democrazie in maniera disgiunta rispetto alle forme e alle caratteristiche che storicamente assume l'assetto capitalistico.

È proprio grazie a questo approccio sistemico che scorre nel sottosuolo dell'argomentazione dell'autore la ricerca di una visione della società che prova a coniugare benessere collettivo con giustizia sociale. Un percorso che esplora in una chiave comparata le esperienze che si sono avviate nelle società a capitalismo avanzato circa le modalità di contenere i rischi di incompatibilità che possono sorgere dal difficile rapporto tra processi di accumulazione e strategie di distribuzione delle risorse e della ricchezza.

Le disuguaglianze sociali hanno messo in discussione il corredo teorico di riferimento della sinistra; nuove forme di esclusione, di deprivazione, di sfruttamento pongono interrogativi irrisolti al pensiero e alla teoria progressista, fanno emergere le contraddizioni di una pratica politica che non solo si è rivelata inadeguata a fronteggiare fenomeni di impoverimento crescente, ma in diverse occasioni queste sono state il risultato di scelte «accondiscendenti» che la sinistra ha promosso nel segno della liberalizzazione dei mercati, assumendo tali scelte come parte integrante di un progetto di modernizzazione.

Trigilia recupera una metodologia che ricongiunge i temi, li riassume in una visione che pone al centro la ricerca di una «visione di società» e lo fa ricorrendo agli strumenti della modellizzazione comparata che mette a confronto, secondo una tipologia (già sviluppato in un precedente volume collettaneo curato dall'autore, 2020) i rapporti tra stato e mercato nelle democrazie avanzate.

Non si tratta di una ricostruzione dai tratti puramente analitici. L'autore sceglie un punto di approdo, una traccia di ricerca che prospetta una relazione virtuosa tra crescita economica e riduzione delle disuguaglianze sociali. La «democrazia negoziale» è la prospettiva da cui guardare il rafforzamento delle istituzioni democratiche e la valorizzazione delle potenzialità distributive dell'economia di mercato. Il suo tratto distintivo risiede nella capacità del sistema politico di fornire uno specifico ambito d'azione alla rappresentanza degli interessi, in particolare quelli dei ceti più deboli e si sviluppa attraverso tre elementi intrecciati: la concertazione delle politiche economiche e sociali, il recupero senza ambiguità di un'identità socialdemocratica della sinistra ed infi-

* Igor Piotto è segretario della Camera del Lavoro presso la Cgil di Torino.

ne la curvatura proporzionale del sistema elettorale che, contrapposto alla «democrazia maggioritaria», accentua il potenziale di rappresentanza delle diverse culture politiche e sociali, recuperando così un pluralismo che è stato disciplinato nei meccanismi della scelta maggioritaria.

La proposta è suggestiva, la metodologia segna una soluzione di continuità rispetto alle modalità, con le quali la sinistra italiana ha affrontato i temi delle disuguaglianze, prima con una visione neo-liberale della modernizzazione, poi con una visione emergenziale, subordinata alle questioni che di volta in volta sono emerse nell'agenda del dibattito politico, ma pur sempre al di fuori di una visione complessiva del modello sociale e delle politiche pubbliche nella regolazione dell'economia.

Il volume si sviluppa in un corpo a corpo con questi temi, un materiale denso di potenziali filoni di ricerca di approfondimento. Qui verranno individuati alcuni temi di discussione.

1. A partire dall'individuazione di due macrovariabili, la crescita e le disuguaglianze sociali, si profila una tipologia che si propone di individuare quattro modelli sociali, racchiusi tra due poli contrapposti: da un lato un modello sociale che registra una crescita economica non accompagnata da misure di tipo inclusivo sia sul versante delle prestazioni di welfare, sia su quello della distribuzione dei redditi e della ricchezza (modello anglosassone); sul versante opposto un modello di crescita egualitaria e inclusiva (il modello scandinavo). Nell'intervallo contenuto tra questi due poli (divergenti sul grado di inclusività, ma non su quello della crescita), si posizionano altri due modelli: quello che vede la crescita accompagnata da politiche inclusive, ma dove permane una struttura dualistica, caratterizzata da protezioni variabili, specie sul mercato del lavoro con una parte di forza lavoro con minori tutele (Francia, Germania, Paesi Bassi), e il modello mediterraneo (Italia, Spagna), caratterizzati da bassa crescita e da politiche non inclusive. Il modello che vede la concomitanza negativa di crescita e politiche, di cui l'Italia è parte costitutiva, sollecita una prima considerazione: compresenza o correlazione?

Siamo in presenza di una struttura produttiva che presenta indicatori non soddisfacenti, su cui si innesta una politica economica debole e insufficiente rispetto a necessità di una più consistente perequazione dei redditi e della ricchezza, o ci troviamo al contrario di fronte a due fenomeni correlati fortemente condizionati dalle specificità negative della struttura produttiva italiana?

Una breve digressione sul tema della produttività ci consente di focalizzare l'attenzione su questa seconda ipotesi di lettura e stabilire una interlocuzione con l'argomentazione di Trigilia. Se osserviamo gli ultimi due decenni, l'economia italiana registra una bassa crescita economica e una produttività piuttosto stagnante, a fronte di un cambiamento della struttura produttiva che ha visto crescere in misura significativa il peso del settore terziario. Questo nuovo assetto della composizione del prodotto avrebbe indotto alcuni a formulare un'ipotesi di lettura, che vede la stagnazione della produttività aggregata riconducibile al peso crescente del terziario rispetto al settore manifatturiero. Diversi studi, tuttavia, fanno emergere come il cambiamento strutturale (determinato dallo slittamento occupazionale dalla manifattura ai servizi) non abbia svolto un ruolo determinante nella stagnazione della produttività del lavoro, la quale sarebbe, invece, ascrivibile a fattori che si sviluppano all'interno dei singoli settori, più che ad una dinamica tra settori. Più specificatamente il calo di produttività, che ha investito l'ultimo ventennio, va ricondotto per l'80% a dinamiche intrasettoriali (Deleidi, Paternesi Meloni 2019). Il sapere economico ha fornito evidenze che propongono una lettura alternativa della produttività, correlata alle innovazioni tecnologiche e organizzative, alle modalità di organizzazione del lavoro, al grado di specializzazione,

dove risulta centrale il ruolo svolto dalla domanda aggregata, dunque, da politiche macroeconomiche espansive, in grado di sollecitare consumi, investimenti e assorbire le innovazioni tecnologiche attraverso l'estensione dei mercati di riferimento. Questo approccio rovescia il *mainstream* dominante, caratterizzato dal prevalere di politiche restrittive; il quale ha sempre individuato nell'eccesso di vincoli a tutela del lavoro una delle principali ragioni del mancato incremento di produttività. Un'idea di lavoro strutturata attorno ad un'architettura di garanzie è stata guardata come un ostacolo alla liberalizzazione dei mercati, parte di un progetto di modernizzazione, che ha neutralizzato le responsabilità del mondo imprenditoriale e ha alleggerito le élite politiche dominanti dal definire una progettualità economica di ampio respiro, in materia di politiche industriali e dell'innovazione. Occorre ricordare che una parte degli incrementi di produttività registrati nel settore terziario possono essere ricondotti ad una riduzione dell'utilizzo del lavoro e ad un conseguente compressione del salario nominale. I dati sulla povertà lavorativa evidenziano un fenomeno strutturale che opera su più livelli: è strettamente correlato ad un modello di strategia adattiva dell'impresa rispetto all'incertezza dei mercati e si innesta su una peculiarità (che è anche un fattore limitativo), rappresentata dalla diffusione di imprese di ridotte dimensioni. Se la flessibilità al margine del mercato del lavoro ha favorito la diffusione di modelli produttivi ad alta intensità di lavoro (e relativa espansione di un'offerta di lavoro debolmente specializzata) l'intreccio con il fattore dimensionale, dato dalla diffusione delle piccole imprese, ha scoraggiato quelle strategie di acquisizione di un vantaggio competitivo attraverso investimenti in innovazione, rafforzando quella componente della struttura produttiva che reagisce alle pressioni dei mercati con il primato della riduzione dei costi, in particolare del lavoro. Uno scenario che incide sulle politiche di perequazione dei redditi e sulla quota del lavoro sul prodotto interno. Un passaggio di Trigilia sintetizza questa correlazione nell'accostamento tra la sostenibilità della redistribuzione e la solidità della struttura produttiva.

Il paradigma economico di riferimento della sinistra, nel corso di questo ventennio, ha visto prevalere la convinzione che un allentamento dei vincoli sul mercato del lavoro potesse favorire crescita e produttività; in questa prospettiva si collocano gli interventi legislativi in materia di regolazione dei rapporti di lavoro che si dispiegano dalla legge 196/97 al Jobs Act, determinando un effetto contrario alle aspettative: l'evidenza empirica ha fatto emergere con chiarezza la stretta relazione che si è venuta a determinare tra l'indebolimento delle tutele e dei diritti nel mercato del lavoro e nella sfera della produzione e una consistente riduzione dei salari, per quella popolazione lavorativa maggiormente esposta ai rischi di discontinuità occupazionale e precarietà salariale (Brancaccio, Garbellini, Giammetti 2018).

L'attuale discussione sul salario minimo, pur rappresentando un punto di avanzamento circa la necessità di porre al centro della discussione pubblica la questione salariale, rischia di incagliarsi nel perimetro di un confronto che perde di vista il contesto delle peculiarità della struttura produttiva e delle sue intrinseche criticità. L'innesto di una soglia salariale minima definita per legge sui dualismi dell'economia italiana può determinare scenari molto differenti, come emerge da alcune simulazioni (Lucifora 2019), che possono, in taluni casi, neutralizzare la portata riformistica espressa da questa disposizione. Il recupero di una progettualità socialdemocratica, come auspica Trigilia, non è separabile da una visione economica che guardi a questi limiti strutturali come ad una sfida imprescindibile, volta a riformare il capitalismo italiano. Il prevalere di una visione distorta della modernizzazione (incapace di garantire crescita e uguaglianza) ha evitato di fare i

conti con contraddizioni strutturali dell'economia italiana, i fattori che hanno rallentato la crescita hanno messo in rilievo la debolezza della politica come visione e decisione autonoma.

2. I modelli che prevedono una crescita inclusiva, quindi, con un versante che enfatizza la componente egualitaria, sono caratterizzati da un elevato indice di concertazione e da sistemi elettorali improntati alla proporzionalità e, dunque, distanti dal sistema maggioritario. L'Italia trova una collocazione in un modello ibrido dove i due indici (concertazione, disproporzionalità, ovvero divario tra voti e seggi) presentano valori intermedi. Il tema della concertazione chiama in causa, almeno per il caso italiano, il modello contrattuale e il ruolo economico del sindacato. Le società ad elevata crescita economica e con una propensione robusta al contrasto delle disuguaglianze sociali sono caratterizzate da pratiche istituzionalizzate di concertazione sulla linea evolutiva del tradizionale neocorporativismo (che si può dire abbia tracciato una sorta di *path dependency* nella triangolazione tra attore pubblico, capitale e lavoro). Accanto alle criticità della struttura produttiva, il caso italiano è segnato dalla scomparsa di una cultura istituzionale della concertazione. Essa è un metodo che viene progressivamente accantonato, in un primo tempo, con il ridimensionamento del ruolo delle parti sociali in qualità di portatori di interessi, ma anche di soggetti attivi nelle definizioni degli indirizzi sociali ed economici; in un secondo tempo, proprio con i governi di centro-sinistra viene teorizzata (e praticata) la disintermediazione, ovvero il superamento del ruolo degli interessi organizzati, sostituiti da una visione autoritaria, dove il potere politico incarnato dalla leadership è, allo stesso tempo, interprete di interessi complessi e articolati, ma anche luogo di una loro ricomposizione. Del Protocollo del luglio 1993, che avvia una fase complessa di politica dei redditi e apre la strada ad una strategia ambiziosa di concertazione, sono sopravvissuti alcuni tasselli, insufficienti a tenere in piedi l'impianto iniziale e nel quadro di uno scenario politico ampiamente mutato. Del modello originario sono stati progressivamente abbandonati gli impegni relativi al ruolo partecipativo, assegnato alle organizzazioni degli interessi, e tra questi il sindacato, in materia di politica economica e di politiche pubbliche a sostegno della struttura produttiva. Sopravvivono i raccordi oggettivi che legano in maniera complementare i livelli negoziali del Ccnl e quello della contrattazione decentrata: il restringimento del perimetro delle imprese, in cui viene esercitata la contrattazione del salario di risultato, specie nelle realtà a forte frammentazione contrattuale e a forte intensità di forza lavoro, si accompagna ad un indebolimento della funzione del Ccnl di svolgere un ruolo di autorità salariale. L'obiettivo di un contenimento dell'inflazione al fine di favorire lo sviluppo e salvaguardare i salari che aveva ispirato la tensione concertativa, si spegne progressivamente, sostituita dal disimpegno generalizzato espresso dalla formula del dialogo sociale che implica poco più che un obbligo di informazione.

I dati sulla sperequazione dei redditi forniscono uno scenario dove è ormai consolidata una tendenza all'incremento delle disuguaglianze di reddito; una tendenza che non viene intaccata dai meccanismi, i quali operano nei rapporti tra capitale e lavoro. La difficoltà del sistema di relazioni industriali, di svolgere una funzione di equità sociale e di distribuzione della ricchezza, rappresenta un fattore di complessità aggiuntiva all'argomentazione di Trigilia. In altri termini, un nuovo corso di esperienze di concertazione non si risolverebbe nel ripristino di un modello abbandonato o disatteso dal ceto politico. Una strategia di concertazione richiederebbe la revisione profonda dei meccanismi e degli obiettivi di una nuova ipotesi di scambio politico. Il contenimento dell'inflazione nei primi anni Novanta divenne il punto di convergenza di interessi plurali, poten-

zialmente in conflitto, nodo di una strategia di politica economica che prevedeva la difesa del salario rispetto all'erosione della spirale inflattiva. Il movimento organizzato dei lavoratori colse l'opportunità di esercitare un ruolo economico del sindacato: l'aggancio del salario all'inflazione programmata avrebbe determinato le condizioni di una prospettiva di politica economica e finanziaria di rafforzamento del reddito disponibile del lavoro, con implicazioni sul versante della modernizzazione economica, ma anche su quello delle istituzioni di welfare. La scelta, allora, della concertazione rispondeva anche ad un bisogno di coesione sociale fortemente indebolita dalla delegittimazione del ceto politico investito dalle inchieste giudiziarie. Oggi la concertazione non solo non è nell'agenda della discussione pubblica, ma il modello economico neoliberista da cui sono derivati processi intrecciati di dispersione salariale, frammentazione della condizione lavorativa e tendenza alla disgregazione dei legami sociali, rappresenta il paradigma teorico di riferimento nonostante siano evidenti i segnali di disgregazione, di cui l'astensionismo, che si consolida negli appuntamenti elettorali, è un indicatore di lacerazioni più profonde. Il ceto politico ha escluso dall'agenda della propria prospettiva la costituzione di forme di coordinamento della politica economica che potessero prevedere una partecipazione attiva e vincolante dei soggetti di rappresentanza degli interessi, in particolare quelli di capitale e lavoro. La democrazia negoziale non è un tema di discussione politica.

In un passaggio della sua esposizione, Trigilia formula un'ipotesi impegnativa: il mancato sviluppo di una rinnovata prospettiva concertativa va anche ricercata nell'indebolimento all'interno delle organizzazioni sindacali di una visione generale della condizione lavorativa, derivante da un ripiegamento del sindacato sulle istanze rivendicative espresse dagli occupati nei settori e comparti caratterizzati da un più consistente insediamento sindacale.

Si tratta di una chiave di lettura che non focalizza i termini della debolezza sindacale, la quale non riguarda un suo eventuale ripiegamento corporativistico a difesa degli *insider* a svantaggio degli *outsider*, nel mercato del lavoro e nella sfera della produzione. Per meglio specificare questa debolezza, occorre distinguere le caratteristiche del tessuto associativo dall'indirizzo strategico del sindacato.

Il sindacalismo confederale maggiormente rappresentativo fatica ad intercettare e, dunque, a rappresentare il fenomeno della parcellizzazione della forza-lavoro, alimentata dai contratti a termine, part-time (in larga parte involontario), orari di lavoro spezzati, condizioni di lavoro collocate nei nodi delle catene del valore a maggiore intensità di lavoro. Un complesso di condizioni che va a comporre parte della terziarizzazione dell'economia e che ha come elemento unificante uno stato elevato di incertezza occupazionale e deprivazione salariale. Queste difficoltà, riconducibili, certamente, ad un effetto inerziale esercitato dal prevalere di un modello fordista nella struttura sindacale, hanno avuto come effetto moltiplicatore le scelte legislative di liberalizzazione del mercato del lavoro (la normativa approvata dal governo in carica in materia di appalti è l'ultimo tassello di una ventennale stratificazione normativa) che hanno fortemente condizionato la composizione della forza-lavoro: interventi che hanno plasmato la composizione sociale della forza-lavoro e fortemente compromesso l'estensione dell'insediamento sindacale e della contrattazione collettiva decentrata (redistribuzione del salario, restringimento della copertura contrattuale). Ciononostante, ed è questo il punto di divergenza dalla lettura di Trigilia, il sindacalismo confederale maggioritario non ha ritagliato la sua strategia di miglioramento delle condizioni di lavoro in base ai bisogni delle sue roccaforti; si potrebbe dire che nonostante il restringimento

della sua base di rappresentanza, il sindacato non ha dismesso il ruolo di attore di giustizia per una platea di occupati che andava ben oltre il perimetro della sua rappresentanza, dal tema del lavoro precario ai coefficienti di calcolo pensionistico, necessari a ricalibrare la quota pensionistica per una popolazione sempre più sottoposta alla pressione della discontinuità e da bassi salari. L'esercizio di un ruolo di rappresentanza generale del lavoro, non corporativa, si è espressa con indirizzi, progetti, iniziative legislative (pensiamo al Piano del lavoro e alla Carte dei diritti universali del lavoro proposti dalla Cgil) o per via contrattuale con il Patto per la fabbrica che prova a definire un trattamento economico minimo nei comparti manifatturieri. Proposte ed esperienze contrattuali che non hanno trovato alcuna interlocuzione continuativa nel ceto politico e nelle élite dirigenti del paese. Questo ha determinato un arroccamento delle organizzazioni sindacali attorno ad un modello contrattuale fortemente depotenziato nelle sue capacità distributive, impedendo la sperimentazione di un nuovo scambio politico, con gli addentellati della concertazione, quindi, dei suoi raccordi tra centro-periferia della contrattazione collettiva e con nuovi obiettivi di crescita e coesione sociale.

Il sindacalismo italiano non ha potuto esercitare quella che Pizzorno definì la doppia logica dell'azione di classe: la possibilità di tradurre la rappresentanza estesa nei luoghi di lavoro e la disponibilità al conflitto («a cavallo della tigre» avrebbe scritto Tarantelli) in un rapporto di forza che si candidava a intervenire nelle scelte di natura macroeconomica. Per un indebolimento della rappresentanza sociale ma anche per l'assenza nella sfera della rappresentanza politica.

Anche proposte estremamente avanzate e ambiziose, provenienti da ambiti scientifici, come quella di avviare la sperimentazione di una concertazione avente tra gli obiettivi di riferimento una strategia di incremento della «produttività programmata» (Bianchi, Fadda, Tronti 2017) non ha trovato punti di appoggio nel ceto politico. La cultura dominante in materia di politica economica ignora o espelle ogni configurazione che metta in discussione il paradigma economico di riferimento: centralità dei temi dell'offerta (dunque richiesta di una maggiore liberalizzazione dell'utilizzo del fattore lavoro nei processi produttivi) e marginalizzazione delle ipotesi incardinate sulla domanda aggregata, investimenti pubblici e privati, ricerca e sviluppo, diffusione della conoscenza. A fronte delle crescenti disuguaglianze e dell'aggravarsi della questione salariale, il conflitto distributivo trova spazio e legittimazione a «valle» del processo di genesi della distribuzione della ricchezza: da qui la discussione pubblica sulle scelte di alleggerimento della pressione fiscale (tra cui la defiscalizzazione dei premi di risultato), mentre non trovano interlocuzione i temi riguardanti la «predistribuzione», ovvero la messa in discussione dei meccanismi che generano le disuguaglianze, tra questi la configurazione del mercato del lavoro, i vincoli legislativi che operano in esso, i fenomeni di segregazione occupazionale, le determinanti di uno stato di deprivazione che investe il 25% della popolazione occupata assoggettata al fenomeno dell'impoverimento lavorativo. Il sindacalismo confederale italiano ha preservato una sua visione di «classe» con l'obiettivo di ricomporre ciò che il mercato divide, anche a fronte di un mutamento della sua base associativa. Se consideriamo il basso livello di istituzionalizzazione del sistema di relazioni industriali, questo orientamento ispirato ad una visione generale delle tutele costituisce un fatto distintivo anche su scala europea.

Piuttosto, nel suo lavoro di esplorazione della varietà dei capitalismi, Trigilia ci consegna una correlazione imprescindibile. La democrazia negoziale, quale architettura istituzionale di sostegno ad una crescita inclusiva non può prescindere da un rafforzamento della rappresentanza dell'or-

ganizzazione degli interessi, di cui il lavoro organizzato è parte integrante e costitutiva; questo richiede la presenza nella sinistra politica di una visione della politica economica improntata ad un modello di sviluppo sostenuto da politiche espansive strutturate su variabili che si pongono in alternativa al *mainstream* economico di matrice neoliberista. La formula negoziale dell'assetto democratico implica una revisione dei percorsi politici e sindacali sin qui perseguiti, sollecita un mutamento culturale, dunque, il rinnovamento dello stesso corredo teorico del sindacato, la sua matrice organizzativa, i riferimenti culturali, i modelli economici di riferimento, le priorità dell'azione economica, gli obiettivi di un potenziale scambio politico, richiede un ripensamento complessivo del rapporto tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica: in altri termini, chiedere nuovamente la formazione di una strategia cooperazione tra il movimento sindacale e la sinistra politica. La democrazia trova nuova vitalità nel rafforzamento degli interessi organizzati, non sulla loro frammentazione. È uno snodo decisivo della riflessione che non lascia fuori il problema dello stato.

3. La tesi di Trigilia rispetto allo stato interviene su un punto decisivo che riguarda la strategia politica dei paesi a maggiore capacità di inclusiva di garantire il consenso agli indirizzi di politica economica da parte delle organizzazioni datoriali. In altri termini, le imprese assumono (nella loro funzione di produzione) il valore della produzione di beni collettivi che possono accompagnare i processi innovativi e supportare le strategie di espansione; si afferma un ruolo attivo del soggetto pubblico nella determinazione delle politiche economiche di supporto alla competitività e di intervento selettivo sulla struttura produttiva. I paesi con economie in crescita e politiche pubbliche egualitarie e inclusive operano in una cornice di collaborazione che prevede uno «scambio» con le organizzazioni imprenditoriali, le quali se da un lato esprimevano riserve sul mantenimento di una consistente pressione fiscale riscontravano come elemento di compensazione la produzione di «beni collettivi per la competitività», ovvero politiche pubbliche esplicitamente orientate ad un diffuso piano di formazione, strategie di trasferimento tecnologico secondo un indirizzo di collaborazione pubblico/privato nel rapporto tra ricerca pura e ricerca privata, ed, infine, di supporto all'internazionalizzazione della produzione. In Italia una analoga tensione progettuale ha riguardato i temi dell'industria 4.0, la quale tuttavia ha avuto un debole impatto sulla formazione delle decisioni politiche e ha trovato maggiore espansione nel perimetro delle sedi accademiche o di ristretti circuiti specialistici. La visione di uno stato promotore di politiche industriali che non si limitano a garantire l'attività di impresa, ma di condizionare la configurazione della struttura produttiva, attraverso l'allocazione delle risorse e intercettare le traiettorie tecnologiche prevalenti, non solo non è risultata egemone, ma non ha mai trovato una concreta cittadinanza nel dibattito politico. Piuttosto, abbiamo assistito ad un rovesciamento dello schema dei paesi nordici, con imprese, anche a capitale pubblico, che hanno esercitato un ruolo politico. Il caso dell'Eni rappresenta un esempio emblematico di *deep state* nella formazione di importanti decisioni in materia economica ed energetica.

L'occasione rappresentata dalla transizione ecologica ed energetica, le potenzialità dell'economia circolare e la trasversalità dei processi di digitalizzazione che molti osservatori in ambito economico (specie di formazione schumpeteriana) hanno guardato come ad un'occasione di mutamento dell'assetto economico italiano, specie sul versante dell'innovazione generata da un rinnovato rapporto tra politiche della ricerca e politica industriale, ha visto prevalere, ancora una

volta una logica fortemente radicata sul primato dell'alleggerimento della pressione fiscale. Il tema dei trasferimenti monetari attraverso la politica fiscale, più volte sottolineato da Trigilia, è un elemento distintivo della politica economica prevalente in più di due decenni di storia e rappresenta una angolazione da cui osservare i mutamenti strutturali del welfare italiano.

I trasferimenti monetari che hanno trovato nelle misure ricorrenti del «bonus» il culmine della loro applicazione, forniscono una parvenza di redistribuzione e garantiscono il conseguimento di due obiettivi tra loro complementari: riconfermano la centralità di un paradigma economico fondato sulla riduzione dei costi (di cui il lavoro è il fattore principale, anche se non il solo) e alleggeriscono l'attore pubblico da obblighi di programmazione economica rispetto ai possibili vincoli all'azione imprenditoriale (e di una loro responsabilizzazione) e accompagnano lo slittamento su logiche privatistiche degli obblighi in materia di diritti sociali. Recenti studi hanno messo in rilievo come il «welfare fiscale» stia progressivamente erodendo la basi dello stato sociale: la scelta di spostare l'asse sui trasferimenti monetari e ridurre l'ambito dei servizi presenta elevati costi rispetto all'Irpef (a seguito dei mancati introiti derivanti dalle agevolazioni fiscali) e alimenta le disuguaglianze sociali favorendo la popolazione con redditi più elevati (Figari, Matsaganis, 2022). Viene progressivamente meno una visione istituzionale dei diritti di cittadinanza fondati su prestazioni erogate secondo una logica universalistica. La politica fiscale dell'attore pubblico, diversamente dai paesi a maggiore propensione inclusiva, svolge sempre meno un'azione di contrasto alle disuguaglianze sociali. Il fisco è espressione dei rapporti sociali, di un conflitto distributivo che necessita di una rappresentanza politica in grado di condizionarlo, soprattutto di assumerlo come parte integrante di una visione di cambiamento strutturale.

4. Infine, il tema del consenso. Questo è uno dei punti più problematici, ma nell'architettura di Trigilia quello che contiene diverse potenzialità di sviluppo. Il sistema maggioritario, sostiene l'autore, spinge le forze politiche a ricercare il consenso dei gruppi e dei ceti più moderati, con il rischio che la competizione non si svolga tra opzioni politiche tra loro realmente alternative ma tra versioni diversamente differenziate di uno stesso paradigma di modello sociale. È quanto avvenuto in Italia, non è quanto accaduto nelle realtà dove la crescita economica accompagnata da politiche pubbliche inclusive si è sviluppata in realtà politiche, dove prevale un sistema proporzionale che consente una rappresentanza delle visioni e delle appartenenze identitarie. La sinistra italiana, in particolare il Partito democratico, ha guardato ai cambiamenti strutturali (globalizzazione dell'economia, perdita di centralità della classe operaia, diversificazione della domanda politica) come ad un'occasione per spostare l'asse dell'azione politica su quelli che vengono assunti come «valori post-materialisti», assumendo il tema delle libertà civili come ad un elemento unificante delle diverse condizioni sociali. Una scelta politica che, scrive Trigilia, non ha generato un incremento significativo di consenso e voti nei ceti medi mentre ha favorito uno scollamento della sinistra istituzionale rispetto ai nuovi ceti popolari e ai segmenti più deprivati di classe lavoratrice che hanno guardato con interesse (o disperazione) alla nuova destra portatrice di una radicalità e allo stesso tempo di una rinnovata spinta identitaria negativa (come contrapposizione a rappresentazioni mutevoli nel tempo, l'Europa, migranti, popolazione assistita). Va sottolineato che, nell'economia di questa esposizione, i ceti medi non sono solo quelli che si collocano all'interno di specifiche fasce di reddito, sono formati da gruppi sociali a più elevata scolarizzazione, con una maggiore sensibilità rispetto alla liberalizzazione dei costumi e guardano con una certa diffi-

denza alle politiche redistributive abilitate da una elevata pressione fiscale. Questa rappresentazione schematica (che nel volume trova un ampio sviluppo) viene tuttavia attraversata da alcune contraddizioni crescenti. La tendenza alla convergenza sul ceto medio (o «cetomedizzazione») in termini di offerta politica, radicata nei sistemi maggioritari, è sottoposta, ormai da anni, ad una altrettanto parallela tendenza all'assottigliamento della quota di individui che compongono questa specifica popolazione lavorativa: nell'arco di un trentennio (1985-2014) assistiamo ad una riduzione del numero di persone che percepiscono redditi collocabili (rispetto alle diverse modalità di calcolo) nelle fasce convenzionali del ceto medio reddituale (Bloise, Fantozzi, Raitano, Ricci 2018). L'andamento di lungo periodo dei salari in Italia mostra una riduzione della componente intermedia. Così come assistiamo ad un mutamento culturale nelle fasce di lavoro salariato maggiormente proletarizzate che assumono il «rischio di impresa» come un elemento connaturato alla loro condizione di precarietà: l'autoimprenditorialità rappresenta un aspetto sempre meno trascurabile della più generale individualizzazione delle condizioni economiche e sociali. La possibilità di scivolare in una condizione di precarietà ricalca una sorta di approssimazione del rischio di mercato: l'affrancamento da una situazione di incertezza e di deprivazione prende una direzione specifica, si separa da una dimensione collettiva (compresi i meccanismi causali che generano tali condizioni sociali) e assume la forma di una competizione che diventa una strategia di contrasto ai rischi di mercato. La mancata stabilizzazione nel mercato del lavoro e la presenza di fattori di vulnerabilità subiscono una torsione sono il fallimento di una strategia ascrivibile ad una responsabilità individuale. La cultura neoliberale non ha agito solo sul versante strutturale, ha esercitato una pressione rilevante sulla trasformazione delle categorie di analisi e sulle visioni che i singoli mobilitano nella loro rappresentazione della realtà.

Sono elementi che denotano una situazione dinamica, dove vengono meno i tradizionali riferimenti culturali e politici, che tuttavia ci riporta al nodo iniziale del rapporto tra democrazia e capitalismo: si è definitivamente concluso un ciclo di storia del movimento organizzato dei lavoratori e la prospettiva «lib-deg», liberale rispetto ai diritti civili ma con una marcata propensione alla deregolazione rispetto al ruolo che il mercato svolge nella strutturazione dei rapporti sociali, non ha rappresentato una risposta strategica soddisfacente di acquisizione del consenso per le forze politiche che si collocano nel campo progressista.

Triglia ricorda la peculiarità delle socialdemocrazie nordiche dove la cultura socialista non ha dovuto fronteggiare, come in Italia, una competizione con partiti popolari di ispirazione cattolica nella rappresentanza, pur in una logica esplicitamente interclassista, dei ceti popolari. Il tema del rapporto con il mondo cattolico non è un passaggio facilmente eludibile: accompagna da quasi un secolo la riflessione all'interno della sinistra italiana e senza questo tassello l'evoluzione del Pci, dalla svolta di Salerno in poi, e la stessa elaborazione gramsciana impegnata nella ricerca di una strategia egemonica che segue la sconfitta della rivoluzione in Occidente sarebbe incomprensibile. La questione dell'egemonia si affaccia in due occasioni specifiche nel percorso dell'autore. Da un lato viene evocata la necessità di un nuovo blocco sociale capace di coniugare la domanda politica delle classi popolari e di quel segmento dei ceti medi meno ostili ad una politica fiscale assunta quale leva di politiche pubbliche espansive di rafforzamento delle istituzioni del welfare sociale: un'aggregazione di bisogni sociali che convergere e riconoscersi in una strategia che prova a fornire risposte ad esigenze eterogenee e diffuse nel quadro di una nuova cornice istituzionale che chiama in causa la regolazione dei rapporti di lavoro, il funzionamento delle imprese e le

loro strategie di espansione, l'assetto del welfare. Una strategia capace di invertire l'arretramento della politica rispetto all'ampliamento della sfera di influenza del mercato e si pone in alternativa al fenomeno del capitalismo oligarchico (assumendo nuove sfide di controllo sui rendimenti da capitale, specie quello finanziario) e del potere crescente del capitale sul lavoro. La definizione di un blocco sociale non è la somma di interessi eterogenei; assumere questo presupposto implica ristabilire un nuovo rapporto tra interesse e cultura, necessita un'operazione che si misuri con un «senso comune» sempre più stratificato, composto da frammenti e schegge di informazioni e conoscenza che svolge un ruolo primario nella matrice generativa di visioni e rappresentazioni. Il blocco sociale richiede la condivisione di una comune prospettiva unificante ed è fondata su una prospettiva capace di garantire a ciascuno di questi gruppi la possibilità di trovare in essa una collocazione. In altri termini, la costruzione politica di un blocco sociale è un processo che richiede la condivisione di categorie comuni attraverso le quali leggere le contraddizioni della propria condizione necessarie a proiettare tali contraddizioni in una prospettiva che disegna i contorni di una alternativa. L'egemonia, ricordava Gramsci, implica sempre un rapporto pedagogico, una dimensione formativa, la tensione da cui scaturisce una visione collettiva. L'egemonia non è un fenomeno che si consegna alla spontaneità dei rapporti sociali, è una costruzione socioculturale inseparabile dalla presenza di una direzione organizzata. È proprio il tema dell'organizzazione, dall'altro lato, a fornire un elemento di riflessione cruciale per la prospettiva di una democrazia negoziale. La presenza di organizzazioni politiche capaci di un radicamento articolato nel territorio, a ridosso delle contraddizioni della vita sociale, una ramificazione che tiene insieme la dimensione microsociale della formazione dei bisogni con quella macro della sua proiezione strategica. Senza mai inoltrarsi su questo terreno è dirimente il richiamo alla ridefinizione di una struttura politica che non si esaurisce nella formula del comitato elettorale e neanche nelle proprietà salvifiche delle leadership personale, ampiamente tematizzate dall'autore con l'ausilio della riflessione weberiana. È sufficiente ricordare che la destra italiana ha mantenuto, nonostante il suo primitivismo culturale, un forte radicamento nel territorio ed una presenza costante nelle realtà periferiche dove più significative sono le contraddizioni ed i fenomeni di impoverimento e deprivazione.

Il richiamo di Trigilia alla socialdemocrazia necessita di ripensare la sua collocazione organizzata nella complessità del tessuto sociale, rafforzando un'identità politica che al momento risulta debole e poco riconoscibile. A corollario di questo, va ricordato che la destra, che oggi ricopre ruoli di governo, a partire da quella italiana, ha fatto leva sulla componente identitaria come fattore decisivo: identità di esclusione della diversità, di criminalizzazione dei fenomeni migratori, di stigmatizzazione della povertà, di legittimazione di un agire economico privo di vincoli e responsabilità sociali. Un impasto di nostalgia e sovranismo che intreccia l'esaltazione di logiche discrezionali nell'assegnazione degli appalti pubblici con il richiamo alla cultura neomercantile e al valore indissolubile della concorrenza.

La democrazia italiana, scrive Trigilia, è stata segnata dai costi di deresponsabilizzazione di Dc e Pci riconducibili al perseguimento di obiettivi, volti a rafforzare la domanda politica proveniente dai rispettivi blocchi sociali di riferimento e nell'ambito di un sistema politico impossibilitato a sperimentare l'alternanza di governo. Questa chiave di lettura potrebbe essere accolta come ingenerosa nei confronti della più rilevante forza di opposizione. Ma soprattutto potrebbe rafforzare quell'effetto di rimozione che ha portato la sinistra italiana a recidere ogni radice rispetto al proprio passato. Contrastare questo rischio non implica la riproposizione di formule e formazioni

politiche la cui vicenda storica è irripetibile, ma recuperare della storia della sinistra italiana, con particolare riferimento alle sue espressioni più rappresentative, il valore dell'elaborazione teorica, della progettazione, di una visione di prospettiva e la necessità, imprescindibile, di definire una traduzione organizzativa di questa tensione progettuale. Sono temi che scorrono nel testo dell'autore e, implicitamente, alimentano la stessa impostazione racchiusa nella proposta della democrazia negoziale. Un patrimonio culturale plurale che si snoda in decenni di esperienze di governo locale, ma anche di impegno nazionale: pensiamo alla discussione in seno alle forze di ispirazione laico-socialista sul tema della programmazione che accompagnarono il progetto del primo centro-sinistra, richiamato dallo stesso autore, al ruolo che questa ricopre nel progetto di cambiamento, avanzato dal Pci, nella formula dell'austerità che anticipò temi di straordinaria attualità a partire dalla necessità di recuperare soluzioni di compatibilità tra sviluppo e tutela ambientale e che sfociarono, a metà degli anni Ottanta, nella strategia di una ristrutturazione ecologica dell'economia. Contraddizioni, anticipazioni e avanzamenti che tuttavia contribuirono a definire un patrimonio di governo, di metodologie di analisi, di strategie di ricomposizione di un blocco sociale di riferimento, di cultura critica, insieme a traiettorie di politica economica che si interrogavano su ipotesi di modernizzazione aventi come asse centrale un rapporto di direzione e non subordinazione dello stato rispetto al mercato.

La sinistra italiana può ricostruire un patrimonio identitario a partire dal suo percorso storico, ma con la distanza che ci separa da contesti lontani, certamente non più riproducibili con quelle forme e quei linguaggi, ma accomunati dalla ricerca di un intervento strutturale sugli assetti capitalistici non considerati come inamovibili e sulla consapevolezza che il capitalismo per poter produrre benessere deve essere accompagnato da democrazie con istituzioni forti, rappresentanze organizzate e una solida autonomia della politica. Il filo conduttore della ricerca di Trigilia si iscrive nella storia della sinistra italiana, delle sue forze organizzate, delle sue sfide culturali, della sua ricerca teorica e programmatica, del nesso profondo che lega rappresentanza politica e rappresentanza sociale.

Il volume è un lavoro di ricerca che può essere letto come il tentativo di esplorare attraverso gli strumenti dell'analisi sociopolitica i meccanismi dello sviluppo e quelli del declino, individuando in un ordinamento democratico strettamente correlato ad «economie coordinate di mercato» (alternative a quelle liberali) non solo una strategia di lungo periodo, ma anche la forma istituzionale maggiormente rispondente a bisogni di crescita e di giustizia sociale.

È interessante rilevare – a rafforzamento del patrimonio culturale da recuperare – l'analogia di alcuni passaggi dell'autore con le coordinate dell'elaborazione di Tarantelli: la centralità di un nuovo contratto sociale, di cui lo scambio costituisce la cornice della sua implementazione politica, dove la rappresentanza degli interessi svolge un doppio ruolo, di elaborazione degli indirizzi di politica economica ma condivide anche la responsabilità delle modalità e degli strumenti di attuazione. Ritorna il valore di una prospettiva di contrattualismo sociale e con essa l'idea che il contrasto ad una generalizzazione della logica dello scambio nelle democrazie avanzate non sia una possibilità, ma una crescente necessità.

Riferimenti bibliografici

Bianchi G., Fadda S., Tronti L. (2017), *Per una ripresa di politiche salariali espansive*, in *Economia e lavoro*, n. 3, pp. 89-95.

- Bloise F., Fantozzi R., Raitano M., Ricci C.A. (2018), *L'andamento di lungo periodo della disuguaglianza dei salari*, in Franzini M., Raitano M. (a cura di), *Il mercato rende diseguali? La distribuzione dei redditi in Italia*, Bologna, Il Mulino, pp. 95-116.
- Brancaccio E., Garbellini N., Giammetti R. (2018), *Structural labour market reforms, GDP growth and the functional distribution of income*, in *Structural Change and Economic Dynamics*, n. 44, pp. 34-45.
- Deleidi M., Paternesi Meloni W. (2019), *Produttività e domanda aggregata: una verifica della legge di Kaldor-Verdoorn per l'economia italiana*, in *Economia e lavoro*, n. 2, pp. 25-43.
- Figari F., Matsaganis M. (2022), *L'impatto redistributivo del welfare fiscale in Italia*, in Jessoula M., Pavolini E. (a cura di), *La mano invisibile dello stato sociale*, Bologna, Il Mulino, pp. 273-303.
- Lucifora C. (2019), *«Working poor» e politiche per l'occupazione*, in Dell'Aringa C., Guerrieri P. (a cura di), *Inclusione, produttività, crescita*, Bologna, Il Mulino, pp. 427-459.
- Triglia C. (a cura di, 2020), *Capitalismi e democrazie*, Bologna, Il Mulino, 2020.

ANALISI

Parabancario e settore finanziario in Italia: evoluzione, ricerca, azione sindacale

Roberto Errico*

1. The dark side of the moon: come ridefinire i confini del settore parabancario

Le conseguenze della lunga ristrutturazione di settore avviata a seguito della crisi economico-finanziaria del 2007-2014, gli effetti della *digital disruption* (Wevege *et al.* 2020) sul settore finanziario e i nuovi meccanismi di regolamentazione accentrati a livello comunitario hanno completamente stravolto il settore, con ricadute evidenti non solo per le banche ma per tutti gli operatori del parabancario «classico», ovvero quegli intermediari finanziari non bancari come aziende del credito al consumo, operatori dei crediti deteriorati, Società di Gestione del Risparmio, Istituti di Moneta Elettronica, la cui operatività è disciplinata da norme di legge come il Testo Unico della Finanza, il Testo Unico Bancario e l'art.1 del decreto legislativo 11/2010 e che sono sottoposti a forme di vigilanza da parte di Banca d'Italia. Queste aziende hanno tratto dei benefici evidenti della riduzione dei volumi creditizi erogati direttamente dalle banche tra 2012 e 2020, dello sviluppo del mercato dei crediti deteriorati, dell'innovazione tecnologica in materia di monetica.

Tuttavia, il sistema bancario italiano ha dovuto e continua, tutt'ora, ad affrontare un percorso più radicale di trasformazione del modello di business, orientato da un lato a ristabilire i tassi di profitto precrisi e dall'altro ad assecondare la forte domanda di fruibilità digitale dei propri prodotti da parte dei consumatori. Come sottolineato dalla Banca dei regolamenti internazionali (Bis 2018), il sistema bancario globale è sempre più focalizzato sull'adozione di innovazioni tecnologiche sia in chiave di riduzione dei costi e dei rischi che per rispondere alle nuove sfide proveniente dagli operatori bancari non tradizionali. Nel caso italiano, come peraltro accaduto nel resto d'Europa, l'enorme incremento degli investimenti in infrastrutture digitali si è accompagnato ad una rapida riduzione sia del numero delle filiali (-34% tra 2012 e 2021) che, come detto in introduzione, dei dipendenti.

L'opera di riduzione della forza lavoro e di riposizionamento verso le attività prettamente commerciali da parte delle banche italiane ha determinato le condizioni per lo sviluppo di accordi di collaborazione con aziende esterne, specializzate nella gestione di complessi progetti di automazione e digitalizzazione. Si può parlare, in sostanza, di un incipiente processo di esternalizzazione di funzioni e servizi, per lo più operata senza esternalizzare il personale che di quei servizi si occupa, così come certificato da Banca d'Italia (2021a) nella sua prima indagine conoscitiva sulle esternalizzazioni del settore bancario. Scorrendo i principali risultati dello studio, riassunti in Tabella 1, emerge come la maggior parte delle esternalizzazioni di processo nel settore bancario riguardino servizi storicamente gestiti in-house come gli adempimenti amministrativi e di vigilanza e le attività informatiche, che da sole rappresentano più di un terzo del totale delle aree esternalizzate dalle banche.

* Roberto Errico è ricercatore presso l'Ufficio Studi e Ricerche Fisac Cgil e presso l'Ires Toscana.

Tabella 1 - Cinque principali aree oggetto di esternalizzazione da parte delle banche

Area di esternalizzazione	% delle esternalizzazioni di processo
Servizi amministrativi e adempimenti di vigilanza	18%
Ict/informatica	17%
Attività relative al credito e recupero crediti	13%
Gestione contante	4%
Antiriciclaggio	3%

Fonte: Banca d'Italia (2021a).

La nuova configurazione a rete dei servizi, a supporto dell'attività bancaria, si basa in particolare su di una forte spinta verso gestione ibride o esternalizzate dell'architettura It. Secondo la rilevazione annuale condotta dall'Associazione bancaria italiana (Abi) e dalla Convenzione italiana per l'automazione (Cipa) sull'It nel settore bancario italiano, oramai meno del 40% delle banche italiane gestisce in *insourcing* la propria architettura di rete (Cipa-Abi 2021). Il *facility management* o l'*outsourcing* totale delle architetture It riguardano in particolare le banche medie e piccole, per le quali l'esternalizzazione del servizio rappresenta una strategia di contenimento dei costi fondamentale. Per le aziende del parabancario le partnership con istituti medio-piccoli rappresentano, invece, un banco di prova fondamentale per poter tarare al meglio i servizi da offrire e potersi lanciare in futuro in iniziative commerciali con i grandi gruppi nazionali. Inoltre, per gli stessi grandi gruppi va, comunque, sottolineato come, a livello di costi It complessivi, il 34,3% riguardi l'acquisto di servizi presso aziende terze, percentuale che sale al 62% se escludiamo i costi relativi a licenze software e ad hardware (Cipa-Abi 2021, 105-106).

Tabella 2 - Modello di sourcing It di riferimento, campione di 26 banche e gruppi bancari

	Intero Campione	Principali 5 banche	Medi/Piccoli
Insourcing	38%	80%	25%
Facility Management (mista)	29%	20%	31%
Outsourcing/ Full Outsourcing	34%	-	44%

Fonte: Cipa-Abi (2021).

La rimodulazione del business bancario e l'entrata di nuovi operatori dotati di specifiche competenze ridefiniscono il concetto stesso di attività parabancaria, da insieme degli operatori finanziari non bancari destinatari di apposita legislazione e regolamentazione, a sistema di imprese che operano all'interno delle filiere delle attività bancarie. Lo sviluppo di questo sistema a rete pone alcune questioni, nel momento in cui l'occupazione nei gruppi bancari è in forte diminuzione. In primo luogo, è necessario capire se, come ed in che misura lo sviluppo di questa rete di aziende e servizi sposti quote di fatturato e di occupati dalle banche al parabancario. Inoltre, comparando le dinamiche salariali, è importante comprendere se il processo di esternalizzazione di alcuni servizi in atto nel settore bancario dipenda soltanto da necessità di tipo operativo/specialistico o se, al contrario, esista una leva basata su minori costi, ed in particolar modo su minori costi del personale.

Nei successivi paragrafi verrà, quindi, fornita una risposta in materia di portata occupazionale del settore parabancario esteso ai nuovi operatori della filiera. Successivamente, utilizzando un database appositamente costruito a partire da un campione di 26 aziende, verrà indagata l'evolu-

zione del settore parabancario in termini di occupazione, fatturato, investimenti e utili ed operato un focus specifico per comparare le retribuzioni annue lorde medie dei lavoratori delle aziende bancarie, con quelli dei lavoratori delle aziende campione del parabancario. I risultati verranno, infine, ridiscussi in una prospettiva di possibile azione sindacale.

2. Metodologia di analisi

Utilizzando i dati pubblici Istat del Registro delle imprese attive (2022), abbiamo estratto gli ultimi dati disponibili, relativi all'anno 2020, della classificazione delle attività economiche Ateco, settore K – attività finanziarie ed assicurative, isolando gli Ateco a 5 cifre relativi alle banche (K 64.19.1- intermediazione monetaria di istituti monetari diverse dalle banche centrali) dagli altri Ateco afferenti alle varie attività del parabancario. Successivamente, abbiamo costruito un database di 26 aziende del settore parabancario, estrapolando i dati relativi ad addetti, ricavi e costo del personale dai bilanci 2020 e 2021. Le aziende sono state preventivamente selezionate sulla base di due parametri, ovvero un numero di lavoratori dipendenti impiegati in servizi parabancari non inferiore alle 150 unità medie annue 2020/21 e un volume di ricavi caratteristici da attività parabancarie non inferiore ai 20 milioni di euro medi annui 2020/21.

Il database delle aziende campione è stato, quindi, utilizzato per sistematizzare i dati rinvenuti da Istat. In particolare:

- I dipendenti delle aziende parabancarie con codice Ateco K – 64.19.1 sono stati sottratti al dato del codice stesso ed aggiunti al dato del parabancario;
- I dipendenti delle aziende parabancarie con codice Ateco differente da K sono stati anch'essi aggiunti al dato del parabancario;
- Infine, utilizzando i bilanci depositati dei 7 maggiori gruppi bancari operanti in Italia per attivo totale (Intesa San Paolo, Unicredit Group, Banco Bpm, Gruppo Bper Banca, Gruppo Mps, Gruppo Credit Agricole Italia e Bnl), abbiamo individuato il numero di addetti di società dei gruppi con codice Ateco differente da K-64.19.1, sottraendoli all'aggregato parabancario ed aggiungendoli a quello bancario.

I risultati di questa prima fase di elaborazione proveranno a fornire una fotografia «statica», relativa al biennio 2020/2021, del numero degli occupati nel settore.

Successivamente, utilizzando il campione di 26 aziende definito in precedenza e riportato in Tabella 3, il lavoro fornirà una descrizione dell'evoluzione nel decennio 2012/2021 di fatturato, utili, numero di addetti e costo del personale del settore parabancario. A tal fine, sono stati estrapolati dai documenti ufficiali aziendali (bilancio depositato e Note Integrative, Dichiarazioni di carattere Non Finanziario/Dnf, dati pubblici delle Camere di Commercio) una serie di dati relativi agli aggregati oggetto di studio. Le aziende sono state innanzitutto classificate per:

- Area di business prevalente: ovvero il sottosettore da cui proviene la maggior parte dei ricavi e che copre almeno il 40% dei ricavi caratteristici;
- Ccnl prevalente: in assenza di dati puntuali sulla suddivisione delle lavoratrici e dei lavoratori tra i vari contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) in talune aziende, abbiamo operato una semplificazione suddividendo le aziende sulla base del Ccnl di riferimento per la maggioranza dei lavoratori (Abi/Federcasse oppure «Altro»);

- Controllo: le aziende sono state suddivise sulla base di sei diverse tipologie di controllo proprietario (Imn - imprese multinazionali; Public Company; Investitori privati domestici; Gruppi Bancari domestici; Fondi Internazionali; Gruppi bancari esteri; Stato e consorzi).

Tabella 3 - Elenco e classificazione aziende campione e note metodologiche

Azienda	Business prevalente (minimo 40% fatturato)	Ccnl prevalente	Ateco	Controllo (maggioranza)
Accenture Italia*	It, servizi, monetica	Altro	Altro	Imn
Amex Italia	It, servizi, monetica	Altro	Parabancario	Imn
Afast	It, servizi, monetica	Altro	Altro	Imn
Fruendo	It, servizi, monetica	Abi/Federca	Altro	Imn
Nexi (2012: Icbpi, CartaSi, Sia)	It, servizi, monetica	Abi/Federca	Parabancario	Public Company
Gruppo Sesa*	It, servizi, monetica	Altro	Altro	Investitori Privati domestici
Allitude	It, servizi, monetica	Abi/Federca	Altro	Gruppo Bancario domestico
BCC Servizi Informativi	It, servizi, monetica	Abi/Federca	Altro	Gruppo Bancario domestico
Cedracri Group	It, servizi, monetica	Abi/Federca	Altro	Fondi internazionali
Cerved	It, servizi, monetica	Altro	Altro	Fondi internazionali
Comdata	IT, servizi, monetica	Altro	Altro	Fondi internazionali
Gruppo MutuiOnline	It, servizi, monetica	Altro	Altro	Fondi internazionali
Reactive (Almaviva Group)	It, servizi, monetica	Altro	Altro	Investitori Privati domestici
Findomestic	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Abi/Federca	Parabancario	Gruppo Bancario estero
Agos-Ducato	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Abi/Federca	Parabancario	Gruppo Bancario estero
Compass	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Abi/Federca	Parabancario	Gruppo Bancario domestico
Artigiancredito	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Altro	Parabancario	Stato/Consorti
Fca Bank	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Altro	Parabancario	Imn (50%) - Gruppo bancario estero (50%)
Fiditalia	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Abi/Federca	Parabancario	Gruppo Bancario estero
Ifitalia (Bnp Paribas, nel 2012 Bnl)	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Abi/Federca	Parabancario	Gruppo Bancario estero
Bff	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Abi/Federca	Bancario	Public Company
Santander CB	Credito al Consumo/Leasing/Factoring	Abi/Federca	Bancario	Gruppo Bancario estero
DoValue	Gestione Npl	Abi/Federca	Altro	Fondi Internazionali
Amco	Gestione Npl	Abi/Federca	Parabancario	Stato/Consorti
Illimity	Gestione Npl	Abi/Federca	Bancario	Fondi Internazionali
Banca Ifis	Gestione Npl	Abi/Federca	Bancario	Investitori Privati domestici

Fonte: Elaborazioni dell'autore su fonti primarie (Registro delle imprese attive, Dnf, bilanci depositati del campione di aziende e Uffici Camerali).

Note: **Dati su ricavi e dipendenti** - Il fatturato di Accenture è stato stimato a partire dal rendiconto finanziario globale 2021, attribuendo il peso % dichiarato del volume d'affari del settore bancario italiano per il gruppo; la quota

di fatturato ed i dipendenti di Comdata e Sesa Group addetti ai servizi finanziari sono stati stimati a partire dalle informazioni reperibili dai bilanci di gruppo; Il fatturato di Amex Italia è stato stimato a partire dal rendiconto finanziario globale 2021, attribuendo il peso % dichiarato del volume d'affari in Italia per il gruppo; Per Agos-Ducato è stato utilizzato il bilancio 2011 invece di quello 2012.

Spese per il personale e Cup - In assenza di dati certificati, per Amex Italia è stato attribuito come Cup il valore medio del resto del campione del suo sottoinsieme (It, servizi, monetica). Per le aziende i cui bilanci non forniscono il dettaglio in Nota Integrativa della voce «spese per il personale», è stato attribuito un valore delle spese da escludere dal calcolo del Cup pari al 7%, ovvero del dato di medio delle altre aziende del campione.

Successivamente, operata la raccolta dei dati relativi a ricavi e costo del personale, abbiamo reso omogeneo il dato da analizzare utilizzando le seguenti metriche:

- **Ricavi caratteristici (Rc):** per le aziende che non utilizzano lo schema di bilancio Banca D'Italia i Rc sono stati individuati come i ricavi al netto delle poste straordinarie e non ricorrenti. Per le banche e tutte le aziende che utilizzano lo schema Banca D'Italia i Rc sono pari al margine d'intermediazione;
- **Spese per il personale:** anche in questo caso abbiamo operato per rendere il più possibile omogeneo il dato complessivo, riclassificando le voci collegate alle spese per il personale per renderle confrontabili tra loro e con i bilanci bancari, utilizzando come punto di riferimento le definizioni di Banca D'Italia (2022a)¹;
- **Costo unitario del personale (Cup):** il Cup è una metrica sviluppata da Banca D'Italia che corregge il dato del costo del personale, depurandolo da oneri straordinari come oneri per l'interruzione anticipata del rapporto di lavoro, compensi degli amministratori e spese per il personale collocato a riposo.
- **Retribuzione annua lorda (Ral) media per impiegati e quadri:** per stimare le retribuzioni annue lorde (Ral) del personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, sono stati dapprima estrapolati i dati relativi al personale dirigente delle aziende bancarie, ripresi dall'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo dell'Inps (2022), e quelli relativi ai dirigenti del campione parabancario, rinvenibili dai bilanci depositati analizzati. In seguito, utilizzando gli stessi dati Inps relativi alla contribuzione e quelli editi dall'osservatorio Job Pricing (2022) relativi a Ral e salario incentivante, è stato determinato l'ammontare complessivo di spese del personale da escludere dall'analisi.

3. Il settore parabancario: numero di dipendenti ed evoluzione

In questo paragrafo verranno esposti i principali risultati dello studio. Verrà innanzitutto fornita una prima risposta quantitativa relativa al numero dei dipendenti del settore parabancario, così

¹ In particolare, la riclassificazione è stata operata seguendo i parametri definiti dal Banca D'Italia per la rendicontazione delle spese per il personale. Per Banca D'Italia (2022a), tra le «spese per il personale» sono comprese anche: le spese per i dipendenti della società distaccati presso altre imprese; le spese relative ai contratti di lavoro atipici (ad esempio, i contratti di «lavoro interinale» e quelli «a progetto» (co.pro.); i rimborsi di spesa per i dipendenti di altre società distaccati presso l'impresa; i recuperi di spesa per i dipendenti della società distaccati presso altre imprese; i compensi degli amministratori e dei sindaci (ivi inclusi gli oneri sostenuti per la stipula di polizze assicurative per responsabilità civile di amministratori e sindaci); i costi derivanti da accordi di pagamento ai dipendenti basati su propri strumenti patrimoniali; gli accantonamenti effettuati, in contropartita della voce «altre passività», a fronte dei premi di produttività riferiti all'esercizio, ma da corrispondere nell'esercizio successivo.

come ridefinito in precedenza. Successivamente, verranno discussi gli esiti dell'analisi dinamica del campione di aziende.

3.1 Analisi statica

Il numero dei dipendenti medi nel biennio 2020/2021 per il settore parabancario è pari a 64.248 unità. Si tratta di un dato pari al 22,7% dei dipendenti medi 2020/2021 del settore bancario, il cui ammontare è di poco inferiore alle 282.000 unità². Dalla sistematizzazione emerge un dato estremamente importante: un quarto delle lavoratrici e dei lavoratori del settore parabancario opera in aziende con un codice Ateco differente da quello delle aziende del settore finanziario. Abbiamo qui una prima conferma della tesi oggetto di nostra verifica: i confini del parabancario si sono allargati, arrivando a comprendere aziende che operano in esclusiva o solo in parte per il settore finanziario. Il perimetro del parabancario risulta, quindi, essere sia ampio che articolato, tenuto anche conto che la limitazione del nostro campione ad aziende, con una soglia minima di dipendenti e fatturato, porta ad una naturale sottostima del dato reale.

Tabella 4 - Rielaborazione lavoratori dipendenti settore bancario e parabancario, media anni 2020/2021

Definizione post rifinitura	Numero dipendenti medi anno 2020 post rifinitura
Banche e gruppi bancari (incluso aziende di gruppo consolidate)	281.847
Aziende parabancarie operanti in Ateco K	48.151
Aziende parabancarie operanti al di fuori del perimetro Ateco K	16.097
Totale Parabancario	64.248
<i>-di cui: Aziende Campione</i>	<i>34.307</i>

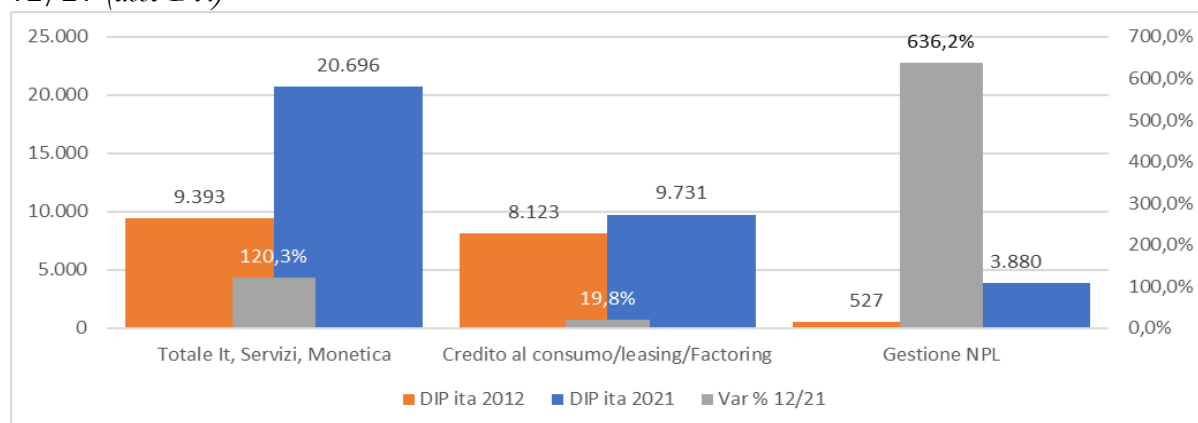
Fonte: Elaborazioni dell'autore su dati Istat – Registro delle imprese attive (2022), bilanci depositati del campione di aziende e Uffici Camerali.

3.2 Campione di aziende del settore parabancario: evoluzione dei dipendenti e dei ricavi 2012/2021, assetti proprietari e loro evoluzione

Tra 2012 e 2021 i dipendenti del nostro campione sono aumentati del 90%, passando da 18.043 unità a 34.307 unità. Nello stesso periodo, i dipendenti del settore bancario sono diminuiti del 13,3%, con una perdita netta pari a circa 40 mila unità. Come riassunto nel grafico 1, i settori del parabancario, dedicati all'innovazione tecnologica e di processo, hanno raddoppiato il numero degli addetti e rappresentano, a fine 2021, quasi il 60% del totale dei dipendenti del campione. Lo sviluppo del mercato degli Npl ha, inoltre, determinato un incremento fuori scala in termini percentuali delle aziende impegnate in questa tipologia di business, pur rimanendo modesto l'impatto occupazionale in termini assoluti.

² Il dato qui esposto differisce da quelli ufficiali di Banca d'Italia poiché: 1) il dato di partenza Istat è relativo alla media degli addetti nell'anno mentre quello di Banca d'Italia è la rilevazione puntuale al 31/12 di ogni anno; 2) Il dato di Banca d'Italia non comprende tutte le società dei gruppi bancari; 3) Si tratta di una media biennale. Per un approfondimento si rinvia a Banca d'Italia (2022a).

Grafico 1- Variazione del numero dei Dipendenti per sottosettore (asse Sx) e variazione % assoluta 12/21 (asse Dx)

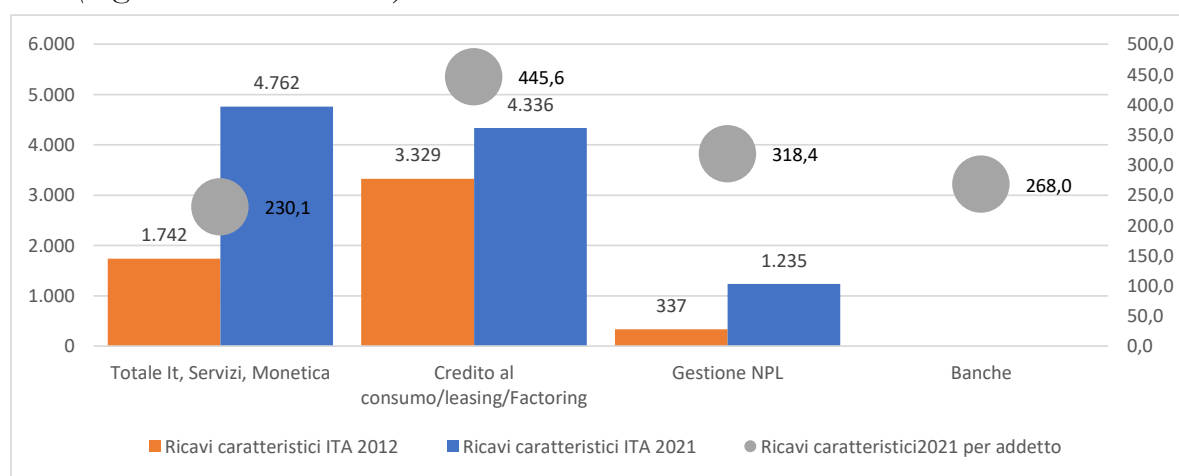


Fonte: Elaborazioni dell'autore su fonti primarie (Dnf, bilanci depositati del campione di aziende e Uffici Camerali).

La crescita dei dipendenti è intimamente legata a quella dei ricavi caratteristici di settore. Mentre nel 2012 le aziende del nostro campione cumulavano ricavi caratteristici pari a 5,4 miliardi di euro, gli esercizi 2021 hanno fatto registrare un dato aggregato di superiore ai 10,3 miliardi. Anche in questo caso, sussiste una forte divergenza tra il campione di aziende parabancarie e le banche; quest'ultime, nel periodo 2012/2021, hanno registrato una riduzione aggregata del margine di intermediazione pari al 5,4%, contro una crescita dei ricavi caratteristici del campione parabancario pari al 91,9%.

In termini di produttività, calcolata come ricavi caratteristici per addetto, il sottosettore del credito al consumo risulta essere maggiormente performante. Solo il sottosettore It, servizi e monetica esprime un livello di produttività per addetto inferiore alle banche. Tuttavia, il dato aggregato del settore parabancario, pari a 301.200 euro di ricavi caratteristici per addetto, è superiore di circa il 12% al dato medio per addetto delle banche e dei gruppi italiani.

Grafico 2 - Ricavi caratteristici per sottosettore 12/21 (milioni di euro, asse SX) e ricavi per addetto 2021 (migliaia di euro, asse DX)



Fonte: Elaborazioni dell'autore su fonti primarie (Dnf, bilanci depositati del campione di aziende e Uffici Camerali).

Un altro indicatore della crescita del settore è relativo alla quantità e alla qualità delle operazioni di investimento, acquisizione e fusione, che si sono registrate nel periodo oggetto di indagine.

Nell'ultimo decennio, le maggiori operazioni sul parabancario in Italia, elencate in tabella 5, hanno movimentato oltre 7,5 miliardi di euro. Si tratta, per lo più, di operazioni volte alla crescita dimensionale e al consolidamento di aziende già presenti sul mercato italiano o investimenti di fondi internazionali attirati dal potenziale di crescita futura del settore.

Tabella 5 - Principali operazioni d'investimento nel settore parabancario, 2012-2021

Anno	Azienda	Acquirente	Costo in Mln di €	Tipologia
2014	Mps - back office	Fruendo	-	Esternalizzazione
2015	Icbpi	Mercury Capital	2.150	Controllo Totale (>75%)
2015	Unicredit Uccmb	Fortress	550	Controllo Totale (>75%)
2016	Setefi/Isp Card	Icbpi	1.030	Controllo Totale (>75%)
2016	Unicredit Ubis	Sia	500	Controllo Totale (>75%)
2016	GE Capital	Banca Ifis	119	Controllo Totale (>75%)
2019	Oasi Spa	Cedacri Group	151	Controllo Totale (>75%)
2020	Fruendo	Accenture	Nd	Controllo Totale (>75%)
2021	Cedacri Group	Ion	1.500	Controllo Totale (>75%)
2021	Cerved	Ion	1.570	Maggioranza azioni
Totale			7.570	

Fonte: Elaborazioni dell'autore su fonti primarie (Dnf, bilanci depositati del campione di aziende e Uffici Camerali) e comunicati stampa.

3.3 Ccnl di riferimento, costo del personale e salari di impiegati e quadri nel settore parabancario: anno 2021

Analizzata la capacità di crescita occupazionale e dei ricavi, nonché la forte attrattività del settore presso varie tipologie di investitori internazionali, possiamo, dunque, valutare il quadro del costo del lavoro e dei salari medi del settore parabancario, sempre in una prospettiva di comparazione con i dati del settore bancario. Per una lettura più completa dei dati, vanno innanzitutto segnalate due importanti premesse.

In primo luogo, va specificato che il 57% dei lavoratori del campione parabancario oggetto di analisi lavora in aziende a prevalente/totale contratto Abi/Federcasse. Vi è, quindi, un 43% coperto in via prevalente da altri contratti. Questa distinzione, come vedremo, risulta importante per le sue conseguenze in termini di Ral media percepita. Inoltre, per rendere l'analisi più centrata sulle retribuzioni degli impiegati e dei quadri, abbiamo provveduto a stimare ed escludere la quota salariale dei dirigenti bancari e del parabancario.

I dati pro-capite sulla retribuzione annua lorda media dei dipendenti bancari e del parabancario evidenziano innanzitutto una forte disparità salariale.

Come evidenziato in tabella 6, la Ral media di impiegati e quadri del settore bancario è pari a poco più di 46.700 euro, un dato superiore di quasi 7.000 euro annui rispetto ai lavoratori del settore parabancario coperti da Ccnl Abi/Federcasse. La forbice tra Ral dei bancari e dei parabancari si allarga ulteriormente se vengono poste a confronto le Ral medie dei bancari con quelle dei parabancari coperti da altro Ccnl. In questo caso la differenza risulta essere pari a 16.820 euro lordi annui; inoltre, risulta evidente come il salario medio dei parabancari non Abi/Federcasse risulti essere nettamente inferiore rispetto alla Ral media di un impiegato full time senza discontinuità nel-

l'anno (Inps, 2022), di poco superiore rispetto alla retribuzione lorda media full time dell'insieme dei lavoratori italiani, così come calcolato da Fondazione Di Vittorio (Giangrande 2022).

Tabella 6 - Simulazione della Ral media per una figura full time, in euro, anno 2021, per tipologia di lavoratore e contratto prevalente applicato

Settori	Ral media – escluso dirigenti
Settore Bancario	46.710
Settore Parabancario (Ccnl Abi/Federcasse)	39.740
Settore Parabancario (altri Ccnl)	29.890
Ral media Italia 2021, Lavoratore Full Time	29.440
Ral media Impiegato, Lavoratore Full Time	36.590

Fonte: Elaborazioni dell'autore su fonti primarie (Dnf, bilanci depositati del campione di aziende e Uffici Camerali); Giangrande (2022); Inps (2022).

4. Dal parabancario all'ecosistema finanziario: primi spunti di riflessione tra ricerca ed azione sindacale

Dall'analisi comparativa statica e dinamica dell'evoluzione dei ricavi, della produttività, del numero di lavoratori dipendenti e delle retribuzioni, emerge un primo e necessariamente sommario schema funzionale in tre passaggi, che rappresenta sia una base per futuri approfondimenti di ricerca che un elemento di cui tenere conto nella costruzione di piattaforme sindacali, alla riscoperta di un modello di *ricerca-intervento* – basato sul trinomio conoscenza/ azione collettiva/ coinvolgimento individuale – che nell'ultimo decennio sta conoscendo una «seconda giovinezza», dopo l'età dell'oro delle inchieste operaie degli anni Sessanta/Settanta³.

4.1 Individuare il modello di riferimento: il ruolo delle reti

Il sistema bancario italiano ha sempre avuto una certa predisposizione ad internalizzare la maggior parte delle attività d'impresa e la quasi totalità delle funzioni connesse con l'*Information Technology*. Negli ultimi dieci anni, questa tendenza si è fortemente ridotta. Lo sviluppo di reti d'impresa al servizio di attività anche *core*, come il credito al consumo e gli adempimenti di vigilanza, stravolgono totalmente il quadro di storica stabilità organizzativa del settore. Se a questo aggiungiamo il numero sempre crescente di accordi tra gruppi bancari ed aziende Fintech, con un investimento complessivo che supererà gli 1,25 miliardi di euro tra 2019 e 2023 (Banca d'Italia 2021b, 10), risulta chiaro che un approccio a rete, che integri il modello di contrattazione imperniato sul binomio *Contrattazione nazionale/Contrattazione aziendale* sia necessario per l'organizzazione sindacale, che intenda lanciare una nuova stagione rivendicativa, stabilendo delle vitali connessioni tra lavoratori di diverse aziende e con diversi contratti ma con mansioni simili.

L'approccio a rete è una caratteristica intrinsecamente confederale. Solo un sindacato con obiettivi d'ordine generale può essere in grado di connettere mondi contrattualmente diversi; nel medio periodo, una spinta alla ricomposizione in termini di salari e diritti della filiera potrebbe

³ Per approfondire, si veda il saggio a cura di Daniele Di Nunzio (2022), edito dalla Fondazione Di Vittorio e dedicato a teorie, nuove metodologie e prospettive future della ricerca-intervento di tipo sindacale.

anche comportare una variazione dei rapporti di forza tra le grandi sigle confederali (Cgil, Cisl, Uil) ed i sindacati autonomi e di mestiere, tradizionalmente maggioritarie nel settore bancario.

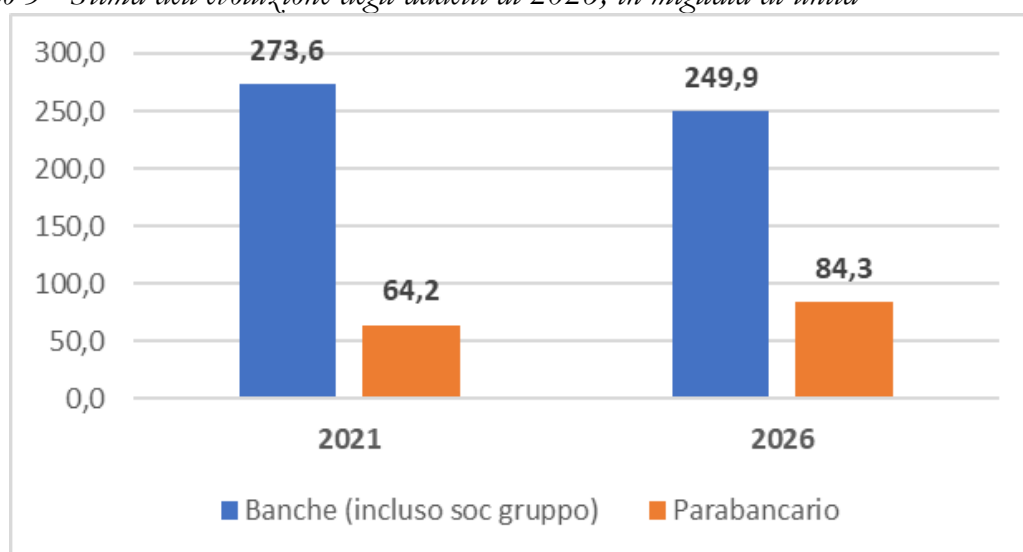
La comprensione dei diversi assetti contrattuali coinvolti è la preconditione essenziale di qualsiasi lavoro di ricomposizione di filiera. Abbiamo visto che nelle aziende del parabancario prese in esame, i Ccnl Abi e Federcasse coprono all'incirca il 57% della forza lavoro impiegata. Tuttavia, poiché in Abi il numero delle imprese conferenti il mandato di rappresentanza non riconducibili a banche e gruppi bancari è pari a circa 130 unità e di queste la maggior parte sono società con un numero molto basso ed altamente specializzato di addetti. È plausibile che solo una piccola quota di lavoratori del parabancario, fuori dal nostro campione, lavori in un'azienda in cui il Ccnl prevalente è Abi/Federcasse. Possiamo, quindi, stimare che tra il 55% ed il 60% dei lavoratori del parabancario sia occupato in aziende con contratto differente da quello di settore: un primo fondamentale approfondimento che unisca ricerca ed azione sindacale sarebbe quello di comprendere quali contratti sono applicati in queste aziende, con quali quote di part time/full time e quanti di queste lavoratrici e lavoratori sono titolari di un contratto a tempo indeterminato.

4.2 Individuare i soggetti: oltre gli steccati, verso una logica di sistema

Suggerire un approccio a rete nulla dice della molteplicità dei soggetti da coinvolgere in questa azione. Abbiamo visto come tra 2012 e 2021 i dipendenti delle aziende campione del settore parabancario siano aumentati di oltre il 90%: si può, quindi, asserire che, pur in presenza di una diminuzione massiccia degli addetti diretti alle attività bancarie, la variazione aggregata dell'occupazione *bancaria + parabancaria* nel periodo preso in esame non sia fortemente negativa.

Proiettando questa tendenza al 2026, possiamo ipotizzare un'ulteriore diminuzione di circa 23.700 unità del numero di dipendenti bancari (ovvero -8,6%), di cui almeno 17 mila certe e rinvenibili dagli accordi sindacali per l'accesso al cd. *Fondo Esuberi* siglati tra 2020 e 2022 ed un incremento pari a circa 20 mila unità (+31,3% rispetto al 2021) della forza-lavoro impiegata nel parabancario.

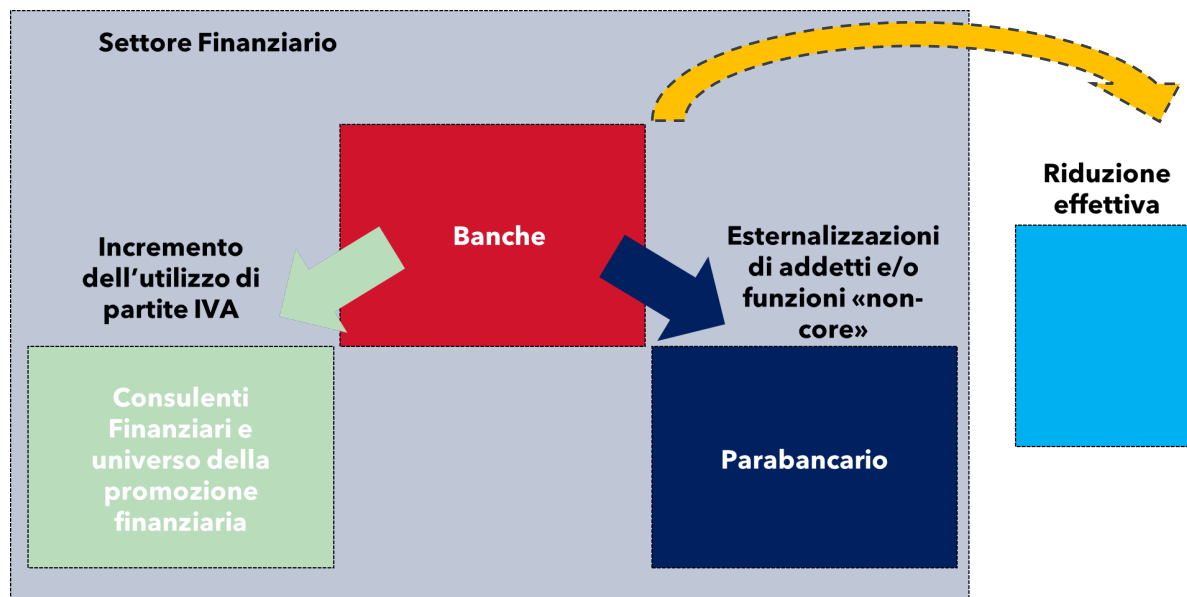
Grafico 3 - Stima dell'evoluzione degli addetti al 2026, in migliaia di unità



Fonte: stime dell'autore su dati Banca d'Italia e fonti primarie (dati da piani industriali e accordi di esodo dei sette maggiori gruppi bancari).

La riduzione del perimetro dei bancari «classici» è andata di pari passo con l'opera di esternalizzazione di funzioni, anche se non sono mancati casi di esternalizzazione di parte della forza-lavoro. Una parte degli addetti persi è stata sostituita da nuova occupazione nel parabancario, mentre gli esperimenti sui cd. contratti ibridi – a metà tra lavoro dipendente e autonomo – non hanno comunque frenato il lento ma continuo incremento dei consulenti finanziari a diretto riporto dei gruppi bancari.

Figura 1 - Diagramma dell'evoluzione dell'occupazione nel settore bancario



Fonte: Elaborazione dell'autore.

Inoltre, la presenza di un competitor autorevole come Poste Italiane, la spinta del settore bancario verso la banca-assicurazione e quella del settore assicurativo verso la gestione del risparmio dovrebbero portare le organizzazioni sindacali a superare, sempre in un'ottica di ricomposizione dei soggetti da tutelare, la distinzione classica dei campi di azione in settore bancario e assicurativo.

Come riassunto in Tabella 7, l'insieme delle fonti dati pubbliche attualmente disponibili sull'occupazione nel sistema finanziario italiano attesta il numero degli addetti ad oltre 600 mila. Di questi, oltre un terzo lavora con contratti differenti da quelli del settore bancario e assicurativo; almeno 70 mila lavorano a partita IVA; quasi 150 mila lavorano in imprese con meno di 50 dipendenti mentre altre 190 mila unità circa sono impiegate in gruppi bancari ed assicurativi con più di 10 mila dipendenti. Una funzione di rappresentanza alta deve puntare a trovare dei minimi comun denominatori tra lavoratori con diritti, retribuzioni e dimensioni d'impresa differenti, ma che operano in un unico e grande ecosistema dei servizi finanziari. Prendere a riferimento questo mondo variegato significa in primo luogo identificare come un soggetto unico e unitario questo pezzo di mondo del lavoro e lavorare per variare i modelli di rappresentanza, anche sperimentando forme ibride, particolarmente necessarie nelle situazioni, dove in uno stesso luogo di lavoro vi sono lavoratrici e lavoratori con mansioni simili e differenti contratti e livelli di tutela.

Tabella 7 - Numero dei dipendenti del settore finanziario italiano

Tipologia	Dipendenti in migliaia
Banche e gruppi bancari (incluso aziende di gruppo consolidate)	281,8
Parabancario	64,2
Ateco 65: assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)	44,8
Ateco 64194 e 64110 - Cdp e Banca Centrale	7,4
Ateco 662: attività ausiliarie delle assicurazioni e dei fondi pensione (escluso broker e agenti) - Periti e attività ausiliarie	10,5
Universo della promozione finanziaria e assicurativa	150,3
– di cui: 66220: attività degli agenti e broker delle assicurazioni	109,5
– di cui: 66192: attività di promotori e mediatori finanziari	40,8
Finanziarie ed agenzie di sviluppo Regionali (Stima)	3,2
Gruppo Poste Italiane: dipendenti rete e strutture centrali Bancoposta e Postepay	31,5
Piccole e Medie Fintech fuori perimetro Ateco K (stima Osservatorio Fintech Politecnico di Milano)	4,8
Start Up Innovative e Pmi innovative che offrono servizi per settore finanziario fuori perimetro Ateco K (stima da Registro Start Up Innovative Mef)	5,5
Totale settore finanziario italiano	~604

Fonte: Elaborazione dell'autore su dati Istat (2022), Banca D'Italia (2022c), Bilancio 2021 consolidato di Poste Italiane, Osservatorio Fintech Politecnico di Milano (2021), Registro delle Start Up Innovative del Ministero delle Economie e delle Finanze (2022).

4.3 Un primo oggetto di rivendicazione: partire dai salari

La strategia, operata dai gruppi bancari di contemporanea riduzione dei dipendenti diretti ed ampliamento delle aree funzionali esternalizzate o gestite in collaborazione con aziende esterne, trova il suo razionale in due assunti. Da un lato, vi è certamente la necessità di avvalersi di competenze altamente specializzate su temi estremamente tecnici e specifici. Tuttavia, come visto in sede di analisi delle retribuzioni annue lorde per settore, non si può negare che l'esternalizzazione funzionale risponda ad una precisa scelta di riduzione del costo del personale.

In effetti, tra 2012 e 2021, le banche hanno ridotto i costi del personale del 5,9%, con una riduzione del Cup aggregato pari al -5,4%. Nello stesso periodo, i costi operativi diversi dal costo del personale sono aumentati del 6,7% (Banca d'Italia 2022c). I dati ci suggeriscono che una quota parte dei costi operativi siano stati «dirottati» dalla voce salari a quella dei costi. È alquanto probabile che una parte dell'aumento dei costi operativi diversi sia da collegare alle nuove collaborazioni attuate con i nuovi *player* del parabancario e che questo aumento dei costi sia in parte stato finanziato dalla riduzione del costo del personale.

Emerge, quindi, un primo oggetto di rivendicazione, che richiama il ruolo fondamentale delle organizzazioni sindacali come autorità salariali. Come visto, la Ral media dei dipendenti del parabancario coperti da Ccnl Abi/Federcaasse è inferiore del 14,9% rispetto a quella dei bancari «clas-

sici». Questa forbice si allarga fino al 36,1% se poniamo a paragone quest'ultimi con i dipendenti parabancari coperti prevalentemente da altri contratti. Queste differenze salariali confermano l'esistenza di un *trade off* positivo per le aziende di settore nel momento della scelta tra tenere o esternalizzare alcune funzioni.

Si ripropone, anche in questo caso, un tema dirimente per il futuro del mondo del lavoro nel nostro paese. Come certificato dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico (2022), l'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari reali annuali sono diminuiti tra 1990 e 2020. Assieme a crescita dei contratti a termine, part-time involontari, incremento massiccio delle cd. false partite Iva, uno dei fattori che ha contribuito a questo non lusinghiero record è certamente la costruzione di ecosistemi produttivi dove convivono lavoratrici e lavoratori con salari e diritti differenti.

Anche un settore solitamente caratterizzato da una buona retribuzione ha contribuito, in modo indiretto, alla riduzione della quota salariale aggregata in Italia. I dati analizzati confermano la forte disparità salariale di settore nel momento in cui l'oggetto di analisi non è più il sistema bancario (o assicurativo) ma l'intero settore dei servizi finanziari.

In Tabella 8, abbiamo calcolato il salario lordo orario per un neoassunto, utilizzando le metodologie di calcolo proposte da Dutsch *et al.* (2019) e da Birindelli (2019), che includono nel calcolo del salario lordo orario la quota parte di tredicesima oltre che di quattordicesima, ove prevista.

Tabella 8 - Salario lordo orario (comprensivo di quota relativa a tredicesima e 14esima ove prevista), per un/a neoassunto/a

Contratto	Livello Medio Impiegatizio	Salario Lordo orario	Diff. % con Abi	Numero di lavoratori in migliaia (stima)	Prospettive future
Abi	3A1L	15,83	-	310	Forte diminuzione
Federkasse	3A1L	15,11	-4,53%	40	Lieve diminuzione
Poste	LivD	12,83	-18,97%	31,5	Stabile
Ania	Liv3Cl1	12,81	-19,08%	37	Stabile
Ania Sez. Call Center	Sez1 Liv1	11,68	-26,24%	2,5	Lieve aumento
Retribuzione oraria media lorda lav. dip. under 30 Italia (Istat)	-	11,10	-	-	
Ipotesi di Salario minimo	-	9,00	-	-	
Appalto - Anapa	Area C1	8,98	-43,25%	15	Diminuzione
Commercio	Liv7	8,64	-45,43%	48*	Forte aumento
Appalto - Sna («pirata»)	Liv3	8,04	-49,20%	17	Aumento
Ania Sez. Produttori	-	-	-	5,5	Stabile
Agenti, Consulenti e Broker	-	-	-	95	Stabile

Fonte: Elaborazioni dell'autore su dati Ccnl di riferimento, database Inps-Cnel sui Ccnl.

* La stima del numero dei lavoratori del Ccnl del commercio comprende per comodità tutti gli altri contratti non citati presenti nelle aziende campione, ovvero Metalmeccanico, Telecomunicazioni e Multiservizi.

I dati in tabella confermano una forte discrepanza tra le retribuzioni orarie lorde dei Ccnl Abi e Federcasse e le tipologie contrattuali differenti, come ad esempio quella del Ccnl del commercio. In taluni casi, ad esempio per ciò che riguarda il contratto Sna per l'appalto assicurativo, si tratta di una retribuzione lorda oraria nettamente inferiore rispetto alle proposte di legge depositate nella scorsa legislatura in tema di salario minimo.

5. Conclusioni

A fronte di una forte riduzione del numero dei dipendenti diretti delle banche negli ultimi dieci anni, abbiamo verificato l'enorme incremento occupazionale del cd. parabancario. Le interconnessioni individuate tra banche, assicurazioni e imprese del parabancario suggeriscono come sia future ricerche orientate all'azione sindacale che azioni sindacali dirette debbano prendere a riferimento le lavoratrici ed i lavoratori operanti in quello che abbiamo definito *ecosistema dei servizi finanziari*, caratterizzato dalla continua costruzione di reti d'impresa che lavorano su obiettivi e progetti specifici. Il lavoro a rete, in presenza di Ccnl diversi tra aziende ed anche talvolta all'interno delle stesse aziende, può rappresentare uno sperimentale banco di prova per ricomporre diritti e tutele all'interno della filiera finanziaria, a partire da un tema che ha ricadute sistemiche come quello delle differenze retributive che, come visto, risultano essere molto ampie all'interno della filiera.

Riferimenti bibliografici

- Banca d'Italia (2021a), *Rapporto sulla stabilità finanziaria*, Banca d'Italia, n. 2, <https://bit.ly/3EiRpDf>.
- Banca d'Italia (2021b), *Indagine FinTech nel sistema finanziario italiano*, Banca d'Italia, novembre, <https://bit.ly/BDIFTech3Cd75r>.
- Banca d'Italia (2022a), *Banche e moneta: serie nazionali - Metodi e fonti, Note Metodologiche*, Banca d'Italia, 9 marzo, <https://bit.ly/3P8UyrX>.
- Banca d'Italia (2022b), *Banche e istituzioni finanziarie: articolazione territoriale*, Banca d'Italia, 31 marzo, <https://bit.ly/3nZ08Bh>.
- Banca d'Italia (2022c), *Banche e moneta: serie nazionali*, Banca d'Italia, aprile, <https://bit.ly/3o2CZhq>.
- Banca Ifis (2021), *Mercato delle transazioni Npl e industria del servicing*, <https://bit.ly/3OitQx>.
- Bank for International Settlements (2018), *Structural changes in banking after the crisis*, Cgfs Papers, Bank for International Settlements, n. 60, <https://bit.ly/3J3yUmZ>.
- Birindelli L. (2019), *Il punto sul salario Minimo orario*, Fondazione Di Vittorio, giugno, <https://bit.ly/3O5PPWE>.
- Cipa-Abi (2021), *Rilevazione sull'It nel settore bancario italiano. Profili tecnologici e di sicurezza*, <https://bit.ly/3CygbOp>.
- Di Nunzio D. (2022), *Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo ed esperienze per un modello adattivo*, Working Paper della Fondazione Di Vittorio, n. 2, <https://bit.ly/FDVDDN3V8aY7d>.
- Dütsch M., Himmelreicher R., Ohlert C. (2019), *Calculating Gross Hourly Wages – the (Structure of) Earnings Survey and the German Socio-Economic Panel in Comparison*, in *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, vol. 239, n. 2, 2019, pp. 243-276. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2017-0121>.
- Eurofound (2018), *ERM report 2018: Impact of restructuring on working conditions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://bit.ly/EURF18eargvP>.
- Eurofound (2022), *European Restructuring Monitor Database*, <https://bit.ly/ERM3e4r>.
- Giangrande N. (2022), *Salari e occupazione in Italia nel 2021. Un confronto con le principali economie dell'Eurozona*, Fondazione Di Vittorio, Roma, 19 giugno, <https://bit.ly/FDVNicG3yh8Bp3>.

- Inps-Cnel (2019), *Individuazione dei contratti da assumere a riferimento per l'applicazione della normativa previdenziale e di finanza pubblica. Bozza per la discussione*, Inps Cnel, 17 luglio, <https://bit.ly/3IzyvbD>.
- Inps (2021), *Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo*, Inps, novembre, <http://bit.ly/3lnr4x6>.
- Istat (2022), *Registro Statistico delle imprese attive*, 9 marzo, <https://bit.ly/3P9MtTO>.
- Ministero dello Sviluppo Economico (2022), *Registro delle start up innovative, II trimestre 2022*, <https://bit.ly/MISE3ROMvkw>.
- Oecd (2022), *Average wages*, doi: 10.1787/cc3e1387-en, <https://bit.ly/3yHkBzq>.
- Politecnico di Milano (2021), *Osservatorio Fintech & Insurtech*, <https://bit.ly/POLIMI3epRHh7>.
- Wewege L., Lee J., Thomsett M. C. (2020), *Disruptions and Digital Banking Trends*, in *Journal of Applied Finance & Banking*, Scienpress Ltd, vol. 10, n. 6, pp. 15-56, <https://bit.ly/3P9tKYM>.

ABSTRACT

Negli ultimi dieci anni il settore bancario europeo è stato attraversato da un processo di ristrutturazione senza precedenti: secondo i dati raccolti da Eurofound (2022), tra 2012 e 2021, quasi 1.000 aziende del settore finanziario hanno portato a termine piani di ristrutturazione aziendale, con una perdita netta pari a circa 400 mila posti di lavoro. Anche in Italia il ciclo di crisi e ristrutturazione, l'incremento della concentrazione del settore in pochi grandi gruppi e l'impatto della digitalizzazione hanno determinato una diminuzione del numero di addetti diretti del 13%, con una perdita pari a circa 40 mila unità (Banca d'Italia 2022b).

Tuttavia, questo dato non può non essere riconsiderato alla luce dell'espansione del settore cd. parabancario. Questo lavoro si interroga sul ruolo del settore parabancario, a partire da una radicale ridefinizione della sua accezione classica di comparto degli intermediari finanziari non bancari, utilizzando una prospettiva di lavoro orientata all'azione sindacale. Nei primi due paragrafi verrà definito il perimetro di settore che sarà preso a riferimento nella ricerca, poste alcune domande di fondo sull'evoluzione del settore ed esplicitata la metodologia di analisi. Successivamente verranno prima esposti e poi rielaborati in una prospettiva di ricerca orientata all'azione sindacale i principali risultati della ricerca.

PARA-BANKING AND THE FINANCIAL SECTOR IN ITALY: EVOLUTION AND RESEARCH IN AN UNION ACTION PERSPECTIVE

In the last ten years the European banking sector has undergone an unprecedented restructuring process: according to data collected by Eurofound (2022), between 2012 and 2021 almost 1,000 companies in the financial sector completed corporate restructuring plans, with a net loss of around 400,000 jobs. Also in Italy the crisis & restructuring cycle, the increase of sectorial concentration in few large groups and the impact of digitization have led to a 13% decrease in the number of direct employees, with a loss of approximately 40 thousand units (Bank of Italy, 2022b). However, these figures should be reconsidered in the light of the expansion of the so-called para-banking sector. This study attempts to evaluate the role of the para-banking sector, starting from an overall reshaping of its classic meaning of non-bank financial institutions sector. The first two paragraphs will define the subject and the methodology of the analysis. Subsequently, the main results of the research will be exposed in an union action perspective.

