



Nota
2 febbraio 2009
di

Agostino Megale, Beniamino Lapadula, Riccardo Sanna

Gli effetti dell'accordo separato

Premessa

Nell'Accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali proposto da Governo e Confindustria e sottoscritto da Cisl e Uil si programma la riduzione della tutela del potere d'acquisto a livello nazionale e si limita la stessa funzione negoziale delle categorie nei Contratti. A differenza dell'Accordo del '93, non si cita mai la difesa del salario reale. Nell'accordo separato, per quanto riguarda il secondo livello, manca il coraggio dell'innovazione e della sperimentazione poiché concretamente soprattutto in Confindustria si fa riferimento alla "prassi in atto". Il modello contrattuale previsto non assume dunque come impegno vincolante delle parti l'allargamento quantitativo della contrattazione, ma neanche l'obiettivo di incrementare la produttività per ridistribuirne di più anche al lavoro, a differenza di quanto avanzato nella piattaforma unitaria di Cgil Cisl Uil.

L'analisi qui svolta si limita al confronto delle sole retribuzioni contrattuali, prima del periodo 2004-2008, poi del periodo 2009-2012, perché la nostra attenzione è rivolta alla tutela a livello nazionale del potere d'acquisto dei salari. In particolare, nel testo dell'accordo separato – le cui linee guida rimandano ai singoli testi sottoscritti di fatto da Cisl e Uil con le diverse organizzazioni datoriali – l'impianto dell'accordo prevede che:

- Come riferimento per gli aumenti salariali sia utilizzato un indice previsionale di inflazione costruito sulla base dell'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato a livello europeo) depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici. Quindi, l'unico valore economico del Contratto deriva dall'IPCA depurato.
- La verifica circa gli eventuali scostamenti si faccia sempre rispetto all'inflazione depurata dai prodotti energetici. Lo scostamento così non si conta sull'inflazione effettiva.
- Un comitato interconfederale verificherà la significatività degli eventuali scostamenti, mentre il recupero sarà effettuato entro la vigenza contrattuale. Se, e solo se, lo scostamento verrà giudicato "significativo" si applicherà nella vigenza triennale.
- Tutto ciò sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle "specifiche intese". Secondo il verbale di Confindustria del 10 ottobre 2008, infatti, tale valore si calolerà sui nuovi minimi retributivi di riferimento, inferiori a quelle attualmente in essere, almeno per le categorie dove era definito un valore punto¹.

Analisi a confronto: 2004-2008

Confindustria ritiene che l'applicazione del modello sottoscritto faccia aumentare i salari dei lavoratori di **1.031 euro** in termini reali, secondo i criteri già assunti nella *Nota n. 08-4* (7 ottobre 2008) del Centro Studi Confindustria (CSC). Lo stesso CSC ammette che se si fosse applicato il nuovo modello, nel periodo 2004-2008, i salari contrattuali sarebbero cresciuti solo dell'8,9% rispetto ad un'inflazione cumulata del 11,4%,

¹ Il valore punto è il valore economico attribuito ad ogni punto di inflazione per determinare gli aumenti salariali corrisposti ai lavoratori in occasione del rinnovo economico del CCNL, generalmente convenuto di comune accordo tra le parti.

ma avrebbero compensato con il secondo livello contrattuale attraverso la redistribuzione di 3,5 punti di produttività al lavoro. Questa simulazione non è credibile. I dati Istat indicano una crescita oltre le retribuzioni contrattuali di appena 0,6 punti percentuali tra il 2004 e il 2008, con un incremento delle retribuzioni di fatto pari a 3.378 euro in termini nominali (+**909 euro** in termini reali). Il nuovo modello contrattuale non avrebbe potuto generare mediamente ben 2,9 punti in più di produttività da redistribuire al lavoro.

Anche l'ufficio studi della Cisl, simulando l'applicazione del nuovo modello nel periodo 2004-2008, stima un incremento nominale delle retribuzioni pari all'11,3%, tra primo e secondo livello contrattuale. Anche la Cisl, quindi, scommette su una maggiore redistribuzione della produttività contro l'effettiva rilevazione di tale redistribuzione avvenuta negli anni scorsi, lasciando implicita una riduzione della tutela del potere d'acquisto a livello nazionale.

Quello che l'ufficio studi della Cisl non rivela però è che la dinamica effettiva – registrata dall'Istat – delle retribuzioni contrattuali nei cinque anni di riferimento ha segnato un incremento del 14,5% e delle retribuzioni di fatto (compresa la produttività redistribuita) mediamente del 15,1%. La Cisl ci tiene a sottolineare, invece, che mentre il Tasso d'Inflazione programmata (TIP) cumulato è cresciuto del 9,0% il nuovo accordo, con una crescita dei salari dell'11,3%, avrebbe consentito nello stesso periodo 2,3 punti di variazione reale, “assicurando pertanto un incremento retributivo nazionale superiore all'accordo precedente di almeno 600 euro” (Cisl). È evidente che il nuovo modello supera il riferimento all'inflazione programmata, ma è altrettanto evidente che l'inflazione presa come riferimento per i rinnovi contrattuali dal 2004 in poi, utilizzata dalla “prassi in atto” dell'applicazione del Protocollo del '93, già fosse l'inflazione effettiva, ovvero la previsione (e il recupero) dell'aumento generale dei prezzi secondo l'Inflazione armonizzata europea (appunto IPCA). Insomma, le categorie, nell'applicare il modello 23 luglio 1993, nel periodo 2004-2008, sono già riuscite a mantenere le retribuzioni contrattuali **+2,3 punti percentuali** sopra l'inflazione effettiva, +5,8 punti sopra l'inflazione programmata e +3,9 punti sopra l'eventuale IPCA depurata dall'energia.

La nostra simulazione degli effetti dell'applicazione del modello sottoscritto al quinquennio 2004-2008 produce risultati ben più negativi.

Tabella 1	Protocollo 23 luglio 1993			Accordo separato		
	Retr. contrattuali nominali	IPCA	Retr. contrattuali reali	Retr. contrattuali nominali	IPCA	Retr. contrattuali reali
2004	2,8%	2,3%	+0,5%	2,0%	2,3%	-0,3%
2005	3,1%	2,2%	+0,9%	1,8%	2,2%	-0,5%
2006	2,8%	2,2%	+0,6%	2,0%	2,2%	-0,2%
2007	2,3%	2,0%	+0,3%	2,0%	2,0%	-
2008	3,5%	3,5%	-	2,4%	3,5%	-1,1%
Somma	14,5%	12,2%	+2,3%	10,2%	12,2%	-2,1%
Media annua	2,9%	2,5%	+0,5%	2,0%	2,5%	-0,5%
Incremento nominale	2.935 €	2.469 €		2.064 €	2.469 €	
Variazione cumulata reale delle retribuzioni			+1.773 €			-1.357 €

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Secondo le nostre elaborazioni, se tornassimo indietro nel tempo ed applicassimo il modello dell'accordo separato, registreremmo, invece, una perdita media cumulata di potere d'acquisto delle retribuzioni lorde contrattuali di **-2,1 punti**. Tale variazione, per effetto del cumulo della perdita di potere d'acquisto generata dal primo anno e trascinata nei successivi, equivale a **-1.357 euro** (mediamente **271 euro** ogni anno).

Applicando il modello separato al recente passato, dunque, il risparmio in termini di costo del lavoro per il sistema di imprese sarebbe stato di circa 18 miliardi di euro.

Come già indicato nella Nota del 7 ottobre 2008, le ragioni della perdita cumulata di potere d'acquisto attengono al modello dell'accordo separato nei seguenti termini:

1. Dall'intesa separata è confermata la riduzione del valore punto su cui calcolare l'inflazione nei Contratti che rappresenta una perdita strutturale e definitiva. Il solo utilizzo di un **valore punto basato sui minimi tabellari** (mediamente 15,74 euro) e, pertanto, tra il 10% e il 30% più basso del valore punto attualmente adottato dalle categorie (mediamente 18 euro), comporta una perdita cumulata in cinque anni di circa **951 euro**.
2. L'**indicatore di inflazione (IPCA)² depurata della componente energia** corrisponde a un'ulteriore perdita cumulata di **406 euro**. Nel quinquennio 2004-2008, infatti, l'indice generale registra una crescita media annua del 2,5% e quello depurato dell'energia del 2,1%.
3. Nell'accordo, inoltre, è previsto un recupero di uno "**scostamento significativo**". Tale elemento lascia margini di perdita di potere d'acquisto in base alla definizione di "significativo", nonché delle modalità del recupero: ad esempio, se lo scostamento fosse dello 0,3%, con un parametro ritenuto "significativo" di 0,4%, ciò comporterebbe una perdita di 1,2 punti in quattro anni, ovvero **258 euro**.
4. Oltre a non essere definita l'entità dello "scostamento significativo", l'eventuale recupero è stato contemplato **solamente in rapporto all'inflazione depurata** dell'energia registrata per l'anno precedente e non quella effettiva, rilevata dall'indice generale.

Analisi a confronto: 2009-2012

Il CSC ritiene che l'applicazione del modello previsto nell'accordo separato faccia guadagnare ai salari dei lavoratori **2.575 euro** in termini nominali tra il 2009 e il 2012, di cui **842 euro** in termini reali³.

Utilizzare l'inflazione depurata delle componenti energetiche, considerando gli effetti della crisi sul costo delle materie prime e sulla domanda globale, assume poco significato nei prossimi anni. A differenza del 2008, la variazione dell'indice d'**inflazione al netto dell'energia sarà sostanzialmente allineata** – come presentata anche nella *Nota n. 08-5* del CSC (29 gennaio 2009) – alla variazione dell'indice generale: tra il 2009 al 2012 attorno mediamente al 1,7. Queste previsioni, perciò, non giustificerebbero comunque il ricorso ad un indice depurato dalle componenti inflazionistiche importate, tanto più se la motivazione alla base di tale scelta dovesse confermarsi la stessa enunciata nel 1993: le cosiddette ragioni di scambio non possono giustificare un abbattimento del potere d'acquisto delle retribuzioni con la scusa di non propagare inflazione, quando l'aumento dei costi dell'energia e delle altre *commodities* investe tutta l'Europa, in cui il mercato ruota attorno alle stesse regole per tutti gli stati membri e in cui vige la moneta unica.

Bisogna ricordare, inoltre, che il problema della cosiddetta inflazione importata e, nello specifico, dei costi dell'energia non può ricadere solo sui lavoratori e per ben due volte: secondo i dati Eurostat (2007) il differenziale negativo di costo dell'energia tra l'Italia e gli altri paesi dell'Area euro è del 45% per le famiglie e del 36% per le imprese. Questo significa che già l'utilizzo dell'energia – tra abitazione e mezzi di trasporto – alle famiglie di lavoratori, a parità di consumi, costa mediamente 2.000 euro in più ogni anno nei

² Tra il 2004 e il 2008 l'inflazione programmata (1,7) è 8 decimi di punto inferiore all'Inflazione armonizzata Ue (IPCA=2,5), un indicatore che si dimostra puntuale e certamente non sovrastimato: mantenendosi, infatti, sempre sotto l'indicatore dell'abbattimento dei consumi (Deflatore dei consumi=2,6) non propaga inflazione.

³ Nello studio del CSC si è tenuto conto delle retribuzioni di fatto e non delle sole retribuzioni contrattuali³, ipotizzando implicitamente una combinazione generalizzata tra primo e secondo livello per tutelare il potere d'acquisto. Sarebbe stato più corretto utilizzare le retribuzioni contrattuali per quantificare l'aumento da CCNL, ma è stata presa come riferimento la retribuzioni di fatto della Contabilità nazionale Istat, stimata a 27.477 euro nel 2008.

confronti delle famiglie tedesche o francesi: secondo i dati Istat la spesa media mensile (2007) è pari a circa 2.480 euro, di cui il 4,7% per *Combustibili ed energia elettrica* e il 14,7% per *Trasporti*; tali spese incidono per il 9,4% sulla retribuzione media annua, ossia uno 0,3% per ogni punto di crescita della retribuzione abbattuta dai soli costi energetici. La crescita dei prezzi al consumo dovuta alla variazione della componente energetica sull'inflazione grava ulteriormente sul reddito dei lavoratori (nel 2008 per un altro 0,3% ogni punto d'inflazione).

Simulando, allora, il nuovo modello per la sola crescita del potere d'acquisto della retribuzioni contrattuali secondo la nostra previsione di inflazione [Tabella 2] – con il combinato disposto della riduzione del valore punto e della depurazione dell'inflazione della componente energia e del mancato recupero degli scostamenti dall'inflazione effettiva – il risultato su una retribuzione media annua contrattuale (2008) di 22.186 euro sarebbe negativo con una perdita cumulata di -548 euro nel quadriennio 2009-2012 (con una crescita nominale di soli 1.675 euro e non 1.864 come dovrebbe essere:

Tabella 2	Retr. contrattuali nominali	IPCA depurata dall'energia	IPCA	Retr. contrattuali reali
2009	1,7%	1,7%	1,4%	+0,3%
2010	1,8%	2,1%	2,1%	-0,6%
2011	1,9%	2,2%	2,2%	-0,5%
2012	1,9%	2,2%	2,2%	-0,3%
Somma	7,3%	8,4%	8,4%	-1,1%
Media	1,8%	2,1%	2,1%	-0,3%
Variazione nominale delle retribuzioni	1.675 €			
Deflazione delle retribuzioni		1.864 €		
Variazione cumulata reale delle retribuzioni				-548 €

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

In questo caso, si può affermare che il risparmio in termini di costo del lavoro per il sistema di imprese potrebbe essere di circa 7,5 miliardi di euro per i quattro anni futuri.

Resta poi fermo il fatto che il differenziale 2008 tra l'inflazione programmata (1,7%) e l'inflazione reale (3,5%) andrà comunque recuperato con il triennio 2009-2011.

Il CSC prevede, inoltre, un aumento medio annuo della produttività redistribuita al lavoro di circa l'1%. Eppure la crisi in atto non induce a stimare tale incremento, che può essere considerato un "buon auspicio". Secondo gli ultimi dati disponibili la contrattazione decentrata coinvolge il 30% dei lavoratori e il 10% delle imprese. Ma solo il 4% del Mezzogiorno e nelle imprese sotto i 20 dipendenti, oscilla dal 4% al 8%, comprensiva della contrattazione territoriale già esistente. Il secondo livello contrattuale, seguendo le linee dell'accordo separato, non viene reso esigibile, né vengono previste modalità, pur sperimentali, di estensione.

La stessa indennità di perequazione, ossia la parte di salario aggiuntivo che viene prevista a livello nazionale, assorbe qualsiasi altra forma di erogazione aziendale (compresi aumenti unilaterali), quindi, tenuto conto che è già prevista nei CCNL dei meccanici, dei chimici e degli alimentaristi finirà con il riguardare una percentuale modestissima di lavoratori che oscilla tra il 5% e il 10%. La decurtazione del valore punto vale una perdita cumulata di potere d'acquisto di 951 euro per circa 7,5 milioni di lavoratori. Si riduce il valore del punto a più del 50% dei lavoratori, e viene prevista un'indennità di perequazione a circa il 5%.

La leva fiscale che si può trarre dalla detassazione dei premi di produttività non basta a giustificare tale fiducia nella crescita e nella redistribuzione, considerando che il provvedimento era stato istruito con il

Protocollo Welfare 2007, già monitorato e ascrivibile ad una platea molto limitata: se è vero che i lavoratori con reddito da lavoro dipendente al di sotto della soglia dei 30mila euro annui, che percepiscono un premio mediamente di 900 euro l'anno, hanno un vantaggio nella detassazione di quel premio di circa 166 euro (pari a 15 euro mensili), è altrettanto vero che questi lavoratori sono solo 2 su 17 milioni di lavoratori dipendenti. Va inoltre ricordato che per allargare effettivamente il secondo livello contrattuale al sistema dei distretti, della filiera, del territorio, avevamo avanzato la necessità di un incentivo più consistente per le realtà in cui si dava vita al primo accordo aziendale o territoriale.