

SALARI

L'INFLAZIONE FARÀ PAURA MA LA «RINCORSA» ANCHE DI PIÙ

Il mondo del lavoro dipendente è spaccato a metà tra chi ha avuto il rinnovo dei contratti (servizi e statali) e chi attende. Analisi controcorrente degli industriali torinesi. Lo choc di gennaio sull'incremento del costo della vita mette comunque in discussione gli strumenti fin qui usati per tutelare il potere d'acquisto

di **Dario Di Vico**

Chissà quanti esponenti del governo e dei partiti più responsabili potendo azionare il tasto *rewind* tornerebbero indietro al novembre 2021 e invece di impostare il taglio fiscale da 7 miliardi centrandolo sull'Irpef sceglierebbero la soluzione della riduzione del cuneo contributivo sulle retribuzioni. E il motivo del ripensamento sarebbe tutto sommato abbastanza lineare: il vantaggio politico-elettorale di aver ridotto le tasse al mitico ceto medio è già di fatto evaporato (e in termini di consenso varrà pressoché zero). Mentre avendo agito per tempo sulle buste paga dei lavoratori dipendenti oggi verrebbe mitigato o allontanato nel tempo il rischio di veder partire un'offensiva sindacale per adeguare i salari alla nuova inflazione galoppante.

Il rischio della cosiddetta «spirale» che la storia dell'Italia pre-euro conosce bene e la letteratura economica internazionale ha indagato negli effetti perversi prodotti in vari Paesi.

È ovvio che questo tipo di ragionamento si giova del senno di poi e sullo choc dell'aumento dei prezzi registrato a gennaio che ha fatto segnare +1,6% su base mensile e +4,8% su base annuale. In verità non tutti gli osservatori sono convinti che questa tendenza alla fine si rivelerà duratura e, solo per rimanere agli ultimi giorni, Carlo De Benedetti in tv ha detto di «non vederla come una cosa che caratterizzerà il 2022», mentre il vice-segretario del Pd, Giuseppe Provenzano, nella prima intervista dopo la rielezione del presidente Sergio Mattarella, ha indicato come priorità la difesa dei redditi bassi dall'inflazione.

I numeri prima della politica

Di conseguenza prima di infilarsi in un dibattito in cui sono evidenti i rischi di curvatura politica o di schieramento pre-giudiziale conviene fare il più convenzionale dei passi indietro. Magari partendo dal resoconto pubblicato dall'Istat lo scorso 31 gennaio e intitolato «Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali». Il report

qualcosa di interessante lo dice: i lavoratori dipendenti si dividono sostanzialmente in due metà, la prima che ha visto rinnovare i contratti collettivi (41 per la precisione) e che ha goduto di un aumento delle paghe pari a +0,6% e la seconda (52,1% del totale) che invece, a causa di ben 32 contratti in lunga attesa di rinnovo, ha perso potere d'acquisto. Volendo semplificare, nella prima metà c'è grosso modo tutta l'industria, nella seconda una buona parte dei servizi e la pubblica amministrazione.

Va aggiunto che i principali contratti collettivi sono stati negoziati e firmati in un contesto nel quale l'inflazione era ai minimi storici (nel 2020 i prezzi al consumo sono scesi dello 0,2%) e nessuno aveva previsto che a fine 2021 il medesimo indice facesse segnare +1,9%. Ma ai fini di valutare se l'inflazione è stata coperta o meno dall'incremento dei salari il report dell'Istat ha un difetto: fotografa le retribuzioni contrattuali e non le paghe di fatto.

Quanti danni dal caro vita?

Per avere qualche ragguglio su queste ultime esiste un'indagine a campione realizzata dall'Unione Industriali di Torino in collaborazione con Odm Consulting su 800 imprese dell'intero Nord e 60 mila dipendenti. Secondo la ricerca, la crescita media dei salari di fatto nel 2021 è stata dell'1,8% (quindi molto vicina all'aumento dei prezzi al consumo dell'anno scorso) e ciò grazie al fatto che il 71% delle imprese adotta sistemi di incentivazione legati a parametri sia individuali sia collettivi e



che esiste un largo numero di aziende con contratti di welfare aziendale. Una forma di salario indiretto di cui beneficiano non solo i dipendenti ma anche le loro famiglie.

Quindi, almeno sul piano quantitativo, basandoci sulla ricerca torinese, possiamo dire che la contrattazione articolata ha salvaguardato il potere d'acquisto mentre sul piano qualitativo è ancora retrodatata: come ha commentato l'ex ministro Maurizio Sacconi premia l'anzianità, remunera poco i giovani e non prevede quote significative della paga legate all'evoluzione delle competenze. A proposito di welfare aziendale va sottolineato ancora — racconta il quinto Rapporto sul Secondo Welfare curato da Franca Maino e Maurizio Ferrera — come siano ben dieci i Ccnl che prevedono una cifra (tra i 150 e i 250 euro) per ciascun lavoratore da spendere in beni e servizi e come la somma dei dipendenti coperti da questi istituti sia potenzialmente di 2,4 milioni. Successivamente in sede di contrattazione decentrata si stima che gli accordi raggiunti nella logica di scambio produttività-welfare interessino 2,6 milioni di lavoratori con un premio medio di 1.523 euro.

Indici e premi

È chiaro, però, che la preoccupante rilevazione di gennaio sull'inflazione ha l'effetto di un voltapagina e sottopone ad esame tutta la strumentazione virtuosa fin qui messa in campo con l'Ipca (l'indice ai prezzi al consumo usato per la contrattazione collettiva) e con gli accordi di produttività incentivati fiscalmente. Secondo indiscrezioni, la Cgil avrebbe intenzione di sostenere che l'Ipca non conteggia l'inflazione importata via energia e di conseguenza avanzare la proposta di recuperarla per altra strada, ma l'opinione corrente sia in sede accademica sia in sede confindustriale è che gli incrementi esogeni si scaricano comunque sui prezzi finali e quindi sono già calcolati. Conteggiare a parte l'inflazione importata equivarrebbe, secondo questa tesi, quindi a una sorta di duplicazione impropria degli input.

Per quanto riguarda i premi di produttività il presidente del Cnel, Tiziano Treu, giudica con timore il rallentamento subito all'inizio del 2022 con la secca diminuzione dei contratti depositati al ministero del Lavoro (197 nei primi 17 giorni di gennaio contro gli 828 di dicembre 2021). Il motivo è facilmente individuabile nel clima di incertezza generale dovuto al combinato disposto

dell'avanzamento di Omicron, aumento dei costi dell'energia e difficoltà nella fornitura di materie prime. Si tratterebbe quindi di una disaffezione temporanea legata a fattori esterni e non a un peggioramento del clima delle relazioni industriali.

Non la pensa del tutto così Maurizio Sacconi e mette in guardia: «La detassazione è stata imbrigliata, una volta era automatica e invece sono stati introdotti una serie di vincoli che hanno finito per generare solo dell'inutile contenzioso». Il principio della cedolare secca al 10% «è stato ammazzato, eppure si tratta di incrementi salariali virtuosi legati all'avanzamento della realtà aziendale». Secondo l'ex ministro, il tema strategico del rapporto tra incrementi di produttività e crescita dei salari ha perso interesse anche dentro il governo Draghi, a suo dire più concentrato sul negoziato in materia di pensioni e la difesa del reddito di cittadinanza. Ma, polemiche a parte, è evidente che da qui occorre ripartire per affrontare nell'anno di grazia 2022 il tema della difesa del potere d'acquisto. Altre strade per ora non se ne intravedono. Perché se gli stracitati dati Ocse segnalano che dal 1990 al 2020 in 30 anni gli stipendi in Italia sono calati del 2,9% (e in Francia e in Germania sono cresciuti del 30%) anche la produttività del lavoro nel periodo 1995-2019 ha seguito lo stesso andazzo. È cresciuta dello 0,3% medio annuo contro l'1,6% della Ue a 28 Paesi e l'1,2% dell'area euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le imprese

Carlo Bonomi, presidente di Confindustria: «L'innalzamento del costo del lavoro ci mette in difficoltà»

Buste paga più povere

Variazioni percentuali delle retribuzioni contrattuali orarie per settore: gennaio 2015/ dicembre 2021 (base dicembre 2015=100)

Fonte: Istat

- Agricoltura
- Industria
- Servizi privati
- Pubblica amministrazione

