

*Gruppo di lavoro sul salario*

# **Sette note sul salario globale: 1992/2017**

*(a cura di Luca Scacchi)*

Il salario è, come ovvio, uno dei principali terreni di intervento di un sindacato. Nel modo di produzione contemporaneo, il suo importo è determinato dallo scontro tra il capitale, volto a contenerlo per aumentare il saggio di profitto (o almeno per evitarne la diminuzione), ed il lavoro collettivamente organizzato, che difende le proprie minime condizioni di vita. Il plusvalore, che è alla base sia dei processi di valorizzazione del capitale sia dello sfruttamento della forza lavoro, è quindi determinato anche dalla lotta tra padronato e forza lavoro. In una fase di grande crisi come quella odierna, in particolare, sul salario e sull'organizzazione del lavoro (tema di un altro gruppo del seminario) si scarica la pressione per salvaguardare i margini di profitto, di fronte alla contrazione dei consumi e della produzione. Il salario, però, con l'evolversi della società capitalista e delle strutture di regolazione che la caratterizzano, ha assunto forme diverse, che travalicano lo stipendio che si riceve a fine mese. Queste note, di conseguenza, si propongono di analizzare il salario in tutta la sua articolazione, per meglio capire le direttrici con cui è stato eroso in questa fase di attacco capitalista. Questa relazione allora ha due obiettivi principali. Da una parte quello di chiarire alcuni termini e alcuni concetti, per permetterci di sviluppare in nostro confronto a partire da un terreno di discussione condiviso. Dall'altro quello di individuare alcune linee di ragionamento e di azione, in funzione dello sviluppo del nostro intervento concreto come della nostra prossima battaglia congressuale.

## **1. SALARIO: COMPONENTI PRINCIPALI ED ELEMENTI GENERALI.**

Il salario globale è costituito da tre componenti principali: il salario diretto (stipendio), il salario differito (derivato dallo stipendio e versato al lavoratore in un momento diverso), il salario sociale (servizi, prestazioni e contributi che derivano da fondi salariali collettivi o dalla ricchezza sociale generale, attraverso finanziamenti pubblici). Vediamole nello specifico.

### **Il salario diretto**

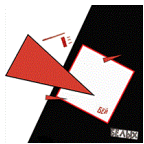
Lo stipendio è composto dai due elementi sostanziali: la parte fissa e quella variabile.

La parte fissa è formata in primo luogo dalla retribuzione base, cioè in generale da:

- minimo contrattuale in relazione al livello di inquadramento (stabilito dal CCNL),
- indennità di contingenza (recupero dell'inflazione, ex ante o ex post, oggi sostanzialmente conglobata nella paga base come aumento contrattuale),
- elemento distinto della retribuzione (E.D.R.: 10,33 euro per tredici mensilità, introdotta come sostitutivo della scala mobile nel settore privato nel 1992).

A queste componenti di fondo si aggiungono:

- le eventuali indennità (territoriale, di funzione o di mantenimento),
- gli scatti di anzianità,
- il premio di produzione/risultato/produttività/ecc fisso,
- il superminimo (se e quando previsto da accordi aziendali o territoriali).



Gli elementi variabili, al contrario, rappresentano la parte della retribuzione che può cambiare nel tempo, derivante da contrattazione decentrata o corrisposta al verificarsi di specifiche situazioni, di solito:

- straordinari o maggiorazioni notturne (turni),
- indennità di ferie non godute,
- premi di produzione/risultato/produttività/ecc variabili (in riferimento a qualità, produttività, competitività, organizzazione, risultati dell'azienda produttivi e/o finanziari).

La differenza tra queste due componenti dello stipendio è importante da tener in considerazione, non solo in funzione della stabilizzazione della retribuzione (indipendenza dalla congiuntura), ma anche perché nell'ordinamento (Corte di Cassazione, 20 Gennaio 2009, n. 1401) non esiste un principio per la base di calcolo degli istituti derivati: cioè una quota rilevante del salario (quello differito) non è definita da una norma generale, quindi tutto è demandato a quanto indicato esplicitamente dalle norme contrattuali, che differenziano tra paga base (su cui calcolare gli elementi derivati) e elementi variabili (a sé stanti).

### **Il salario differito**

Questa è una componente derivata della stipendio. Si tratta infatti di versamenti, corrisposti al lavoratore in un periodo diverso rispetto alla prestazione lavorativa, determinati in proporzione alla retribuzione annua. Le più comuni e significative sono:

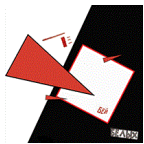
- la tredicesima (in generale pari a 1/12 della paga base annuale lorda),
- il TFR (in generale, pari alla retribuzione annua lorda/13,5),
- i contributi previdenziali (in generale, pari al 33% della retribuzione lorda annua, divisi tra una quota a carico del lavoratore ed una a carico dell'azienda: nel privato la prima è in genere pari al 9,49%, la seconda al 23,51%; nel pubblico e nei settori non soggetti a CIG come le aziende sotto i 15 dipendenti, al 9,19% e 23,81%).

Questa componente talvolta non viene percepita come salario da parte dei lavoratori, in quanto non è visibile nelle entrate mensili. In particolare questo vale per il TFR, in quanto si concretizza solo al termine della propria vita lavorativa, e per i contributi pensionistici, che sono spesso vissuti come semplice imposizione fiscale (a fronte di una pensione spesso intesa come stipendio "dello stato"). Utilizzando questo erroneo senso comune, spesso in commenti e tabelle "dalla parte del padrone", il salario differito è rappresentato impropriamente come "cuneo fiscale" (omogeneizzando come tasse e contributi tutta la differenza tra stipendio netto mensile e costo sostenuto da parte dell'azienda). Questo cosiddetto "cuneo fiscale" in realtà è composto soprattutto da una quota rilevante di salario differito. Infatti, se poniamo a 100 una retribuzione lorda annua, lo stipendio netto è pari a circa 68 (quello che si prende in busta paga); il salario differito a circa 48 (33 di versamenti INPS di cui 9,49 del lavoratore e 23,51 dell'azienda; 7 di TFR; 8 di tredicesima), l'IRPEF a circa 22, altri costi dell'azienda a circa 5 (tasse e contribuzioni varie): lo stipendio netto allora è pari a 68; lo stipendio globale a circa 116 (stipendio + contributi INPS + TFR + tredicesima), il costo del lavoro dell'azienda a circa 143; la differenza tra salario netto e costo del lavoro a circa 75, il vero cuneo fiscale solo a 27.

### **Il salario sociale**

Il salario sociale è composto da prestazioni e contributi che derivano da due enti sostanzialmente diversi:

- **da fondi salariali collettivi** (per esempio la cassa integrazione, in carico all'INPS), costituiti sulla base di finanziamenti che derivano dallo stipendio globale di lavoratori e lavoratrici; cioè attraverso contribuzioni che in genere sono a carico sia dei singoli lavoratori (visibili in busta paga), sia a carico dei datori di lavoro (componenti del costo del lavoro e quindi dello stipendio globale dei lavoratori e delle lavoratrici, pur non essendo immediatamente percepibili)



- **dalla ricchezza generale** (per esempio gli sgravi fiscali), provenienti dal bilancio dello Stato o di Amministrazioni locali, costituiti sostanzialmente attraverso tassazioni raccolte da tutta la popolazione, dalla rendita e dal capitale).

Dalla seconda guerra mondiale in poi il salario sociale è stato sostanzialmente concettualizzato e rappresentato come il cosiddetto Welfare State, che può essere:

- universale (rivolto a tutti i cittadini e a carico della fiscalità generale, come il Servizio Sanitario Nazionale, d'ora in poi SSN),
- occupazionale (rivolto solo a lavoratori e lavoratrici, con coperture diverse a seconda del settore, finanziato da fondi salariali collettivi o in forme misto, cioè anche con contribuzioni pubbliche),
- residuale (rivolto solo ai particolarmente bisognosi, i poveri, a carico della fiscalità generale).

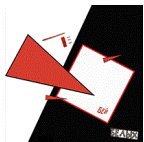
In questo quadro, possiamo identificare sostanzialmente tre diverse forme di salario sociale:

- indiretto (fruizione gratuita o agevolata di servizi sociali come sanità, scuola, trasporti, assistenza);
- fiscale (deduzione da lavoro dipendente; detrazione del 19% delle spese sanitarie o per istruzione; i cosiddetti "80 euro" di Renzi; ecc),
- erogato (integrazioni del reddito come assegni familiari, assegni di disoccupazione e altri ammortizzatori sociali). E' utile sottolineare che nel nostro paese questa quota del salario sociale è prevalentemente coperta da fondi salariali collettivi in capo all'INPS (sebbene integrati nel bilancio dello Stato per il calcolo del debito pubblico), quindi più attraverso una forma mutualistica interna al lavoro che attraverso una redistribuzione complessiva della ricchezza sociale.

Al di là del salario sociale erogato (visibile), anche le altre forme hanno un impatto significativo sul salario reale, anche se spesso "a negativo" (non producendo uscite dallo stipendio), e quindi meno percepibili. Nella realtà, inoltre, spesso si trovano forme condensate di salario, che intrecciano tra loro queste diverse componenti. Questo rende spesso difficile la cognizione dello stipendio complessivo come del salario globale, talvolta occultando i processi di riduzione salariale.

Vediamo due esempi. Con la L. 247/2007, il governo Prodi ha introdotto degli sgravi fiscali sui premi di produzione/risultato/produttività/ecc, consolidati poi con una tassazione ridotta del 10% (oggi sino a 4000 euro, a seconda dei casi): quel premio per il singolo lavoratore risulta essere composto, di conseguenza, in parte da salario diretto (talvolta con parti fisse e variabili; e quindi con l'aggiunta delle relative quote di salario differito), in parte da salario sociale (riduzioni IRPEF). Il governo Gentiloni, invece, ha introdotto con il DL 50/2017 (in conversione) anche una decontribuzione previdenziale sui premi di produttività (totale a carico del lavoratore, di 20 punti percentuali su circa 23 per l'azienda), sino ad un massimo di 800€: in questo caso non stiamo parlando di una riduzione fiscale (salario sociale), ma di una riduzione del salario del lavoratore (la quota di salario differito previdenziale a suo carico gli viene erogata direttamente in stipendio, creando l'impressione di un suo aumento netto; la quota di salario differito previdenziale a carico dell'azienda, che non si vede direttamente, semplicemente..scompare, togliendo al lavoratore circa 1/5 di quella retribuzione).

Il salario globale, quindi, non dipende solo dalla contrattazione, ma anche dal modello politico-sociale del paese (sistema di regolazione sociale). Questo anche al netto dell'influenza di alcune dinamiche macroeconomiche, come l'inflazione e le condizioni del mercato del lavoro, che ovviamente incidono sul salario reale e sulle stesse dinamiche contrattuali. Il prezzo e le condizioni di consumo della forza lavoro si determinano cioè non solo nei modelli contrattuali, ma anche attraverso forme di regolazione sociale stabilite politicamente (sistema fiscale e di welfare, politiche del lavoro). Il capitale, quindi, persegue politiche di subordinazione del salario complessivo, attraverso un sistema complesso di leggi, regole e accordi che talvolta occultano questo controllo o lo fanno apparire come razionale, normale, esigibile. In questo contesto di "razionalità economica" si tende anche ad inglobare i soggetti organizzati del lavoro, in primo luogo quelli sindacali, spesso chiamati a partecipare alla definizione e soprattutto all'applicazione di questo articolato sistema.

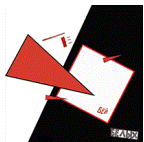


## **2. UNA PARENTESI: I SISTEMI NEOCORPORATIVI E LA CONCERTAZIONE.**

Nella letteratura politico-sociale, con questa espressione ci si riferisce alle esperienze del nord Europa negli anni 50 e 60 (a partire da Svezia e Danimarca). Nel contesto di politiche keynesiane, alcuni governi socialdemocratici avevano impostato un sistema di trattative trilaterali con sindacati e padronato: in cambio di una autolimitazione salariale (per contenere l'inflazione), il governo offriva investimenti e misure di sviluppo del welfare state. In pratica, i sindacati (in una condizione di forza per le condizioni di pieno impiego) scambiavano una quota potenziale di salario diretto in cambio di salario sociale. Quel modello ebbe vita breve anche in quei contesti: la crisi dei primi anni 70 diventò il pretesto per un cambiamento lungamente preparato dal blocco conservatore.

La particolarità italiana è che questo modello di regolazione sociale è stato introdotto dopo questa crisi, nei primi anni ottanta. Venne cioè implementato proprio quando la ristrutturazione stava erodendo la forza operaia e sindacale (con evidenza a partire dalla sconfitta in FIAT) e le politiche economiche keynesiane furono travolte dal vento neoliberalista della Thatcher e di Reagan. Se l'onda lunga delle lotte permise alcune conquiste (per esempio l'istituzione del SSN nel 1978), i timidi obiettivi di aumento del salario sociale accennati nell'accordo interconfederale del 1977 sfumarono completamente già con la "svolta dell'Eur" (febbraio 1978). In quella famosa assemblea generale, CGIL CISL UIL definirono una linea imperniata sui sacrifici, in contropartita ad un programma di investimenti per il capitale. Vennero infatti assunti dal sindacato non solo gli obiettivi di riduzione dell'inflazione, ma anche quelli padronali di riconquista dei margini di profitto. Non era più una semplice politica di moderazione del salario diretto (la c.d. "politica dei redditi"), ma un vero e proprio contenimento anche del salario sociale (in contraddizione con lo stesso impianto neocorporativo), in cambio di investimenti a favore dell'impresa. Come precisò Lama (segretario CGIL, Repubblica del 24 gennaio 1978): *"la politica salariale nei prossimi anni dovrà essere molto contenuta, i miglioramenti che si potranno chiedere dovranno essere scaglionati nell'arco dei tre anni di durata dei contratti collettivi, l'intero meccanismo della Cassa integrazione dovrà essere rivisto da cima a fondo. Noi non possiamo più obbligare le aziende a trattenere alle loro dipendenze un numero di lavoratori che esorbita le loro possibilità produttive, né possiamo continuare a pretendere che la Cassa integrazione assista in via permanente i lavoratori eccedenti. Nel nostro documento si stabilisce che la Cassa assista i lavoratori per un anno e non oltre, salvo casi eccezionali che debbono essere decisi di volta in volta dalle commissioni regionali di collocamento (delle quali fanno parte, oltre al sindacato, anche i datori di lavoro, le regioni, i comuni capoluogo). Insomma: mobilità effettiva della manodopera e fine del sistema del lavoro assistito in permanenza.. riteniamo che le aziende, quando sia accertato il loro stato di crisi, abbiano il diritto di licenziare".* La linea dell'Eur ebbe però difficoltà ad implementarsi (i rinnovi del 1978/79, in presenza di una significativa combattività di classe, ebbero ancora come obiettivo principale l'aumento del salario diretto oltre che la difesa di quello sociale), ma riuscì a sfondare dopo la sconfitta torinese dei 35 giorni. L'"accordo Scotti" del 22 gennaio 1983 rappresentò quindi l'apogeo di questo *neocorporativismo all'italiana*: il contenimento dell'inflazione (attraverso la moderazione salariale) si accompagnò esplicitamente dall'obiettivo di riduzione del deficit attraverso la riduzione della spesa sociale; inoltre, venne previsto di ingabbiare la contrattazione decentrata su organizzazione del lavoro e professionalità, in stretta relazione agli obiettivi padronali di aumento della produttività e bloccando ogni possibile aumento contrattuale su quel versante.

L'effettiva dinamica politico sociale degli anni ottanta relegò però quella prospettiva neocorporativa in un angolo. Lo scontro sul punto unico di contingenza ruppe il dialogo trilaterale (accordo separato del 1984, movimento degli autoconvocati e referendum del 1985; scioglimento della FLM), mentre la permanenza di una diffusa rete di resistenza nei posti di lavoro (imperniata sui Consigli di fabbrica) contenne l'obiettivo di indirizzare la contrattazione decentrata sul controllo della prestazione lavorativa.



La prassi dei patti triangolari sembrava quindi tramontata, quando la crisi del 1992/93 le regalò una nuova giovinezza. L'accordo interconfederale del 1992, nel pieno del tracollo della lira e del sistema politico, smantellò il sistema contrattuale precedente con il blocco totale di quella decentrata e la fine della scala mobile. L'accordo del 1993 ripropose, in una nuova stagione, esattamente l'impostazione neocorporativa dell'EUR e dell'accordo Scotti. Furono definiti due livelli negoziali non sovrapposti, in cui nazionalmente veniva garantita moderazione salariale (recupero dell'inflazione reale biennale) mentre i contratti di secondo livello implementavano l'intervento sull'organizzazione del lavoro secondo gli indirizzi padronali, trasferendo quote salariali sui premi di produttività e di risultato. Negli accordi del '93 è previsto anche un secondo tempo di investimenti per la ricerca, la formazione ed una nuova politica industriale: un secondo tempo che rimase sempre sullo sfondo, davanti all'urgenza delle politiche di austerità, e quindi non si concretizzò mai. La politica di sacrifici sul salario diretto e su quello sociale in cambio di investimenti pubblici (neocorporativismo all'italiana), si trasformò di conseguenza in una di sacrifici e basta (senza nulla in cambio, se non la stessa sopravvivenza delle imprese).

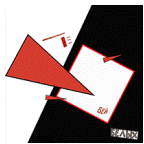
### **3. IL SALARIO NELLA CONCERTAZIONE: 1992/2008**

L'attuale sistema di regolazione contrattuale e sociale, in cui viene definito il salario globale dei lavoratori e delle lavoratrici, è ancora sostanzialmente il prodotto di quella particolare fase del nostro paese: la grande crisi economica, sociale e politica del 1992/93, con il tramonto della scala mobile, il parziale smantellamento dello Stato sociale (riforma della sanità e delle pensioni del governo Amato) e, appunto, il grande accordo del 1993 sulla definizione di un nuovo modello contrattuale. La breve stagione del 1992/93 ha definito cioè un sistema di regolazione che, nei suoi assetti, è ancora vigente a 25 anni di distanza: moderazione stipendiale (retribuzioni inferiori alla produttività), riduzione sostanziale del salario differito (ripetute riforme delle pensioni, da Amato nel 1992 a Fornero nel 2012), contrazione del salario sociale (sia indiretto, sia erogato).

Questo sistema concertativo, in realtà, ha evidenziato già nel 2002/2004 alcuni segni di logoramento. L'entrata nell'euro, abbinata a salari stagnanti, infatti ridusse investimenti e produttività, mettendo sotto pressione la diffusa rete di piccole e medie imprese, che dovette anche affrontare una nuova e aggressiva competizione internazionale (a partire dalla Cina, entrata nel WTO a fine 2001). In questo frangente, emersero quindi alcune divergenze nel padronato (tra grande e piccolo capitale, tra imprese focalizzate sul mercato domestico e quelle focalizzate sulle esportazioni). Per ragioni diverse, talvolta contrastanti, più settori persero quindi interesse nel sistema concertativo. Alcuni (in particolare nord est e distretti) provarono a sfruttare l'indebolimento dei CCNL per sfondare più complessivamente sui rapporti di forza tra le classi: per questo svilupparono un primo attacco sull'articolo 18 (liberalizzazione dei licenziamenti) e sulla derogabilità dai contratti nazionali (referendum promosso dai radicali, campagne di stampa, ecc). Altri settori, in particolare alcuni grandi gruppi, provarono a consolidare una stagione di pace sociale anche con aumenti salariali, per condurre in porto alcune trasformazioni produttive (ITC) e salti di qualità nelle loro dimensioni industriali. Nel contempo le elezioni politiche del 2001 riportarono Berlusconi ed il centrodestra al governo, sotto il segno del discorso "del Presidente" all'assemblea confindustriale di Parma ("Il mio programma è il vostro programma").

In questo nuovo quadro, in cui venne a cadere la convinzione di due dei tre vertici della concertazione, l'inceppamento del sistema venne certificato dalla divisione sindacale. La CGIL di Cofferati, nonostante la persistente condivisione di questa strategia (ed anzi, proprio per difendere il suo ruolo in quel sistema), reagì con determinazione in difesa dell'articolo 18 (i "3 milioni" del 23 marzo 2002). Inoltre, non sottoscrisse il "Patto per il lavoro" su tasse (riduzione carico e cuneo fiscale), mezzogiorno (opere infrastrutturali e formazione) e mercato del lavoro (per tre anni, non conteggiati i nuovi assunti oltre i 15



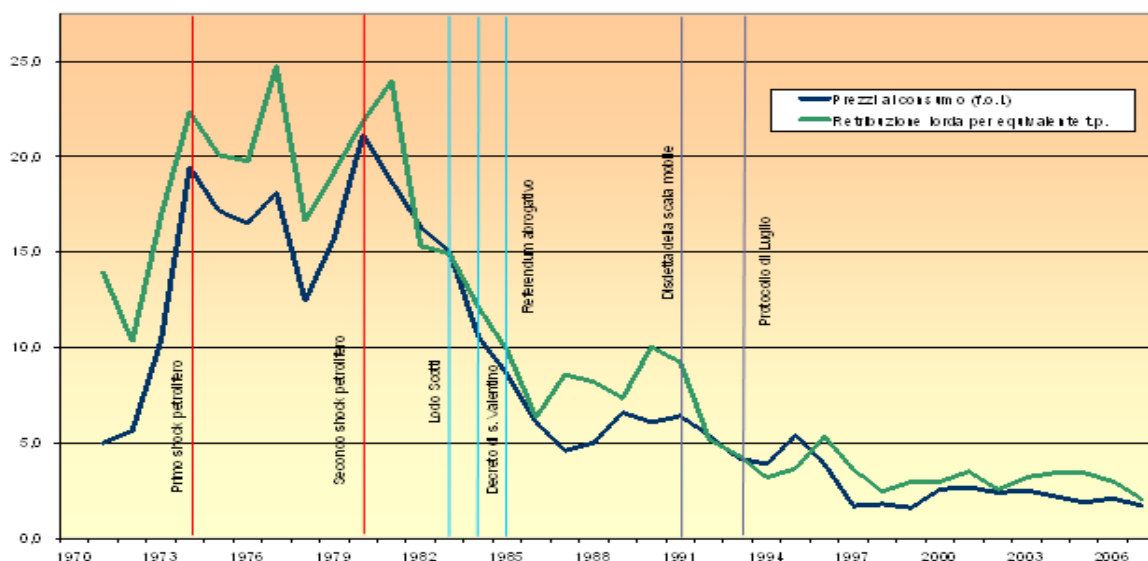


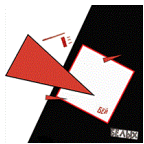
dipendenti): l'accordo separato, infatti, si proponeva di introdurre strumenti di stabilizzazione del conflitto proprio nella prospettiva di una progressiva liberalizzazione dei licenziamenti. Nel contempo, nella categoria più sensibile, i metalmeccanici, si approfondì la divisione sindacale: dopo Electrolux (2000, sul job on call), si arrivò ad accordi separati anche su due CCNL (economico 2001 e normativo 2003). Non solo: la Fiom cercò di innescare una stagione di integrativi (i c.d. "pre-contratti") che tenessero in conto anche alcuni aspetti della sua piattaforma nazionale (ad es. aumenti e tetti per i contratti flessibili). Furono aperte circa 3000 vertenze (soprattutto nel 2003/04) e firmati circa 1000 accordi (circa 350.000 metalmeccanici): quasi la metà, però in Emilia Romagna (più di 400), ed un altro terzo in Lombardia e Piemonte (più di 300). A questa dinamica, si aggiunsero nella primavera del 2004 i 21 giorni di sciopero prolungato alla FIAT di Melfi (oltre che una conflittualità diffusa a tutto il gruppo sul TMC), in cui Fiom e sindacati di base (in contrasto con Cisl e Uil) condussero in campo una nuova generazione operaia contro le particolari condizioni di sfruttamento di quello stabilimento.

Nonostante queste dinamiche, per la persistenza della CGIL nella sua linea strategica, le spinte contrapposte nel padronato, la turbolenza nel centrodestra e quindi il ritorno di Prodi nel 2006, l'impianto del modello del '93 riuscì a sopravvivere. Tra i metalmeccanici, infatti, la successiva vertenza per il CCNL (parte economica) fu condotta unitariamente, con due scioperi e una manifestazione a Roma (dicembre 2005). Anche l'ulteriore rinnovo del 2008 fu quindi unitario, con il solo dissenso dell'allora Rete 28 aprile (che raccolse un 25% di No nel referendum, in particolare nelle grandi fabbriche). Questa nuova convergenza fu certificata anche a livello confederale, dopo le divisioni del Patto per il lavoro, con la firma unitaria nel 2007 del protocollo su previdenza, lavoro e competitività: un tentativo, con Prodi, di recuperare le prassi concertative che incontrò una resistenza solo nei metalmeccanici (51% di no nella consultazione). Un quadro che fu comunque confermato nel 2008, con un documento unitario sulla riforma della contrattazione. Vediamo quindi le dinamiche salariali di questa stagione.

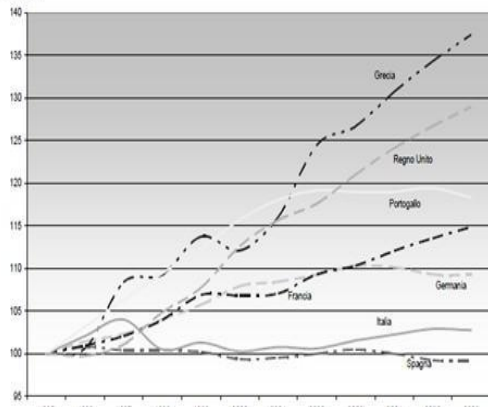
### **Salario diretto 1998/2008**

Il modello contrattuale del '93 ha quindi determinato, per tutta questa stagione, una lunga stagnazione del salario di fatto, come evidenziato da questi tre grafici (retribuzioni e prezzi in Italia, confronto tra paesi europei, quota salari sul PIL).

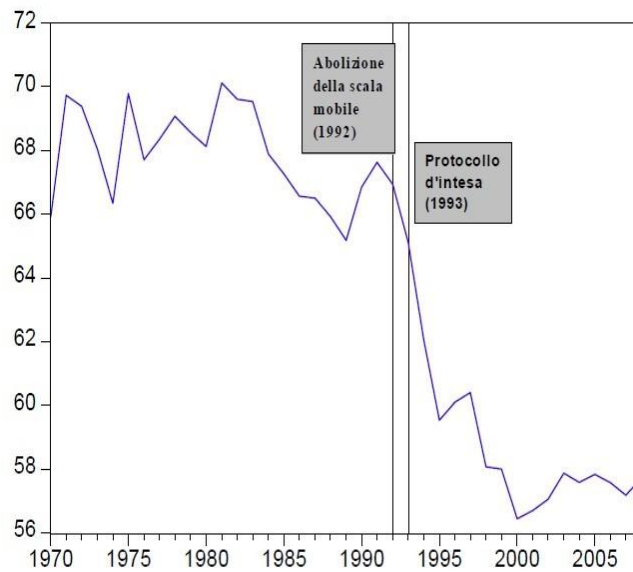




**Figura 7 – Retribuzioni reali per occupato in Italia e nei maggiori paesi europei. Periodo 1995-2006 (Numeri indice 1995=100; deflazionate con il deflatore dei consumi privati)**



Fonte: Eurostat



Quota dei salari sul PIL Elaborazione la voce.it su dati ISTAT

Tre, in generale, le cause principali di questo risultato:

- la scomparsa dell'indennità di contingenza (con un'inflazione superiore al 4% annuo sino al 1996 e tra il 2 ed il 3% annuo sino al 2008);
- un collegamento più stringente tra erogazioni retributive e performance aziendali (nel CCNL e nel secondo livello), che ha ridistribuito gli incrementi di produttività al capitale a scapito del lavoro;
- la diffusione di contratti atipici (precari e di ingresso), con retribuzione ridotta (assenza di indennità, anzianità, talvolta premi, ecc) oltre che minori contributi (salario indiretto ridotto).

Sottolineo qui in particolare quest'ultimo punto: le c.d. riforme del mercato del lavoro portate avanti dal centrosinistra e dal centrodestra, in particolare il "Pacchetto Treu" del primo governo Prodi (L. 196/1997) e la "Legge Biagi" di Berlusconi (30/2003), hanno inciso significativamente anche sul salario, cambiando le condizioni contrattuali di ampi settori di nuovi lavoratori e lavoratrici.

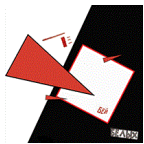
Questa stagnazione, che ha colpito tutte le componenti del salario diretto, ha avuto comunque dinamiche diverse nel privato e nel pubblico. Vediamole brevemente.

### ***Nel privato.***

La retribuzione di base è stata ridotta per la sparizione della contingenza, ma non solo. Importante è stata anche la ridefinizione degli inquadramenti, con lo smantellamento delle caratteristiche difensive della contrattazione precedente (inquadramento unico): questo è avvenuto attraverso una rivalutazione delle posizioni lavorative, con una nuova scala salariale per la mansione, nella quale si può salire ma che non impedisce (entro certi limiti) anche di scendere (si è cioè affermato in questi anni il principio della flessibilità sulla mansione). Le indennità di mantenimento sono inoltre state messe in discussione, ridotte e trattate come benefit (in particolare mensa e trasporto). Gli scatti di anzianità, infine, sono stati progressivamente ridotti ad una voce marginale, diminuendone il numero e congelandone il valore ad una cifra fissa (senza rivalutazione).

Nel contempo hanno acquisito sempre più rilevanza gli elementi variabili della retribuzione: non solo gli straordinari (che diventano sempre più obbligatori), ma anche la produttività e la retribuzione di merito.

La contrattazione aziendale si è infatti sempre più caratterizzata per il ruolo preminente della componente salariale (con la sola eccezione del commercio e turismo, dove la contrattazione dell'orario ha raggiunto livelli analoghi) e, dunque della flessibilità retributiva attraverso PdR (premi di risultato, produzione, produttività, ecc). Secondo il CNEL, infatti, si è passati da un'incidenza di queste tematiche

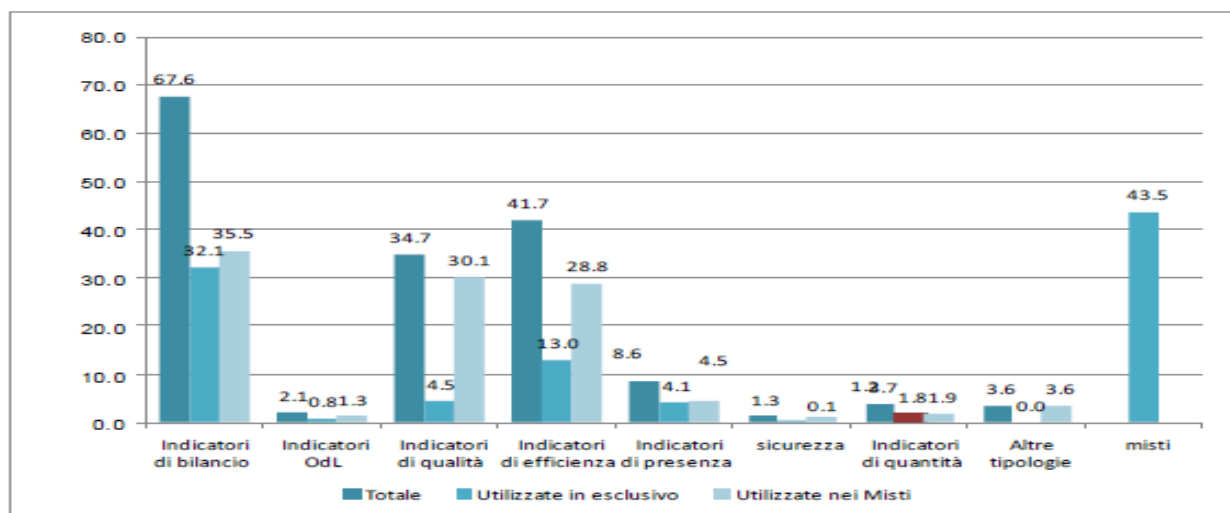


inferiore al 30% degli integrativi (1992-96) ad una maggiore del 60% (1996-98): in particolare questi accordi sono raddoppiati nel tessile e alimentare, triplicati nella chimica e metalmeccanica (fino a raggiungere e superare l'80% degli accordi).

Questi premi, in particolare, sono stati tendenzialmente subordinati agli obiettivi aziendali: nel corso degli anni si sono ridotti (se non si sono annullati) gli spazi di una loro erogazione a riparto, in favore di una erogazione ad incentivo. La contrattazione integrativa, cioè, è stata prima di tutto subordinata alla individuazione di "obiettivi" e di "parametri", utili a favorire la valorizzazione del capitale.

Questa componente dello stipendio (pur rafforzandosi), è rimasta comunque marginale in questa fase: al di là della retorica sulla produttività, il padronato ha voluto introdurre soprattutto indici finanziari, voci 'nominali' del bilancio dell'impresa quali gli incrementi di fatturato o di MOL (disegni degli incentivi di tipo profit-sharing). In questa fase, quasi paradossalmente, sono stati invece i sindacati che hanno cercato di correlare il premio all'effettiva prestazione lavorativa (presenza, obbiettivi produttivi, ecc).

**Figura 4.10 Imprese che utilizzano uno o più indicatore a cui collegare obiettivi del Premio di Risultato (incidenza percentuale sul totale degli indicatori dichiarati)**



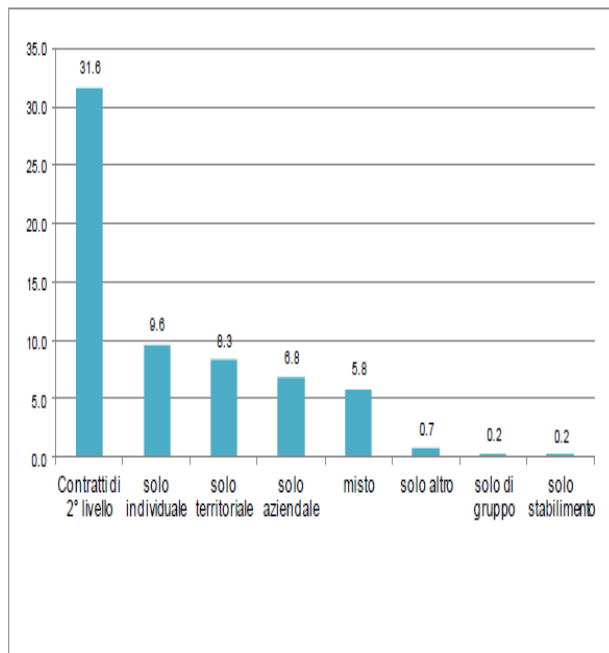
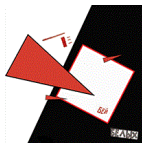
Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Nella tabella qui sopra (dati 2012/13, senza differenze sostanziali col periodo precedente), vediamo infatti come gli indicatori dominanti siano stati quelli di bilancio. Secondo il CNEL, questo dato è trasversale a tutti i settori (in particolare alimentare, metalmeccanico e comunicazioni, chimico e credito). La presenza ha giocato un ruolo maggiore nel tessile e abbigliamento (35% degli accordi), in parte in quello metalmeccanico (14%), per scendere sotto il 10% negli altri settori. La qualità ha avuto un peso in particolare nel metalmeccanico (50%), alimentare (45%) e comunicazioni (55%), mentre nella chimica, costruzioni, comunicazioni e trasporti si è guardato più alla produttività.

In ogni caso, è cresciuta anche la retribuzione di merito, con incentivi personali o collettivi (benefit, assegni ad personam, superminimi), rivolto soprattutto verso le professionalità più tecniche e specializzate.

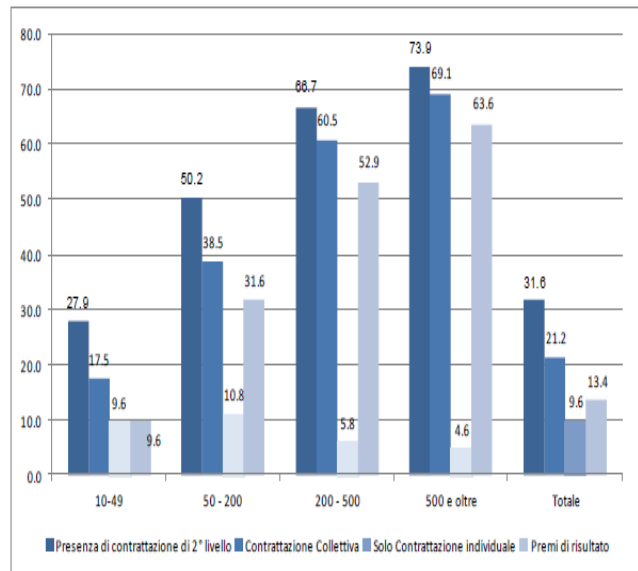
Questa dinamica ha una dicotomia importante da considerare. La contrattazione di secondo livello è presente in una quota ridotta delle imprese (come possiamo vedere dai grafici qui sotto, su dati 2012/13 che però rappresentano l'andamento medio di tutta questa fase). Il 30% che la applicano sono in particolare quelle più grandi (gli accordi aziendali e di gruppo interessano più del 70% delle imprese con più di 500 dipendenti, raggiungendo un po' meno del 50% della manodopera complessiva): non esiste nelle piccolissime imprese (sotto i 10 dipendenti), è molto ridotta in quelle sino ai 50 dipendenti.





Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Figura 4.4 - Imprese per classi di dipendenti coinvolte da contrattazione di secondo, solo collettiva e solo individuale e che erogano premio di risultato (Valori percentuali sul totale imprese del settore).

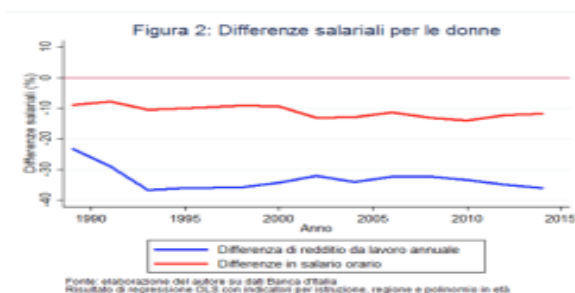


Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Non è l'unica differenza che bisogna considerare. Trasversalmente ai diversi settori, infatti, dobbiamo sottolineare la persistenza di un gender gap (differenziale di stipendio, a parità di livello, tra uomini e donne). Non solo, infatti, le donne sono spesso ghettizzate in settori del mercato del lavoro, o in mansioni e posizioni, contrattualmente più deboli (con ampio utilizzo di precariato, part time obbligatorio, ecc): in ogni caso pregiudizi, discriminazioni e il carico di cura che gli viene socialmente scaricato incide sul loro salario anche a parità di condizioni (a parità di mansioni, posizioni e contratti). Come si produce questa differenza, in un contesto normativo e contrattuale in cui sono vietate discriminazioni esplicite? La possibilità di conquistare miglioramenti salariali, rispetto alla paga base e rispetto al momento della loro assunzione, rimane profondamente diversa tra gli uomini e le donne: sia nei percorsi di carriera (anche al netto della maternità), sia per la diversa possibilità e disponibilità a flessibilità orarie (straordinari, turni notturni o festivi, ecc), sia per la differente redistribuzione del salario variabile per alcuni indici (per esempio la presenza effettiva, su cui talvolta non si conta come giustificazione né malattia, né maternità né L. 104). Qui sotto un grafico e una tabella che mostrano l'incidenza del gender gap sui salari e il loro andamento nel periodo (orario e annuale).

Categoria	Diff. in % nel 2000	Diff. in % nel 2001
Operai	11.66	8.97
Impiegati	11.45	12.65
Quadri	4.87	5.84
Dirigenti	6.36	7.56

Fonte OD&M





I dati complessivi, nella loro media fra situazioni molto diverse, spesso occultano quindi i processi avvenuti, leggibili solo in alcune marginali increspature d'onda. Ad esempio la tabella qui sotto confronta la composizione della retribuzione annua nei metalmeccanici tra il 1998 ed il 1997 (uomini e donne, piccole e grandi aziende): il peso della retribuzione di secondo livello rimane marginale (intorno al 15% per gli operai, al 25% per gli impiegati) e invariata (si nota solo una crescita dei superminimi individuali ed un crollo dei collettivi). Tale risultato è però il prodotto di andamenti molto diversi.

**COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA (AL NETTO DI STRAORDINARI E TURNI) PER ALCUNI LIVELLI DI RIFERIMENTO. INDUSTRIA METALMECCANICA, VALORI PERCENTUALI**

		CCNL <sup>1</sup>	super-minimi individuali	altro,	di cui:			
					super-minimi collettivi	premio di produzione <sup>2</sup>	altre voci mensili	importi annuali
operai, livello 3	1988	86,3	0,8	12,9	3,4	2,8	1,0	5,7
	1997	84,2	2,8	12,9	1,3	2,6	2,6	6,4
impiegati, livello 5	1988	75,6	8,5	15,8	5,8	2,7	0,6	6,7
	1997	75,3	11,8	12,9	1,0	4,1	2,5	5,3
quadri	1988	51,5	36,8	11,7	4,5	1,8	0,2	5,2
	1997	45,6	40,3	14,1	1,0	3,8	2,1	7,2

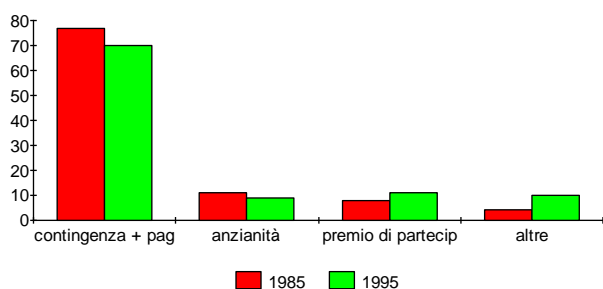
<sup>1</sup> Somma di minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR (20.000 lire mensili), aumenti periodici di anzianità. Per i quadri comprende anche l'indennità di funzione aggiuntiva ai minimi.

<sup>2</sup> Corrisposto mensilmente.

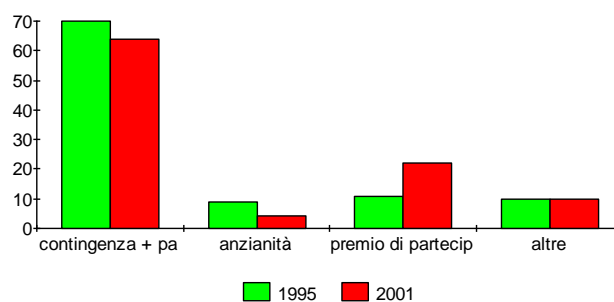
Fonte: elaborazioni su dati ASSOLOMBARDA.

Per vederlo, consideriamo invece il cambiamento della composizione dello stipendio su un 5° livello chimico (grafici a cura del Coord. RSU):

**CONFRONTO BUSTA PAGA DEL 1985 E 1995**



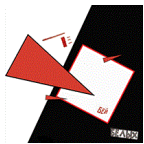
**CONFRONTO BUSTA PAGA 1995 - 2001**



## Nel pubblico

La contrattazione nel pubblico impiego è stata istituzionalizzata con la Legge Quadro 93/1983. La sua vera implementazione avviene però successivamente, in diversi step.

- Una "prima privatizzazione", nel fatidico biennio 1992/93 (Legge delega 421/1992 e successivo d.lgs. 29/1993): una riforma che delegifica il rapporto di lavoro, con un'estensione delle norme private nella Pubblica Amministrazione e che quindi individua il contratto collettivo quale strumento cardine di regolazione del salario e della prestazione lavorativa.
- Una "seconda privatizzazione" viene introdotta la c.d. riforma Bassanini (L. 59/1997 e Dlgs 396/1997, 80/1998 e 387/1998), che ribadisce il ruolo della contrattazione anche di fronte a possibili invasioni legislative (*"eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni"*).



*pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario”).*

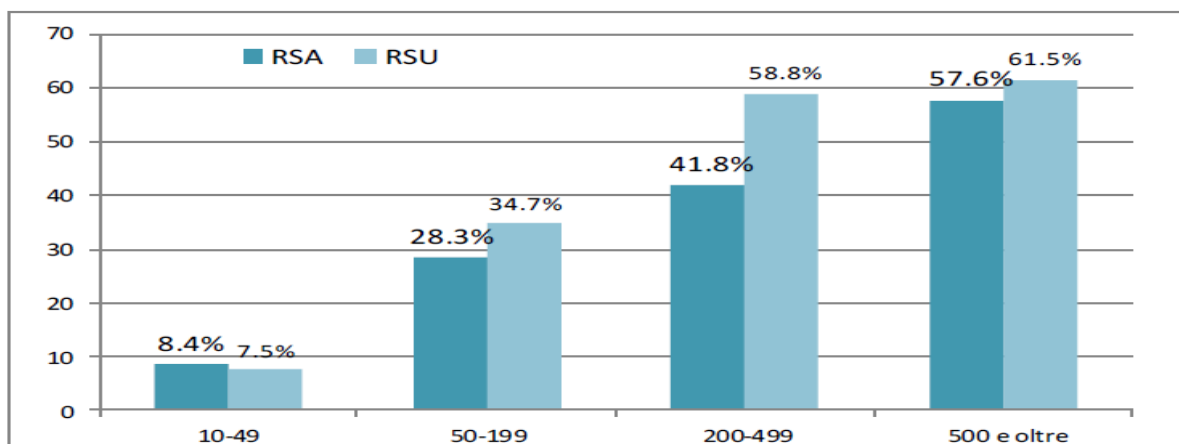
- Tale seconda privatizzazione è quindi sistematizzata nel Dlgs 165/2001 (Testo Unico) che sancisce il principio della gestione privatistica, secondo cui gli organi preposti assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici ed rapporti di lavoro con le capacità e i poteri del privato.

Come per il privato, sono quindi individuati due livelli contrattuali: i CCNL di comparto (sino al 2016, in ordine di grandezza: Scuola, Servizio sanitario nazionale, Regioni ed autonomie locali, Corpi di polizia Ministeri, Università, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, Vigili del fuoco, Enti di ricerca, altri enti, Presidenza consiglio ministri) e gli accordi di secondo livello (amministrazione, a cui si può aggiungere in alcuni casi un terzo livello decentrato).

A livello centrale, la contrattazione è gestita da un nuovo ente (Aran), che si muove su ogni contratto secondo delle linee guida impostate dal governo, che per la parte salariale è comunque vincolato da quanto stanziato dal Parlamento dalla Legge finanziaria (dal 2010 Legge di stabilità). Le moderazione salariale prevista dall'Accordo del '93, di conseguenza, è stata seguita anche nel pubblico impiego, nel quadro per di più delle politiche di austerità che hanno caratterizzato il decennio. I salari pubblici negli anni novanta vedono quindi scarsi aumenti salariali nazionali, come nel privato.

La differenza fondamentale, rispetto al privato, è negli integrativi: i due livelli contrattuali sono infatti implementati sostanzialmente in tutta la pubblica amministrazione, senza eccezione. Le RSU, estese alla P.A. con il Dlgs 396/1997, sono appunto previste per legge (ed elette tutte dai lavoratori, senza il terzo di designazione da parte delle organizzazioni stipulanti il Ccnl) e quindi presenti in tutte le amministrazioni (diversamente dal privato, dove ancora nel 2012 RSA e RSU hanno una presenza ridotta, come si vede nel grafico qui sotto).

**Figura 4.2 – Imprese che dichiarano la presenza di RSU e/o RSA (Valori percentuali sul totale imprese di settore.**



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

La contrattazione integrativa acquisisce quindi un ruolo rilevante, quasi sostituendosi alla stessa contrattazione nazionale, in tutta la PA. I comparti Università, Enti di ricerca, Autonomie locali e Sanità prevedono un secondo livello unico, anche se con elementi di contrattazione territoriale (in particolare per la definizione delle disponibilità sulla base dei bilanci degli enti locali). I Ministeri e gli Enti pubblici non economici prevedono due livelli di contrattazione integrativa, uno per quasi ogni Amministrazione ed un'ulteriore integrativo (cd. livello decentrato). La Scuola (un milione di dipendenti) prevede un



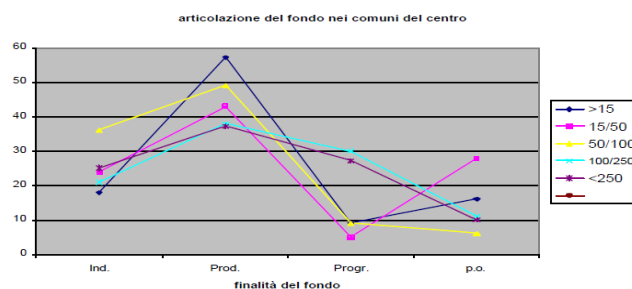
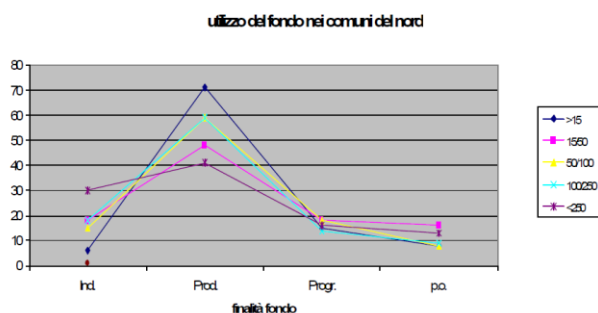
integrativo centrale (MIUR) e altri livelli territoriali e di singola istituzione scolastica (dove però l'impatto salariale è molto ridotto).

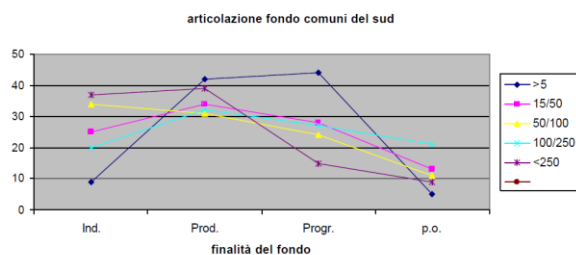
E' una contrattazione che, in ogni caso, differisce dal privato anche nelle tematiche: se ovviamente è anche qui molto presente la definizione di premi e incentivazioni (vedi le prime due voci della tabella qui sotto, relative ai contratti del 2010 in tutta la PA), in molte amministrazioni acquisisce un valore significativo (ed in alcuni momenti preponderante) anche quello della progressione (economica o di carriera). Le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono passaggi di qualifica all'interno di una stessa categoria (da A a D), i cui oneri sono interamente a carico delle risorse decentrate (secondo livello), ma che possono incidere significativamente sul salario individuale (se non come un aumento contrattuale nazionale, quasi). I passaggi di carriera (da una categoria all'altra) possono esser determinati, e contratti, localmente prevedendo concorsi riservati e/o particolari punteggi per l'esperienza pregressa.

MATERIA	Percentuale		Trattabilità <sup>(1)</sup>
	Conteggio	su totale contratti	
Criteri ripartizione e destinazione risorse decentrate	99	75,57%	A
Criteri sistemi di incentivazione del personale	53	40,46%	A
Criteri specifiche responsabilità	35	26,72%	A
Criteri progressione economica	31	23,66%	A
Importi indennità maneggio valori	24	18,32%	A
Criteri disagio	20	15,27%	A
Individuazione lavori a rischio	20	15,27%	A
Criteri per erogazione compensi incarichi di progettazione	13	9,92%	A

Nelle amministrazioni che avevano disponibilità, di conseguenza, anche in anni recenti si è contrattato non solo sui premi, ma anche se non soprattutto sul numero delle progressioni di carriera, che in alcuni casi hanno interessato nel giro di pochi anni la larga maggioranza se non la totalità della forza lavoro. Ovviamente, tale possibilità si è realizzata solo per quelle amministrazioni che avevano risorse locali a disposizione, creando sperequazioni territoriali o fra amministrazioni, poco percepibili ma molto concrete (in alcune amministrazioni si è alzato il salario di fatto non attraverso l'incentivazione, ma cambiando la composizione della propria pianta organica con PEO e concorsi interni). Questa contrattazione, quindi, presenta una sensibile differenziazione sia tra i comparti, sia nei territori. Prendiamo ad esempio due situazioni, i Comuni e il SSN.

Comuni (grafici per il periodo 1998-2004; tabella per il periodo 2006/09; a cura del CNEL)

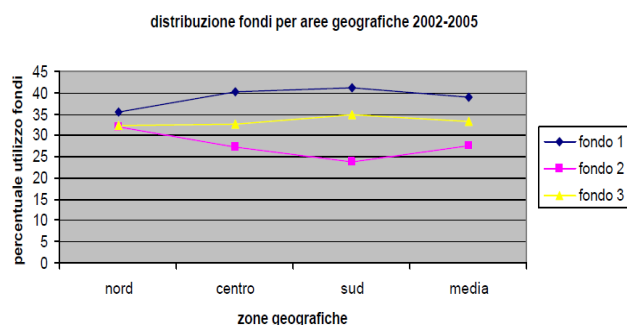
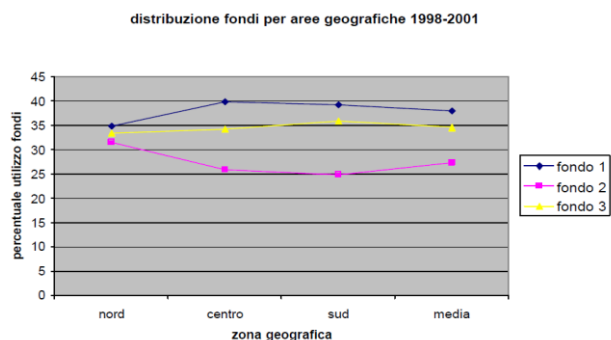




	nord			centro			Sud		
	p	m	g	p	m	g	p	m	g
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	35	35	35	39	30	36	40	40	37
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	6	12	10	4	16	10	2	8	11
INDENNITÀ (CON STRAORDINARIO E COMPARTO)	28	24	26	30	24	21	24	25	20
PRODUTTIVITÀ	24	26	28	20	27	29	34	25	29
ALTRO	7	3	1	7	3	4	4	2	3

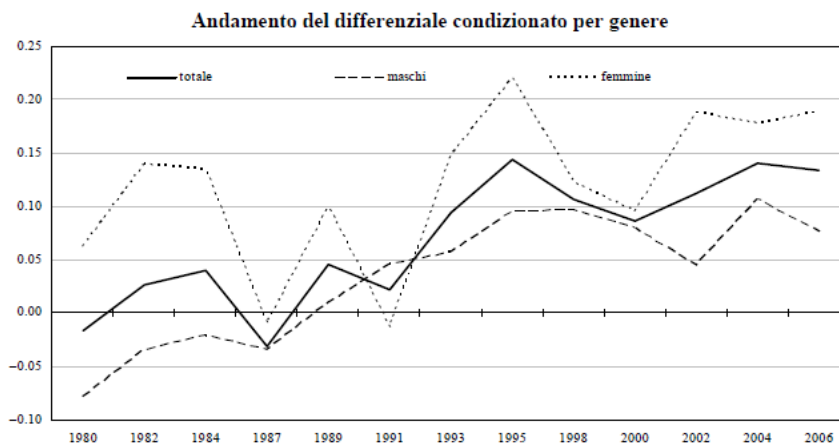
Legenda: p=comuni piccoli; m=comuni medi; g=comuni grandi

Il SSN prevede tre fondi di cui il primo finanzia straordinario ed indennità, il secondo la produttività collettiva ed individuale, il terzo il sistema di classificazione (progressione economica e carriera).



Così, secondo la CGIA di Mestre, se la retribuzione media annua nel privato è aumentata del 58,9% dal 1995 al 2010, nel pubblico ha raggiunto il 70,8%. A parità di mansioni, nel 2010 i salari pubblici erano più alti di quelli privati di circa il 10,5%. Un dato però che si può spiegare anche, se non soprattutto, per la minore presenza nel pubblico impiego di un gap tra uomini e donne.

Figura 6



Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, *Indagine sui bilanci delle famiglie*.

Le altre due componenti strutturali del salario globale dopo il 1992/93 (salario differito e sociale), sono sostanzialmente oggetto di approfondimento di altri due gruppi di lavoro (pensioni e welfare). Alcuni elementi è comunque utile riportarli.

### **Salario differito 1998/2008**

In questi 25 anni, in particolare, è stato attaccato il sistema previdenziale, sia per i privati sia per i pubblici. Un attacco che è stato condotto sia riducendo le pensioni sia aumentando l'età pensionistica.





Rivediamo le principali tappe di questo progressivo peggioramento del salario differito nel periodo considerato.

- DL 503/1992 (“riforma Amato”): eleva l’età di accesso alla pensione (da 55 a 60 anni per le donne e da 60 a 65 per gli uomini), oltre che la contribuzione utile (da 15 a 20 anni) ed il periodo di riferimento retributivo per il calcolo della pensione (dagli ultimi cinque anni agli ultimi dieci anni).
- L. 335/1995 (“riforma Dini”): introduce il sistema contributivo al posto del retributivo; soglia minima di età da abbinare ai 35 anni di contribuzione per anzianità.
- L. 449/1997 (“riforma Prodi”). Ritocco, in senso restrittivo, dei requisiti di accesso alla pensione di anzianità; parificazione dei pensionamenti nel pubblico impiego alle regole Inps.
- L. 243/2004 (“riforma Maroni”): c.d. scalone, con inasprimento dei requisiti per la pensione di anzianità ed innalzamento età da 57 a 60 anni;

Il passaggio fondamentale, di sistema, è quello del 1995: da un sistema previdenziale retributivo ad uno contributivo. Cioè il passaggio da un sistema in cui la pensione era funzione non solo dei versamenti effettuati, ma soprattutto degli stipendi degli ultimi anni di lavoro (attraverso l’INPS, cioè un fondo salariale collettivo, di solidarietà intergenerazione, in cui le pensioni erano “coperte” grazie al progressivo aumento della produttività generale del lavoro e quindi in qualche modo condensando salario differito e salario sociale), ad un sistema in cui la pensione è prevalentemente determinata dai contributi versati, rivalutati e divisi per la speranza di vita media (quindi sostanzialmente salario differito, con un ruolo centrale però per gli indici di calcolo e attualizzazione delle effettive pensioni, decisi politicamente attraverso indicazioni di legge).

A questo peggioramento qualitativo del sistema pensionistico, si accompagna l’istituzione della **previdenza integrativa** (sostanzialmente, solo per i privati), attuata con il d.lgs. 124/1993, rilanciata con la L. 335/95 (Dini) e quindi sistematizzata con il Dlgs 252/2005. Fondi aggiuntivi, sempre finanziati dai lavoratori e dalle imprese, con cui si prevede di integrare un assegno molto ridotto (anche intorno al 50% dell’ultimo stipendio), ma soprattutto attraverso cui si permette di costituire una riserva di capitale con cui finanziare i processi di ristrutturazioni e grande concentrazione in corso. Esistono oggi fondi di categoria (in particolare Cometa per l’industria, Fonchim chimici e Alifond per alimentare), oltre che piani individuali di tipo assicurativo e fondi aperti (meno diffusi). Per consolidare questi fondi (facendo affluire maggior capitale), il Dlgs del 252/2005 prevedeva la possibilità di passarvi le quote destinate al TFR, attraverso il meccanismo truffaldino del silenzio-assenso (un semestre per comunicare la scelta, a partire dall’assunzione o entro il 31 dicembre 2005). L’adesione ai fondi è comunque stata molto limitata, arrivando al 25% al termine del semestre di prima applicazione.

Parallelamente, con la L. 502/1992 si istituiscono i **fondi sanitari integrativi**, poi rilanciati nella 229/1999 (riforma Bindi) e con i decreti Turco (31.3.2008) e Sacconi (27.10.2009): nel 2012 esistono 280 fondi, in particolare in terziario e turismo (Fondi Est, Fast, Fontur e Copersalute) e nei chimici (Faschim).

## **Salario sociale 1998/2008**

La lunga stagione dell’austerità ha ovviamente inciso significativamente anche sul salario sociale.

Il **salario sociale indiretto** è stato compresso sia attraverso una riduzione dei fondi dedicati alla spesa pubblica (scuola, sanità, assistenza sociale), sia attraverso riforme dei servizi che ne hanno reso più precaria la fruibilità. Prendiamo, a titolo di esempio, due servizi universali come scuola e sanità. Come si nota dalle tabelle qui sotto, pur aumentando costantemente in valori assoluti, la spesa sanitaria perde circa un punto percentuale sul PIL dopo il 1992/93, recuperando solo dopo il 2000 i valori precedenti (nel quadro di esigenze di salute cresciute per l’invecchiamento della popolazione); la spesa per l’istruzione, invece, non recupera il punto percentuale sul PIL perso nel 1992/93, stabilizzandosi per tutto il periodo.

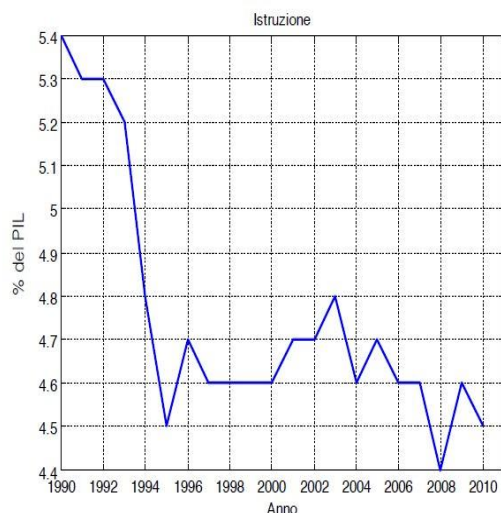


## I conti della sanità

Tabella 1 Andamento 1992-2006 e 2007

Andamento Spesa pubblica, Finanziamento, Disavanzo e Pil							
(miliardi di euro)							
Anno	Spesa	Finanziamento	Disavanzo	Pil	Spesa / Pil	Finanz / Pil	Disavanzo / Pil
1992	49,637	48,049	-1,588	783,774	6,33%	6,13%	-0,20%
1993	48,939	45,376	-3,563	807,362	6,06%	5,62%	-0,44%
1994	49,041	45,179	-3,862	853,911	5,74%	5,29%	-0,45%
1995	48,465	47,427	-1,038	923,052	5,25%	5,14%	-0,11%
1996	52,585	50,438	-2,147	982,443	5,35%	5,13%	-0,22%
1997	57,014	51,975	-5,039	1.026,285	5,56%	5,06%	-0,49%
1998	59,640	55,065	-4,575	1.073,019	5,56%	5,13%	-0,43%
1999	63,134	59,404	-3,730	1.107,994	5,70%	5,36%	-0,34%
2000	70,173	66,945	-3,228	1.166,548	6,02%	5,74%	-0,28%
2001	75,999	71,878	-4,121	1.218,535	6,24%	5,90%	-0,34%
2002	79,549	76,658	-2,891	1.295,226	6,1%	5,9%	-0,22%
2003	82,290	79,967	-2,323	1.335,354	6,2%	6,0%	-0,17%
2004	90,528	84,738	-5,790	1.390,539	6,5%	6,1%	-0,42%
2005	96,785	91,060	-5,725	1.423,048	6,8%	6,4%	-0,40%
2006	99,167	94,985	-4,183	1.475,401	6,7%	6,4%	-0,28%
2007	102,290	98,688	-3,602	1.534,520	6,6%	6,4%	-0,23%

Fonte: Direzione generale della programmazione sanitaria, dei livelli essenziali di assistenza e dei principi etici di sistema - Ufficio IV Ultimo aggiornamento: settembre 2007 (dato 2007 elaborazione Cgil su dati Ministero salute)



Dati Istituto Bruno Leoni

La sanità e la scuola, inoltre, hanno visto una profonda ristrutturazione dei propri sistemi, che ha modificato l'impianto dei servizi offerti.

La scuola ha avviato ripetute controriforme (che continueranno anche dopo il 2007, con Gelmini e poi Renzi); in particolare con l'istituzione dell'autonomia (legge 59/1997 e DPR 275/1999); la riforma Berlinguer (legge 23/2000) e quella Moratti (legge 53/2003 ed i successivi decreti 59/04 su infanzia, 76/05 su diritto-dovere e 226/05 sul secondo ciclo). Nel suo insieme, un processo che cambia la scuola di massa, volto ad adattare le istituzioni educative alle richieste dell'impresa, differenziando i percorsi formativi per segmentare il più possibile i titoli di studio (*"una curva continua"* in cui le aziende possono individuare quanto necessario, secondo la proposta nel 1994 di Giancarlo Lombardi, responsabile scuola Confindustria) oltre che trasferendo alla scuola anche compiti di addestramento professionale.

La sanità ha visto una prima grande riforma nel 1992/93 (DL 502/92 poi leggermente modificato dal DL 517/93): le Regioni acquisiscono il controllo di un SSN (pur identificando vaghi "livelli uniformi di assistenza") aziendalizzato (sancendo l'autonomia imprenditoriale delle singole USL, da gestirsi con criteri di efficienza e produttività), in cui si separa il soggetto pagante (ASL) dalle strutture erogatrici di prestazioni (le aziende ospedaliere, ma anche strutture private accreditate); infine l'assistenza sociale è trasferita ai Comuni (le USSL diventano USL), che dovranno quindi farvi fronte con risorse proprie. La successiva "riforma Bindi" (L. 229/1999) conferma questa impostazione (definendo dei più precisi LEA, Livelli Essenziali di Assistenza), che è comunque rilanciata anche dalla L. 133/1999 (soppressione Fondo sanitario nazionale,) e dalla riforma del Titolo V della Costituzione (2001), che regionalizza definitivamente il SSN. Nonostante questi processi, che modificano parzialmente la loro natura, sanità e scuola mantengono in questo periodo la caratterizzazione di servizi pubblici e universali (diritti sociali che coprono tutta la popolazione, anche oltre la cittadinanza): sono quindi ancora in grado di incidere significativamente sul salario globale di lavoratori e lavoratrici.

In questo quadro, un'ultima nota è relativa alla privatizzazione dei servizi strutturali (acqua, luce, gas, trasporti urbani e ferroviari, autostrade, ecc). Dai primi anni '90 in poi, i processi di privatizzazione e liberalizzazione hanno portato gli enti pubblici (nazionali o locali) che gestivano questi servizi a trasformarsi in aziende (con diverse forme e modalità, da speciali a SPA), che indipendentemente dalla loro proprietà (pubblica, privata o mista con diverse maggioranze) hanno assunto sostanzialmente e giuridicamente l'obiettivo di avere profitti (guadagnando quindi dall'erogazione dei servizi offerti).

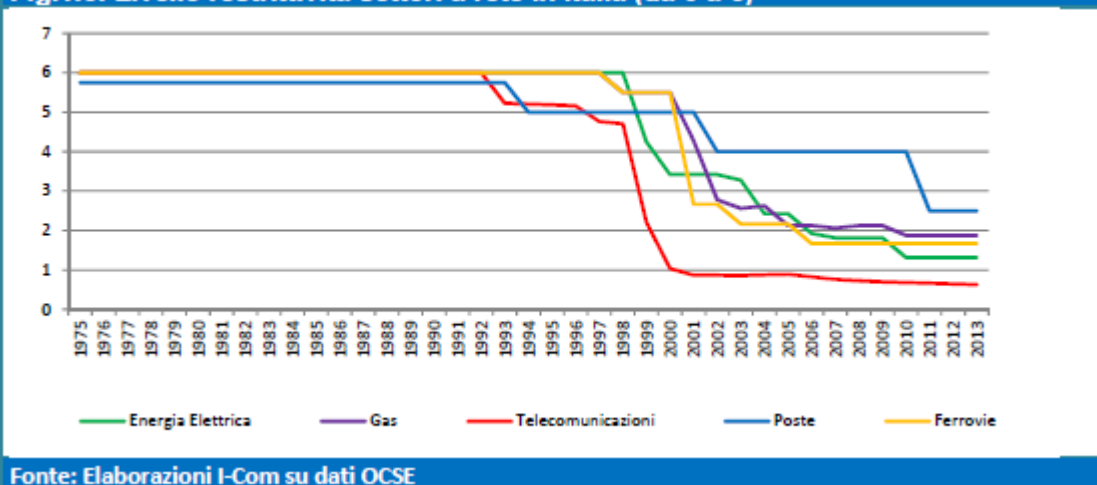
Le tappe principali di questo processo sono stati molteplici e complesse.



- A livello nazionale, il DL 386/1991 (poi L. 35/1992) ha previsto la trasformazione degli enti pubblici economici, con la loro trasformazione in SPA e la dismissione delle partecipazioni statali (normativa poi rivista e unificata con il DL 332/1994, L. 474/1994). Il DL 333/1992 (poi L. 359/1992) ha quindi trasformato in SpA i principali servizi pubblici, a partire da ENI, ENEL, Ferrovie dello Stato (e poi con successive delibere CIPE e atti governativi, il settore delle telecomunicazioni e le autostrade, nel 2002 l'ANAS).
- A livello locale, il percorso è stato più accidentato. La L. 142/1990 ha potenziato l'autonomia degli enti, introducendo però l'obbligo del pareggio di bilancio e prevedendo per i servizi pubblici diversi strumenti (gestione diretta, concessione, azienda speciale, Spa a proprietà pubblica), con un contratto di servizio che ne regoli le prestazioni. La L. 498/1992 (e poi il DPR 533/1996 e la L. 95/1997), con l'ulteriore definizione del Dlgs 267/2000 (testo unico enti locali, TUEL), hanno successivamente rivisto i servizi pubblici locali, con l'istituzione di una procedura semplificata per trasformare le aziende speciali in SPA (delibera di consiglio) e la possibilità di avere una partecipazione di minoranza, a cui comunque si può affidare il servizio per via diretta. La L. 448 del 2001 (Finanziaria) ha introdotto una distinzione tra servizi industriali e non industriali (successivamente si è precisato il concetto: quelli che hanno la possibilità di fare utili e quelli che non lo hanno), oltre che sancire il principio della divisione tra proprietà delle rete (monopolistica) e loro gestione (in concorrenza, ai privati tramite gara). Successivamente c'è una parziale marcia indietro: i servizi economicamente rilevanti (che fanno utili) con le leggi 326 e 350/2003 possono essere affidati ai privati ed a società miste, ma anche in house. Il c.d. Decreto Bersani (223/2006) ha poi limitato le società in house, vietandogli di svolgere attività per altri soggetti (obbligo di incorporare tali attività o vendere le quote a privati, entro un termine più volte prorogato).

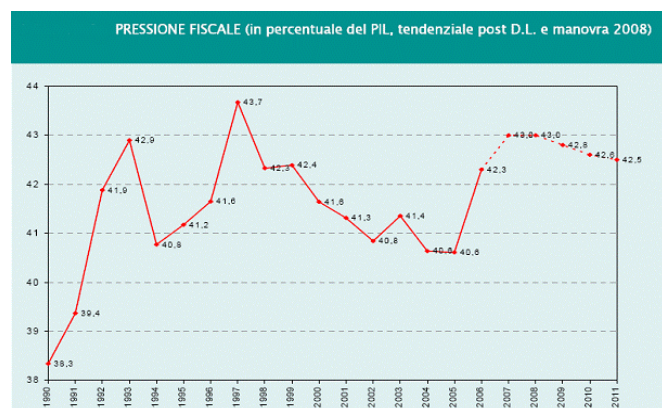
Quelli che erano servizi pubblici, sono progressivamente diventati terreno di accumulazione capitalista (indipendentemente dalla definizione formale della proprietà), aziende che vendono beni o servizi alla ricerca di un profitto, riducendo quindi il salario sociale. La Corte dei Conti, in un rapporto del 2010, ha evidenziato l'aumento delle tariffe legate all'acqua, gas, luce e pedaggi autostradali, per garantire la redditività del capitale investito ("L'aumento della profittabilità delle imprese regolate è in larga parte dovuto più che a recuperi di efficienza sul lato dei costi all'aumento delle tariffe che, infatti, risultano notevolmente più elevate di quelle richieste agli utenti degli altri paesi europei")

**Fig.1.6: Livello restrittività settori a rete in Italia (da 0 a 6)**





La **componente fiscale del salario sociale**, come quella erogata, invece non si è modificata in maniera significativa dopo il 1992/1993. In primo luogo, per i suoi effetti sullo stipendio, segnaliamo l'imposizione fiscale complessiva (ricordando, come mostra la tabella qui sotto, che la quota del lavoro dipendente nella tassazione è stabile e copre più di metà delle entrate). L'imposizione sale con la crisi (92/93) e l'entrata nell'Euro (97/98), ma cala successivamente nei primi anni duemila (calo di cui beneficia anche il lavoro dipendente per la revisione delle aliquote IRPEF). In questo periodo si mantiene anche sostanzialmente inalterato il quadro di deduzioni e detrazioni esistenti.

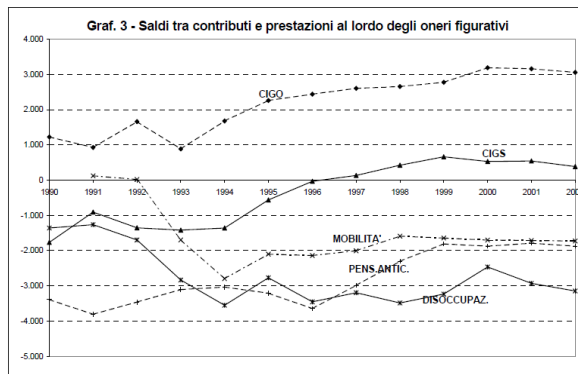
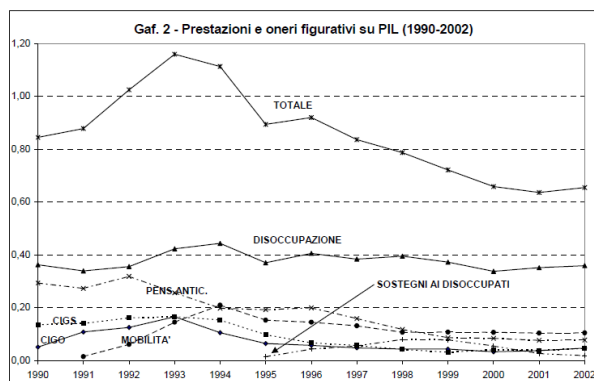


### LA MAPPA DEL GETTITO

Distribuzione delle tasse per tipo di reddito sul totale imposte (dati in %)

Anno d'imposta	Lavoro dipendente	Pensione	Lavoro autonomo	Impresa	Partecipazione	Altri redditi
2003	54,4	21,2	6,3	4,6	6,4	7,0
2004	55,5	22,3	6,2	4,7	6,3	5,1
2005	55,6	22,3	6,2	4,5	6,1	5,2
2006	54,9	21,7	6,4	4,9	6,5	5,5
2007	54,6	20,9	6,6	5,1	6,7	6,0
2008	56,0	22,2	6,2	4,3	6,0	5,5
2009	55,1	23,4	6,2	4,0	5,4	6,0
2010	54,5	24,0	6,2	4,0	5,3	6,1

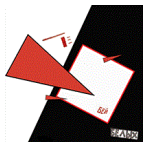
Anche gli ammortizzatori sociali (sostanzialmente la Cig ordinaria, straordinaria ed in deroga; l'indennità di disoccupazione, la mobilità ed il pre-pensionamento) rimangono sostanzialmente inalterati. Il processo di ristrutturazione che attraversa il sistema produttivo, infatti, in parallelo con le politiche di bilancio (che tendono a evitare nuove spese), spingono infatti mantenere il sistema esistente.



Come si può notare nel primo grafico, si ha un picco di utilizzo di questi strumenti nel corso del 92/94, per la crisi, con un calo successivo per la miglior congiuntura. In particolare, le riduzioni di spesa hanno riguardato i pensionamenti anticipati, le casse integrazioni e successivamente la mobilità. Nel secondo grafico possiamo quantificare il disavanzo registrato da questi strumenti (da oltre 9mila nel 1993 a 3.300 miliardi nel 2001). In particolare, le CIG hanno saldi attivi, per tutto il periodo l'ordinaria, a partire dal 1996 la straordinaria.

In realtà, nel periodo preso in considerazione si registra una proposta di riforma del sistema di protezione sociale (1997), avanzata dalla cosiddetta Commissione Onofri (*Commissione per l'analisi delle compatibilità macroeconomiche della spesa sociale*, istituita dal primo governo Prodi, composta da Paolo Onofri, Paolo Bosi, Maurizio Ferrera, Chiara Saraceno, Gianni Geroldi, Franca Bimbi). La commissione ha delineato un sistema universalistico su tre livelli: 1. sospensione temporanea del lavoro (tipo CIGO, a carattere assicurativo, con costi su capitale e lavoro, e con prestazione limitata a 12-18





mesi nell'arco di 5 anni, correlata alla contribuzione versata e con tasso di copertura del 70%); 2. perdita del posto (sostituzione disoccupazione, cigs e mobilità, base assicurativa integrata da risorse della fiscalità generale; . collegata ai contributi versati e decrescente, subordinata a disponibilità ad accettare occasioni lavorative congrue); 3 ulteriore intervento assistenziale (dopo esaurimento delle precedenti prestazioni). A questo si aggiungeva un reddito minimo vitale per i soggetti in condizioni di particolare bisogno, gestito in forma decentrata. Nella L. 144/1999 venne data delega al Governo per il riordino della materia, inattuata anche se non soprattutto per l'improbabile condizione che la delega venisse attuata senza aggravio del bilancio dello Stato.

#### **4. IL SALARIO NELLA CRISI: 2008/2017**

La Grande crisi mondiale del 2007/2008 ha colpito in modo particolare l'Italia. Non solo con la doppia recessione del 2009-2012, quanto con una vera e propria lunga depressione, che perdura tuttora. Il PIL è infatti ancora oggi inferiore di circa il 10% rispetto a quello del 2007, senza mai aver recuperato quanto perso nel 2009. Nello stesso tempo, la produzione industriale si è ridotta del 25% e soprattutto si è determinato un restringimento della base produttiva del paese (per circa un quinto della capacità). Non a caso dal 2011 calano costantemente gli investimenti, sia quelli pubblici (strade, trasporti, reti, ecc, che riducono la produttività totale dei fattori del nostro sistema industriale), sia quelli privati (uno studio universitario individua dal 2007 una crescita progressiva del tempo di ammortamento del macchinario nelle imprese italiane). E' in questa riduzione della base produttiva, non tanto nella politica di austerità, che trovano origine le tante crisi industriali, la crescita della disoccupazione (in particolare giovanile), la significativa contrazione dei consumi e la diffusione di nuove povertà.

In questo quadro complesso, alcuni processi si approfondiscono. Gli assetti storici del sistema industriale italiano si frammentano, radicalizzando quelle tensioni già emerse nei primi anni duemila.

In primo luogo tramonta il "salotto buono" del capitalismo nostrano, quella rete di relazioni incrociate tra banche, grande industria e assicurazioni (Fiat, Generali, Mediobanca, Pesenti, RCS, ecc) che aveva assicurato dal dopoguerra in poi una cabina di regia al padronato italiano. Alcune grandi imprese (private e pubbliche) diventano soggetti o oggetti di concentrazioni sul piano continentale e mondiale, uscendo dagli equilibri e talvolta dalle proprietà nazionali; mentre altre, già acquisite nella fase precedente da grandi gruppi internazionali, vedono espandere il loro ruolo e fatturato (FCA, Luxottica, Pirelli, Italcementi, Telecom, Parmalat, Alitalia, Prysmian, Atlantia, Ferrero, Salini-Impregilo, SAME; cresce poi il peso dei fondi privati nelle grandi partecipate pubbliche, che consolidano la loro propensione internazionale, come Eni, Enel, Leonardo, Fincantieri, Trenitalia e Poste). Il tessuto diffuso della piccola e media impresa conosce una crisi radicale e profonda, che colpisce il sistema dei distretti con ristrutturazioni e fallimenti. Alcune imprese medie e medio-grandi sviluppano invece una propria propensione internazionale, diventando l'asse di una ripresa delle esportazioni (dalle più grandi come Mapei, Lavazza e Piaggio sino a Brembo, Carraro, Bonazzi, Interpump, Azimut, Fiamm, ecc).

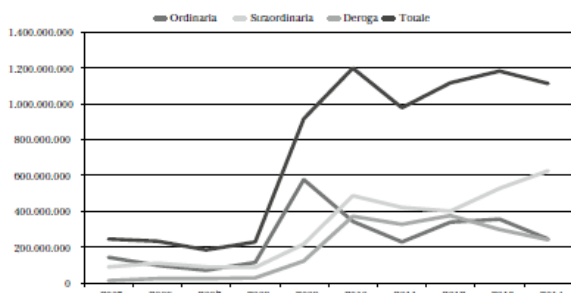
In un contesto segnato dalla crisi e da processi di polarizzazione del sistema produttivo, il sistema contrattuale del '93 inizia quindi a frammentarsi. Certo, la CGIL mantiene sempre ferma la propria strategia "concertativa" (come ovviamente CISL e UIL): la ricerca di un grande patto, come nel 1992/93, per cogestire la crisi con governo e padronato, riattivando quindi un quadro neocorporativo purchessia (anche a perdere). Questo patto stenta però a concretizzarsi, al di là dei sorrisi e delle strette di mano, per le contraddizioni o la mancanza di volontà degli altri soggetti contraenti (una Confindustria sempre più divisa tra diverse tendenze, la caduta del governo Prodi nel 2008 e la successione di diversi esecutivi, - Berlusconi, Monti, Letta e Renzi -, con una diversa impostazione politica).





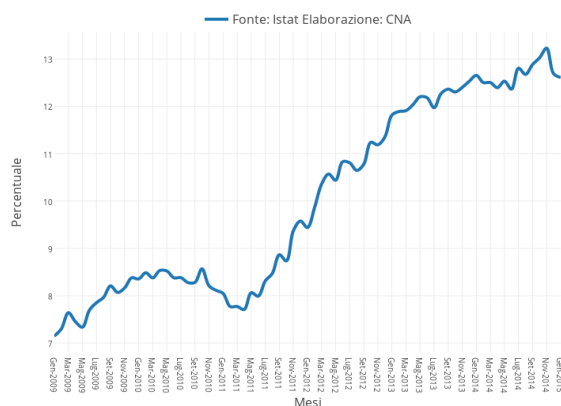
Nel frattempo, anche di conseguenza, si amplificano le divergenze tra le diverse categorie ed i diversi settori sindacali. La doppia recessione (2009/2012) ha infatti determinato l'esplosione di una contrattazione difensiva (chiusure aziendali, licenziamenti e cassa integrazione), con la diffusione di contratti di solidarietà, revisioni delle condizioni di lavoro o di quelle salariali, pur di salvaguardare almeno parte dell'occupazione. Il segno della stagione, da questo punto di vista, è dato dal nuovo contratto Alitalia, con la privatizzazione del 2008, che impone una diminuzione nominale del salario. Il pubblico impiego, inoltre, dal 2010 vede tutti i CCNL congelati, per l'ulteriore irrigidimento delle politiche d'austerità di fronte alla crisi del debito europeo.

**Figura 1. Ore autorizzate di cigo, cigo, cics e cig totale (valori assoluti)**



Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati INPS, Osservatorio sulle ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni

**La disoccupazione in Italia dal 2009**

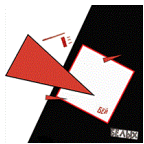


In questo quadro, i rinnovi contrattuali dopo il 2005/06 divergono sempre di più: ogni categoria cerca un suo punto di tenuta (o più spesso di caduta), uscendo quindi dal quadro condiviso del '93 (chi modifica la durata dei contratti, trasformandoli in triennali come i postali; chi prevede la possibilità di deroghe salariali e normative con l'accordo delle RSU, come i chimici; chi istituisce enti bilaterali territoriali per la gestione di alcuni istituti salariali o contrattuali, come nell'artigianato e nel commercio; ecc).

Anche CGIL CISL UIL iniziano a divergere tra di loro: l'esperienza dei contratti separati si ripete, prima in altre categorie (rinnovo del commercio e parte economica pubblici e scuola nel 2008) poi di nuovo nei metalmeccanici (rinnovo del 2009, con sciopero Fiom il 9 ottobre contro il CCNL), mentre persino in settori a forte tradizione unitaria si presentano piattaforme distinte (chimici, elettrici e telecomunicazioni), sebbene l'esito sia poi stato unitario. La divisione, inoltre, si estende anche in aziende importanti (Poste, Alenia, Ferrari, Mivar nel 2008; Piaggio, Fincantieri, Lasm e Fiat nel 2009 e 2010).

Una divisione, soprattutto, che si ripete sulla riforma degli assetti contrattuali del 2009 (accordo quadro, accordo con Confindustria e poi nel Pubblico impiego): è una parziale modifica dell'accordo del '93, che riunisce diversi elementi presenti nei CCNL di categoria degli anni precedenti (durata triennale, bilateralità, deroga ai CCNL, oltre che l'indice IPCA per l'inflazione, l'incentivazione fiscale e contributiva per il secondo livello, procedure di raffreddamento dei conflitti e limiti alla proclamazione degli scioperi). Come si vede, elementi che si imporranno negli anni successivi in molti CCNL, pur in una fase di divisione che si protrae per alcuni anni: nel terziario e nei metalmeccanici, ad esempio, si ripete il rinnovo separato anche nel 2011 e nel 2012.

Una divisione che si conferma nella vicenda FIAT/FCA, dove è il padronato che introduce un salto di qualità con l'uscita dal CCNL prima di Pomigliano, poi di Mirafiori e nel 2012 di tutto il gruppo. E' l'imposizione di un contratto aziendale di primo livello (CCSL). Un'esperienza che si ripete in (poche) altre aziende, ma anche in tutta la grande distribuzione (costituzione di Federdistribuzione nel 2014, uscendo da Confcommercio). E' il tentativo, nel pieno della crisi, di destrutturare definitivamente il contratto nazionale. Un fronte su cui tenta di inserirsi anche il governo (di centrodestra), appoggiando il settore padronale più intransigente, con la possibilità normativa di derogare sia ai CCNL, sia persino a norme di legge (art. 8 del DL 138/2011, c.d. "Sacconi", poi L 148/2011). Questo tentativo rimane però



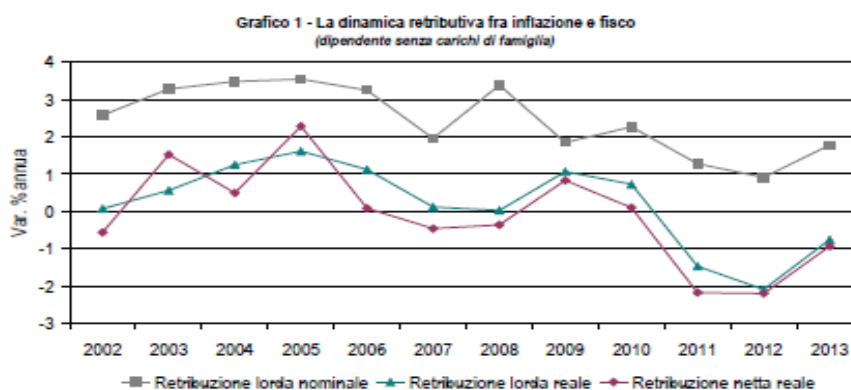
limitato: pur indebolendo il quadro complessivo dei rapporti di forza tra le classi (vista la scarsa o nulla reazione CGIL ed un progressivo cedimento FIOM, che a partire da Grugliasco nel 2012 mantiene la lotta solo sul piano giuridico e politico), non dilaga a macchia d'olio: la maggior parte del sistema industriale non forza e si mantiene all'interno dei CCNL, anche per evitare l'esplosione di una conflittualità generalizzata.

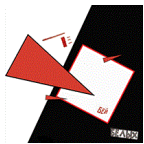
In questo quadro, in cui le divisioni padronali impediscono sia il raggiungimento di uno sfondamento generalizzato della contrattazione nazionale, sia la ricostruzione di un quadro concertativo, CGIL CISL UIL avviano un timido percorso di convergenza, a partire dalle regole di rappresentanza (accordo interconfederale del 2011 e protocollo d'intesa del 2013). Un percorso che trova una prima conclusione con il Testo unico del 2014 (nonostante i ricalcitranti FIOM), in cui la rappresentanza dei lavoratori viene subordinata alle organizzazioni sindacali (decadenza RSU), si definiscono alcuni principi per evitare i contratti separati (voto e iscritti, referendum consultivi), si introducono pesanti vincoli rispetto agli accordi siglati (con sanzioni nel caso se ne impedisca l'esigibilità con scioperi e mobilitazioni).

Questa timida convergenza viene consolidata da Renzi (pur nella diversità di atteggiamento tra CGIL e CISL), di fronte all'attacco condotto sia contro le organizzazioni sindacali (distacchi nel pubblico e contributi Caaf), sia soprattutto contro il lavoro (Job Acts con licenziamenti, demansionamento e telelavoro). Nonostante alcuni settori padronali sperino ancora di destrutturare il CCNL (in particolare in Federmeccanica), magari con un nuovo intervento renziano proprio sul modello contrattuale (annunciato più volte sulla stampa, ma sempre rimandato nel tempo), in questo clima viene avviata una nuova stagione di rinnovi (2015-17) formalmente ancora all'interno del sistema del '93 (con le modifiche comunemente assunte del 2009). CGIL CISL UIL definiscono anche delle linee guida unitarie (gennaio 2016): si pone l'obiettivo di mantenere i due livelli contrattuali, scambiando il mantenimento di quello nazionale con una *"crescita dei salari –non solo riferita alla tutela del potere d'acquisto- che si rivolga alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori"* (conseguendo quindi anche obiettivi macroeconomici di "rilancio della domanda interna e della produttività" tramite l'aumento dei salari), con la piena assunzione nel secondo livello degli obiettivi padronali su competitività, produttività, efficienza, qualità e innovazione organizzativa (cioè sul controllo della prestazione lavorativa). I rinnovi in corso (anche quelli delineati per il pubblico impiego) sono tutti unitari (compreso quello dei metalmeccanici). In linea generale, vedono pesanti cedimenti sull'organizzazione del lavoro (orario, flessibilità, ecc), aumenti salariali nazionali molto contenuti (che stentano anche solo a mantenere il potere d'acquisto, in particolare nei pubblici e nei metalmeccanici), la generalizzazione del welfare integrativo, il passaggio a 4 anni di durata (in particolare quelli siglati dal 2016 in poi).

## **Salario diretto 2008/2017**

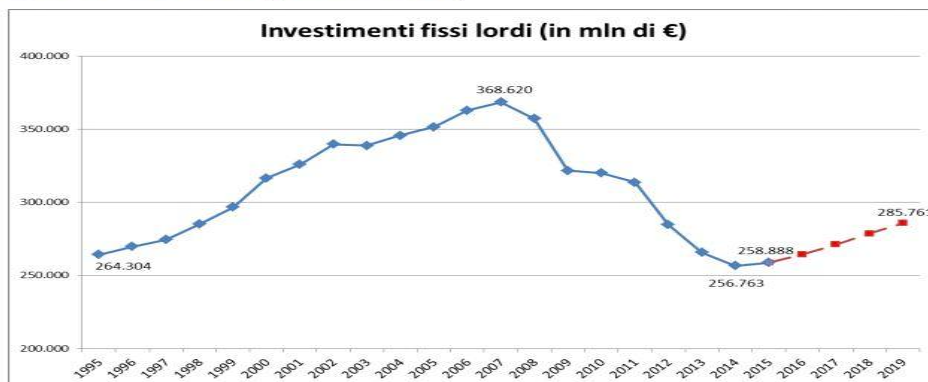
Di fronte all'esplosione della crisi, il sistema di moderazione salariale non è più uno strumento adeguato.





In diversi settori del capitale emerge una spinta per ridurre la retribuzione. E' quello che sostanzialmente avviene dopo il 2010. In assenza di inflazione, a tratti in un contesto segnato dalla deflazione, i settori più colpiti dalla crisi sono infatti spinti a recuperare margini di profitto attraverso una vera e propria riduzione stipendiale. In questo modo, si possono preservare i margini di profitto senza ricorrere ad aumenti di produttività, che richiedono ingenti investimenti (a rischio in una fase di grande crisi, e che infatti crollano dopo il 2008).

**Graf. 1 – Investimenti più bassi rispetto a 20 anni fa: recupero lontano**  
Valori in milioni di euro reali (concatenati al 2010)



Elaborazione Ufficio Studi CGIA su dati Istat

Nota: si è ipotizzato che gli investimenti crescano sulla base dei tassi indicati nel DEF 2016 (+2,2% nel 2016, +2,5% nel 2017, +2,8% nel 2018 e +2,5% nel 2019). Gli investimenti hanno cambiato segno dopo 7 anni di caduta, realizzando un timido +0,8% nel 2015.

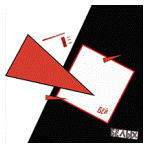
Anche altri settori, che stanno affrontando fasi accelerate di crescita o di integrazione in gruppi più grandi, possono ugualmente aver bisogno di recuperare margini di profitto, proprio per sostenere gli ingenti investimenti necessari per questi processi (è il caso di FIAT/FCA, che utilizza i margini conquistati con l'adozione del WCM e la compressione del salario per sostenere gli investimenti connessi all'obiettivo di cancellare l'indebitamento e raggiungere i 6 milioni di veicoli venduti all'anno). Altri settori ancora, invece, impegnati nell'esportazione o in nicchie di mercato relativamente protette (o anche semplicemente in controtendenza rispetto alla crisi), hanno la possibilità di aumentare gli stipendi mantenendo comunque i propri margini di profitto, e talvolta sono anche spinti a farlo proprio per sostenere l'espansione produttiva in corso.

Di fronte ad un sistema contrattuale strutturato per moderare omogeneamente i salari, alla subordinazione di CGIL CISL UIL alla continua ricerca di un patto di cogestione, alla debolezza della classe per il moltiplicarsi delle crisi industriali e la crescita della disoccupazione, questo quadro divergente del padronato preme per smantellare i CCNL o comunque diversificare il più possibile gli stipendi. Un processo evidente nel privato e che, pur nel lungo blocco della contrattazione, si imposta anche nel pubblico. E' utile però tener sempre in considerazione che la riduzione dello stipendio, ed in particolare del suo valore nominale, è un processo che spesso innesca resistenze e conflittualità. Per ottenere questo risultato sono quindi stati utilizzati diversi sistemi, a seconda dei settori, cercando di rendere il più possibile questo processo *invisibile* e quindi indolore.

### **Nel privato**

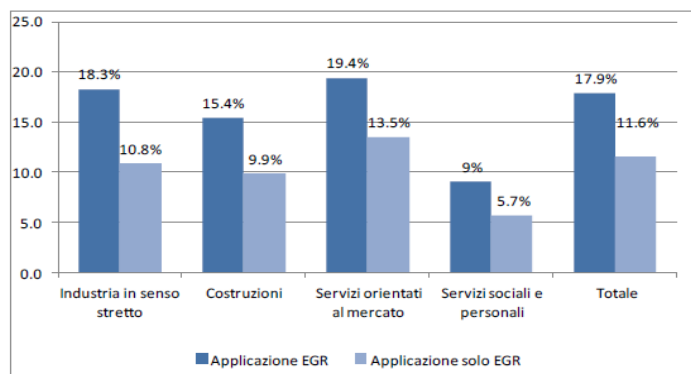
Questi anni di crisi, in tutti i settori privati, sono stati quindi segnati dal tentativo di:

- incrementare la contrattazione di secondo livello
- aumentare la parte variabile dello stipendio
- spostare nel salario diretto quote di salario indiretto (contribuzione) o sociale (welfare; riduzione fiscali), per simulare aumenti salariali
- ridurre la retribuzione fissa.



Il tentativo di **estendere la contrattazione** di secondo livello è stato per esempio tentato cercando di introdurre una nuova voce stipendiale nel CCNL, l'elemento di garanzia retributivo (EGR, introdotto con l'accordo interconfederale del 2009 e poi ripreso in diversi contratti successivi).

Figura 4.1 Imprese che applicano l'EGR in totale e in modo esclusivo per settori di attività economica (percentuali sulle imprese di settore)

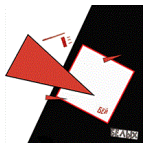


Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

L'EGR, in definitiva, è un'"una tantum" sostitutivo della precedente indennità di vacanza contrattuale, che viene corrisposta solamente in quelle realtà che non effettuano una contrattazione decentrata. La sua introduzione avrebbe dovuto rappresentare una sorta di incentivo a dotarsi di un accordo integrativo, in cui la EGR sarebbe quindi assorbita. Oggi (dati 2012/13), come viene mostrato nella tabella qui sopra, viene utilizzato nel 17,9% delle imprese, il 11,6% lo applica in maniera esclusiva.

**L'estensione della parte variabile** dello stipendio, anche senza aumentare gli stessi stipendi, è avvenuta attraverso diversi strumenti: dall'aumento degli straordinari (spesso comandati, al fine di saturare il più possibile l'utilizzo degli stabilimenti, a parità di forza lavoro) alla defiscalizzazione (e recentemente la decontribuzione) dei premi di produzione. Tale politica è stata attuata in diversi step, con il diretto coinvolgimento di tutti i governi (centrosinistra, centrodestra e tecnici). Abbiamo quindi visto una prima fase sperimentale (2007-2011), in cui Prodi con la L 247/2007 ha introdotto alcuni sgravi sulla retribuzione nel secondo livello correlata a incrementi di produttività (pari al 25% dei contributi previdenziali dell'azienda, per un importo massimo pari al 5% della retribuzione annua) e poi Berlusconi (DL 78/2010) ha aggiunto un'imposta sullo straordinario agevolata al 10%. Successivamente, queste misure sono state rese strutturali (2012-2015), durante i governi Monti (anche se le risorse a disposizione vengono ridotte) e Renzi (l'imposta al 10%, sino a 2500 euro annui, viene subordinata al deposito del contratto). Con questa spinta a rendere più significative le parti variabili dello stipendio, registriamo anche una pressione a legare queste quote stipendiali non più solo agli indici di bilancio, ma ad utilizzarli come strumenti di controllo della prestazione (schemi input oriented), diretti a stimolare i comportamenti organizzativi 'desiderati': estendendo quindi la valutazione della performance dei singoli lavoratori, delle squadre (dove è possibile), degli stabilimento nei gruppi (diffondendo quindi meccanismi divisivi nella forza lavoro).

Lo **spostamento di quote di salario** differito e sociale sul salario diretto, al fine di aumentare lo stipendio abbassando il salario complessivo, avviene infine con Renzi e Gentiloni (2016-2017). Il primo con la L. 208/2015 estende l'eliminazione della tassazione prevista per il benefit (TUIR del 1986), anche "in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale", su grandi categorie quasi onnicomprensive: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria, culto. Gli accordi rendono quindi il welfare non un benefit ma una forma di salario (in servizi o voucher), anche sostituendo quote dei premi (vedi gruppo sul welfare). Inoltre, con il DL 50/2017 (in conversione), Gentiloni prevede l'estensione della decontribuzione previdenziale per i premi (quasi totale sino a un

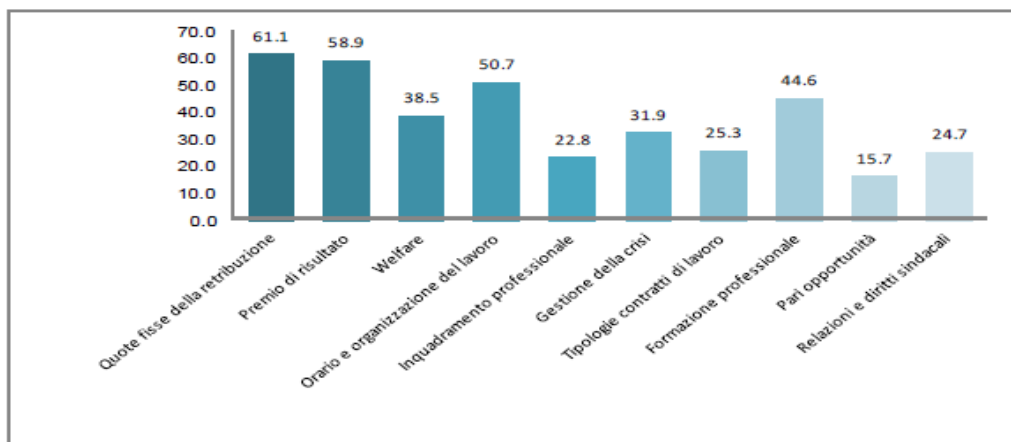


massimo di 800 euro), portando la parte a carico del lavoratore in stipendio, ma cancellando la gran parte dei contributi a carico dell'azienda (dal 23,5% al 3,5% circa). Inoltre, nel PNR (il Programma Nazionale di Riforma, il piano, inserito all'interno del Documento di economia e finanza che ogni anno fa il punto sulle raccomandazioni dell'Unione europea), il governo prevede una prossima riduzione del cosiddetto "cuneo fiscale" di 5 punti percentuali (dal 33 al 28%), almeno per i neoassunti: la stampa riporta che "il 2,5% dovrebbe esser per le imprese, il resto a vantaggio dei lavoratori" (cioè si porterebbe una parte del salario differito in quello diretto, cancellando del tutto l'altra parte a carico delle aziende, con una riduzione dello stipendio globale).

La **riduzione della parte fissa dello stipendio** avviene in diverse forme. Gli aumenti contrattuali dei minimi tabellari, in tutta questa fase, rimangono contenuti, ai limiti del potere d'acquisto. Ad esempio, prendendo l'ultima stagione di rinnovi (2015/17, quella più lontana dal picco della crisi), si evidenzia l'utilizzo dell'IPCA (come nei chimici e nei metalmeccanici), l'estensione dei CCNL a quattro anni (quindi diluendo gli aumenti, come avvenuto ad esempio per alimentaristi, metalmeccanici, tessile ed elettrici), l'assenza di aumenti oltre la semplice difesa del potere d'acquisto (dai 50 euro mensili stimanti dei metalmeccanici ai circa 100 di alimentaristi, autoferro e assicurativi). Inoltre, in alcuni contratti si prevede l'esaurimento progressivo dei premi fissi (per l'assorbibilità), con la loro trasformazione in premi variabili. In altri, come nei chimici (2010), si è prevista la scomparsa progressiva degli scatti di anzianità, congelandone il valore sino ad allora come superminimo individuale non assorbibile.

Tali politiche, in ogni caso, presentano risultati ancora non univoci. Secondo i dati Istat-Cnel (2016), la contrattazione di secondo livello non pare essersi estesa rispetto alla fase precedente (73,9% delle imprese con oltre 500 dipendenti, 27,9% in quelle sino a 50 dipendenti). La detassazione o gli sgravi fiscali previsti per l'erogazione del premio di risultato, sono limitati al 21% delle aziende. Il 63,3% delle grandi imprese (con oltre 500 addetti) ha erogato il premio di risultato, contro il 9,6% delle imprese piccole (10-49 addetti). I temi più rilevanti nella contrattazione di secondo livello in ogni caso sono stati: il salario (61,1%), l'organizzazione del lavoro (50,7%) e la formazione professionale (44,6%). Mentre il miglioramento del welfare aziendale ha riguardato una percentuale più ridotta (38,4%), concentrate soprattutto nelle grandi imprese (57,1%).

**Figura 4.9 Quote di materie negoziate o disciplinate dai contratti di secondo livello**  
(incidenza percentuale sul totale delle materie indicate)

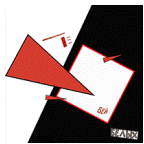


Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

### **Nel pubblico.**

Gli stipendi dei dipendenti pubblici dopo il 2008 sono stati caratterizzati da una sostanziale stagnazione, determinata dal blocco della contrattazione e degli aumenti salariali imposto con il DL 75/2010 (la

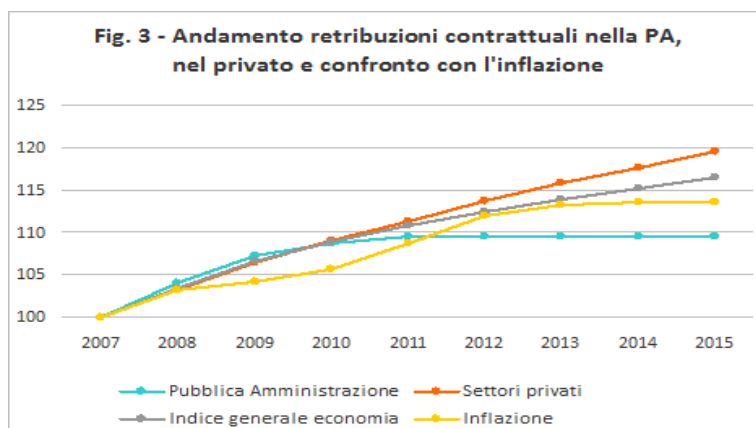




manovra correttiva alla Legge Finanziaria del 2010). Il processo di controllo degli stipendi pubblici risaliva già agli ultimi anni della fase precedente: la Finanziaria 2006 (L. 266/2005) impose un vincolo generalizzato ai fondi per la contrattazione integrativa ed il DL. 112/2008 introdusse per le stesse amministrazioni, oltre che un rafforzamento dei controlli, un inasprimento dei tetti, ridotti di un ulteriore 10%. Il blocco del 2010 fu invece totale e omnicomprensivo, motivato dalla precipitazione della crisi europea del debito sovrano e teoricamente programmato per un anno. Da lì in poi sarà puntualmente rinnovato in ogni legge di stabilità, sino a quando nel 2015 la Consulta lo dichiarò incostituzionale.

La normativa, in questi cinque anni, non ha quindi semplicemente disposto il blocco della contrattazione, ma un vero e proprio congelamento dello stipendio agli importi erogati del 2010, indipendentemente dalla maturazione di ogni diritto o istituto come l'anzianità (erano esclusi solo i passaggi di carriera per concorso ed eventuali indennità per l'assunzione di nuove funzioni). E' utile tener presente che il DL 75/2010 ha previsto anche un blocco del turn over, variamente riproposto anche negli anni successivi, che ha portato in pochi anni a ridurre del 10% la forza lavoro pubblica (circa 300mila persone), in maniera totalmente casuale (a seconda di chi ha cessato il rapporto di lavoro nel periodo).

Il risultato è stato un appiattimento dei salari nella pubblica amministrazione, che nel giro di pochi anni ha determinato una perdita secca del potere d'acquisto dei dipendenti pubblici (si calcola, dal 2011 ad oggi, circa 240 euro mensili netti in media).



A questo blocco degli stipendi e delle contrattazione si deve aggiungere la c.d. "Brunetta" (legge delega 15/2009 e DL 150/2009), di un anno precedente, che sostanzialmente ri-legifica la contrattazione nella pubblica amministrazione. Questa legge delega è quindi una riforma organica della contrattazione del pubblico impiego, che interviene in particolare su:

- oggetto e limiti del secondo livello;
- differenziazione del trattamento economico accessorio (deve esser prevalentemente collegato alla performance individuale, stabilendo 3 fasce di distribuzione del 25-50-25% dei lavoratori di ogni sede);
- rafforzamento dei poteri unilaterali delle amministrazioni.

Il 30 novembre 2016, più di anno dopo la sentenza della Corte e pochi giorni prima del referendum del 4 dicembre, il governo Renzi ha sottoscritto un'intesa con CGIL, Cisl e Uil per avviare il rinnovo dei CCNL pubblici. Quell'intesa, combinata con la riforma del Testo Unico della Pubblica amministrazione (l. 165/2001) e della "Brunetta", ora in discussione in Parlamento nel quadro della c.d riforma Madia, non sembra però modificare sostanzialmente il quadro. Il nuovo Testo unico, infatti, nelle intenzioni del governo Gentiloni dovrebbe prevedere la conferma del potere dell'amministrazione, l'attribuzione del trattamento economico accessorio in modo differenziato ed, ancor di più, la possibilità di prevedere PEO (progressioni economiche orizzontale) solo ad una quota limitata di dipendenti, mentre per le



progressioni di carriera c'è l'obbligo di concorsi con una riserva non superiore al 50% per il personale interno. Per entrambe le fattispecie (PEO e progressioni di carriera) diventa titolo prioritario o rilevante l'essere collocati per 3 anni consecutivi nella "fascia alta" nella valutazioni interne (colpendo quindi al cuore uno dei meccanismi più utilizzati, nello scorso decennio, nella contrattazione del pubblico impiego). Infine, nel testo viene anche previsto che, in caso di 3 anni di valutazioni negative consecutive, si possa esser licenziati per scarso rendimento.

In questo quadro negativo, mentre entro l'estate sarà definitivamente varata la riforma Madia ed ancora non è stata calendarizzata nessuna reale mobilitazione, il rinnovo dei CCNL è ancora in alto mare. Le linee di indirizzo del governo, infatti, non sono state ancora definite. In ogni caso, l'intesa del 30 novembre (e le risorse previste nella legge di stabilità e nel DEF), stabilisce che l'aumento contrattuale dovrà esser di 85 euro medi (comprensivo di tutto, forse anche di welfare e sanità integrativa).

### **Salario differito 2008/2017**

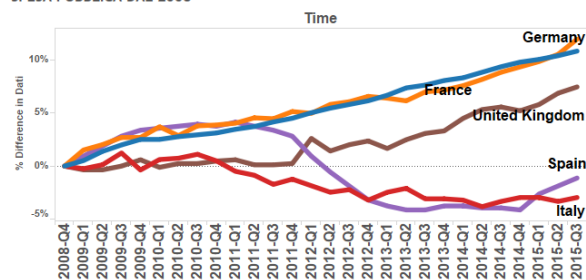
Come abbiamo visto, le controriforme che interessano il salario differito si sviluppano soprattutto nella fase precedente (a partire dalla Legge Dini sulle pensioni del 1995). Anche in questi ultimi anni, comunque, i governi non hanno mancato di peggiorare la situazione, innalzando l'età pensionistica (oggi l'Italia è il paese della UE con le peggiori condizioni previdenziali). Due le controriforme principali:

- ➔ DL 78/2010: età pensionabile delle donne nel pubblico impiego portata a 65 anni ad iniziare dal gennaio del 2016.
- ➔ DL 201/2011 (la famigerata "riforma Fornero"): abolizione "quote"; estensione a tutti del contributivo pro-rata; innalzamento età minima, equiparazione donne-uomini; fascia flessibile di pensionamento: donne 63-70 anni, uomini 66-70 anni.

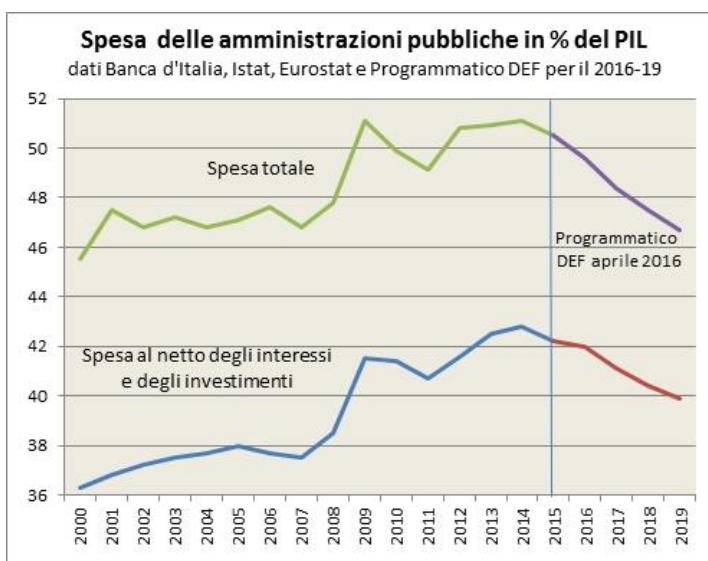
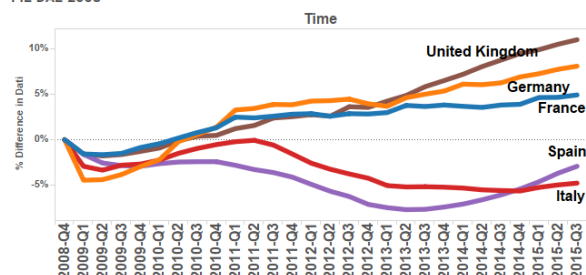
### **Salario sociale 2008/2017**

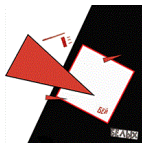
Il **salario sociale indiretto**, ovviamente, risente in maniera significativa della crisi. La spesa pubblica complessiva (nonostante la crescita del debito pubblico in rapporto al PIL, anche per la significativa contrazione del PIL per tutto il decennio), cala costantemente negli ultimi anni, con una serie ripetute di manovre finanziarie all'insegna dei tagli e dell'austerità (come evidenziato dai due grafici sottostanti).

SPESA PUBBLICA DAL 2008



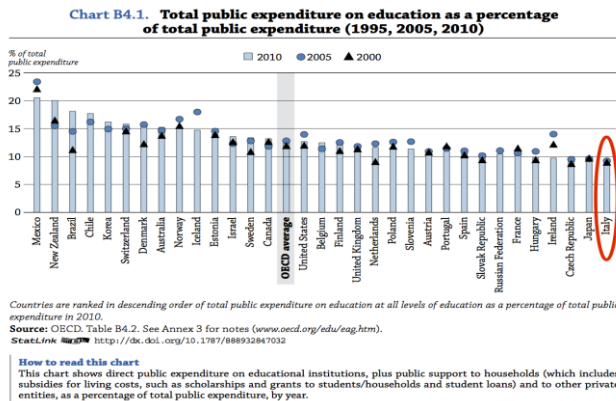
PIL DAL 2008



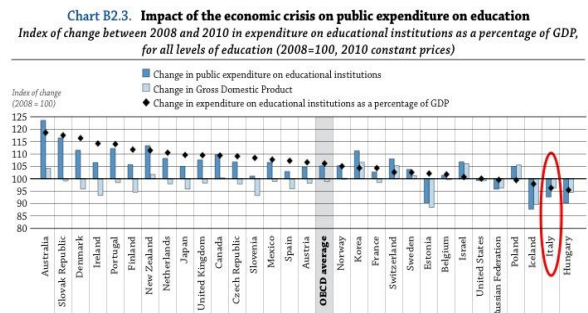


Prendendo come esemplificative il SSN e la scuola (come abbiamo fatto per la spesa precedente), vediamo che quelle tendenze non solo si consolidano, ma si approfondiscono.

**Spesa per istruzione come % della spesa pubblica:**  
**l'Italia è ultima (fonte: OCSE 2013)**

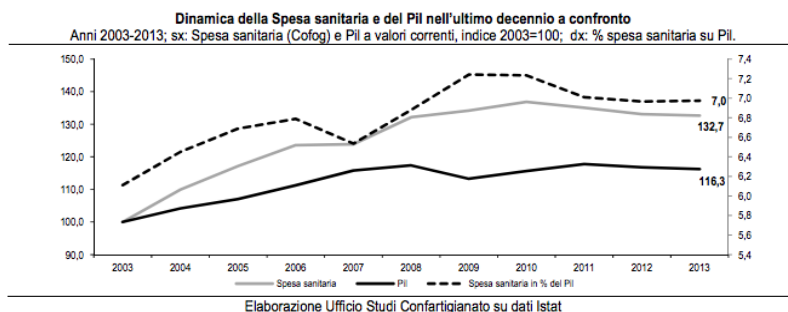


**Chi taglia di più l'istruzione (% PIL):**  
**su 30 nazioni, solo Ungheria peggio dell'Italia**  
**(fonte: OCSE 2013)**

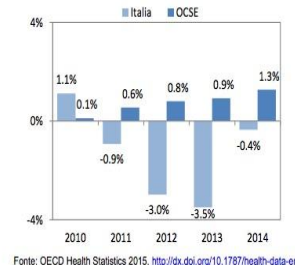


La spesa per istruzione cala costantemente in valori assoluti, mantenendo la stessa bassissima incidenza sul PIL del 2007/2008 (intorno al 4,5%). L'Italia è uno dei pochissimi a tagliare questa voce, in controtendenza anche rispetto ad altri paesi travolti dalla crisi come la Spagna (vedi grafici qui sopra).

La spesa SSN, dopo esser cresciuta in valori assoluti per tutta la fase precedente (nonostante un calo in rapporto al PIL negli anni novanta), rimane stabile dalla crisi in poi (salendo leggermente in rapporto al PIL per la decisa contrazione di quest'ultimo). L'ovvia conseguenza è un significativo calo della spesa reale pro capite, contrariamente alla media OCSE nel periodo (come illustrato dai due grafici qui sotto).



**Crescita annuale della spesa sanitaria pro capite in termini reali, Italia e media OCSE, 2010-2014**



In questi anni è proseguito anche il processo di revisione strutturale della scuola, con due ennesime controriforme di sistema che hanno approfondito le tendenze precedenti: la "Gelmini" (L. 133 e 169 del 2008, oltre che i successivi DPR 89 del 2009 su infanzia e primo ciclo, 87 del 2010 sugli istituti professionali, 80 del 2013 sul sistema nazionale di valutazione) e la c.d. "Buona scuola" di Renzi (L. 107/2015 con i decreti applicativi recentemente approvati da Gentiloni), sul cui profilo classista e competitivo (dallo smantellamento del sistema formativo nazionale con la chiamata diretta all'alternanza scuola-lavoro), ci siamo espressi più volte. Il SSN invece, dopo gli assestamenti della riforma sul titolo V, ha visto "semplicemente" il progressivo logoramento delle risorse, senza ulteriori controriforme.

Il processo di liberalizzazione dei servizi locali, invece, ha conosciuto nuovi sviluppi. Il DL 112/2008, poi L. 133/2008, ha ristretto i limiti alle società *in house*, per accelerare il loro processo di dismissione. Il DL 135/2009 (L. 166/2009) ha rafforzato ulteriormente questi limiti, prevedendo il parere del Garante della concorrenza e che nelle società miste il privato debba detenere almeno il 40% del capitale. Un parziale blocco del processo si è però registrato con i c.d. referendum sull'acqua del 12-13 aprile 2011: uno ha previsto l'abrogazione parziale della norma che regola la tariffa sull'acqua (non deve includere anche la remunerazione del capitale investito); un secondo l'abrogazione delle norme del DL 112/2008 che





prevedono la gestione dei servizi con rilevanza economica solo di soggetti a partecipazione privata (come abbiamo visto almeno al 40%), consentendo l'in-house solo eccezionalmente. Vale per tutti, non solo per l'acqua. La riforma Madia (L. 124/2015 e decreti attuativi), è intervenuta quindi nuovamente ribadendo il principio della concorrenza e solo residualmente la gestione in affidamento (annullando il risultato del referendum), costi standard e livelli dimensionali almeno provinciali. La riforma è stata però bocciata dalla Corte Costituzionale (sentenza 251/2016), perché le Regioni non sono state coinvolte nel processo di sua definizione.

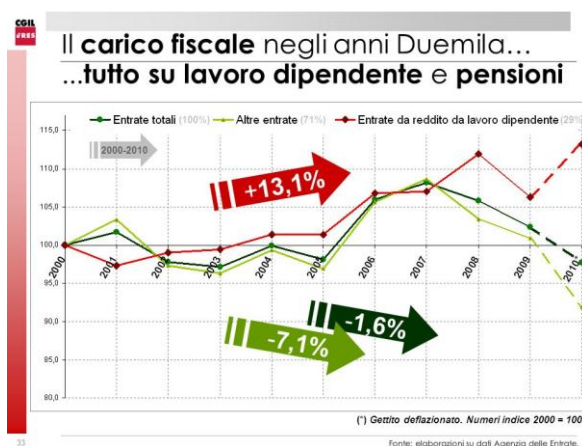
La **componente fiscale del salario sociale**, come nella fase precedente, è rimasta sostanzialmente inalterata (al netto delle defiscalizzazioni di cui abbiamo parlato sul salario variabile). Dopo la crisi, in ogni caso, si è registrato un nuovo aumento della pressione fiscale complessiva (che come abbiamo sottolineato, ricade per più del 50% sul lavoro dipendente), concentrata in particolare nell'aumento dell'IRPEF degli enti locali (per compensare gli ingenti tagli delle risorse statali previsti dal patto di stabilità). Un aumento che si è scaricato in particolare, ovviamente, sul lavoro dipendente (come possiamo vedere dai grafici qui sotto).



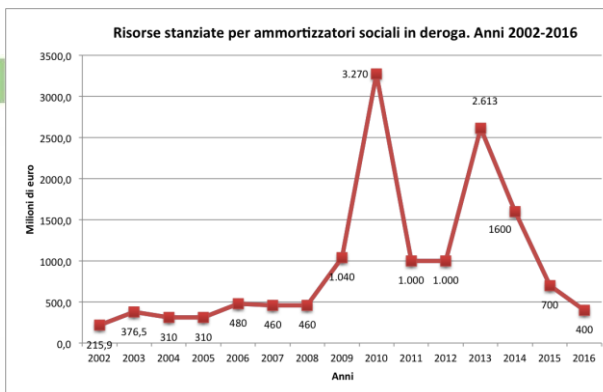
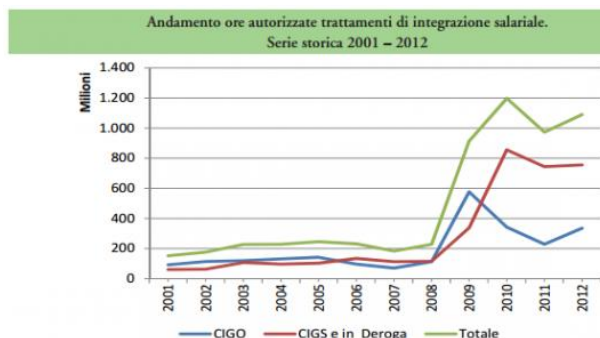
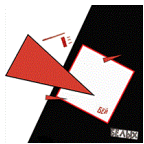
Tab. 3 - Andamento dei principali tributi locali (milioni di euro)

Anni	addizionale regionale IRPEF	addizionale comunale IRPEF	IRAP	ICI-IMU (*) TASI
2010	8.168	2.854	33.583	9.663
2011	8.401	2.913	34.136	9.848
2012	10.730	3.234	34.342	15.609
2013	10.617	3.889	34.767	15.706
2014	10.950	4.159	30.468	21.136
2015	11.322	4.298	29.370	21.306
Var. % 2010 - 2015	+39%	+51%	-13%	+120%
Var. ass 2010 - 2015	+3.154	+1.444	-4.213	+11.643

Elaborazione: Ufficio Studi CGIA su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze e ISTAT  
(\*) al netto della quota IMU di spettanza dello Stato



La componente erogata del salario sociale ha visto una crescita significativa durante le due recessioni (2009/2012), con un aumento significativo dell'utilizzo di tutti gli strumenti: CIGO e CIGS, cassa integrazione in deroga, mobilità e assegni di disoccupazione (vediamo, a titolo di esempio, i due grafici qui sotto).



Diversamente dalla fase precedente, però, gli ammortizzatori sociali conoscono due diverse revisioni.

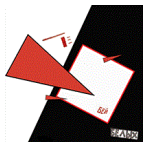
- La legge 92/2012 (Riforma Fornero), trasforma l'assegno di disoccupazione nella ASPI (12 o 18 mesi, a seconda dell'anzianità), a cui si aggiunge un mini-ASPI (6 mesi, per precari e alcuni atipici). Inoltre, e forse soprattutto, abroga dal 2017 l'assegno di mobilità in caso di licenziamenti collettivi e istituisce i Fondi di solidarietà bilaterali (per le aziende con più di 5 dipendenti, che non hanno CIG; la normativa ingloba anche quelli già operanti da tempo, come nell'artigianato). Comunque, fondi di solidarietà bilaterali possono essere costituiti anche in settori di attività che rientrano nella CIGO (ad esempio ve ne sono nelle società assicuratrici e del credito, in Poste Italiane, Ferrovie dello Stato, nel settore marittimo e del trasporto pubblico).
- Il D.Lgs. 22/2015 (uno dei decreti applicativi del Jobs act), rivede l'assegno di disoccupazione previsto dalla Fornero sia negli importi che nella durata, estendendolo anche su altre forme di precariato con tre diversi strumenti (NASpI, ASDI e DIS-COLL).
- Il D.Lgs. 148/2015 (altro decreto applicativo del Jobs act) rivede alcuni criteri per la cassa integrazione (contribuzione e durata) e cancella la cassa integrazione in deroga (finanziata dallo stato). E' utile a tale proposito ribadire, come abbiamo visto parlando della fase precedente, che CIGO e CIGS sono finanziate con fondi INPS non a carico della fiscalità generale, e che questi fondi sono in genere in attivo (prevedendo una contribuzione in carico, come per la previdenza, 2/3 alla azienda e 1/3 al lavoratore, ed essendo quindi sostanzialmente più una forma mutualistica di salario collettivo che un vero salario sociale).

## **5. IL REDDITO: DI CITTADINANZA, MINIMO GARANTITO E DI INCLUSIONE**

Negli ultimi anni è emersa con sempre maggior forza la rivendicazione del reddito di cittadinanza (un entrata monetaria sganciata dalla prestazione lavorativa), vista anche la diffusione di un proletariato generico e precario, di nuove professioni intermittenti o marginali, di una disoccupazione strutturale particolarmente concentrata nei settori più deboli (donne, giovani e minoranze). E' forse utile, nel quadro di un ragionamento sul salario globale, cercare di chiarire anche alcuni elementi di questa proposta. Spesso infatti sono usati come sinonimi termini che in realtà sottendono proposte diverse (reddito di cittadinanza, reddito di autodeterminazione, reddito minimo garantito, reddito di inclusione, salario sociale, salario minimo garantito). Per iniziare il nostro confronto, prendo in considerazione le tre che ritengo principali (al di là della loro terminologia).

**Reddito di cittadinanza o autodeterminazione.** Questa impostazione è basata su alcune teorie che possiamo definire "antagoniste" (Negri, Fumagalli, Bascetta, Vercellone, Paulré, ecc). Queste teorie ritengono che il capitalismo sia oramai fuoriuscito dalla sua fase originaria, centrata sulla produzione di





valore e sulla sua appropriazione nei processi di lavoro (cioè nello sfruttamento). Per queste teorie, infatti, la produzione del valore è oramai appannaggio della *mente sociale*: cioè risiede in alcune componenti immateriali delle merci (ideazione, ricerca, design, brand, ecc), che si sviluppano soprattutto attraverso relazioni sociali. L'economia sarebbe quindi fondata sulla diffusione di saperi e su reti di conoscenze, senza più luoghi e tempi di lavoro. Il prodotto (e quindi il valore) manifatturiero costituirebbe ormai solo una parte minima ed in continua decrescita del valore di una merce. In questa società, vis-a-vis con un capitale prodotto socialmente, si rivendica quindi un reddito per tutti: tutti partecipano alla produzione e allora il salario non può che assumere la forma di un vero e proprio salario sociale. Ovviamente, in questa interpretazione, è un salario correlato alle capacità del modo di produzione contemporaneo: uno strumento di partecipazione di tutti alla ricchezza che tutti si produce e quindi significativamente lontano dalla semplice sopravvivenza.

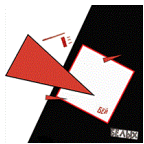
**Reddito minimo garantito.** Esiste anche una seconda versione, meno radicale della prima, in quanto non teorizza un nuovo capitalismo cognitivo, né quindi rivendica un salario sociale per permettere a tutti di partecipare alla ricchezza prodotta da tutti. La proposta è quella di un reddito di base universale (*basic income guaranteed*, come lo definì vent'anni fa l'economista belga Parijs): un contributo di sopravvivenza, erogato in modo costante per il solo fatto di essere cittadini, sufficiente appunto solo a partecipare alla vita sociale. Universale e incondizionato, in quanto è erogato a tutti (al ricco quanto al povero). In una diversa versione, era già stato immaginato da Milton Friedman (uno dei fondatori dell'economia neoliberalista) come imposta negativa (*negative income tax*): al di sotto di una determinata soglia di reddito, invece di pagare delle tasse si riceve un sussidio. Uno strumento di contenimento della povertà e sviluppo dei consumi, in funzione di preservazione del sistema.

**Reddito di inclusione sociale.** Questo è uno strumento di sostegno al reddito, rivolto a situazioni di bisogno o necessità (povertà, disoccupazione, inoccupazione, ecc). In pratica, è un *reddito minimo condizionato*. E' uno strumento di fatto applicato in quasi tutta Europa, ad eccezione del nostro paese. Gli ammortizzatori sociali esistenti, infatti (dalla CIG alla NASPI), anche quelli riformati da Fornero e Renzi, sono sostanzialmente finanziati dall'INPS, cioè da un fondo salariale collettivo (costruito su contribuzioni di imprese e lavoratori) e non dalla fiscalità generale. Negli altri paesi Europei presenta elementi comuni, ma anche differenze importanti (il valore dell'importo, ad esempio, va dai circa 1200 euro della Danimarca ai 177 euro del Portogallo; in Austria, Finlandia e Olanda gli importi variano a seconda delle regioni; in Spagna sono strumenti di intervento delle comunità autonome). Quasi ovunque alla erogazione diretta di una somma di denaro è associata anche l'erogazione indiretta di beni e servizi, in particolare per l'abitazione ed il riscaldamento. In tutti i casi, questo sussidio è determinato da particolari condizioni di bisogno (soglia di reddito individuale o familiare).

Sperando di aver aiutato a chiarire le differenze, è forse utile che come area sindacale, da qui al prossimo congresso, definiamo una posizione comune su queste proposte. Il documento dello scorso congresso (*Il sindacato è un'altra cosa, rivendicazioni per una Cgil indipendente, democratica, che lotta*) presentava una posizione ancora abbastanza indefinita, tra reddito di inclusione e reddito minimo garantito. Tre infatti (e brevi) le affermazioni del testo in cui ci si riferiva a queste questioni (*“È ora di introdurre anche in Italia un reddito minimo garantito su tutto il territorio nazionale, inteso come strumento di protezione sociale del reddito per attenuare il rischio di povertà di alcune fasce di popolazione, in condizioni di bisogno particolari e transitorie, in particolare per chi ha perso il lavoro o è in cerca di occupazione”*). Più avanti, la rivendicazione di un *“reddito garantito a tutti coloro che non trovano lavoro o lo hanno perso fino a nuova occupazione”*; ed infine la considerazione della necessità di *“introdurre il reddito minimo garantito per contrastare la non autosufficienza e la povertà”*).

Personalmente, ritengo che:

- Il reddito di cittadinanza (la proposta di un salario sociale per partecipare ad una ricchezza socialmente prodotta), contrasti frontalmente con l'impostazione classista della nostra area sindacale,



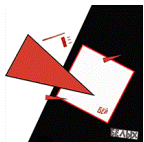
che individua ancora nella relazione di sfruttamento che si produce nel lavoro la radice sia della valorizzazione del capitale (e quindi delle classi dominanti attuali), sia della nostra stessa ragion d'essere (la difesa, appunto, degli interessi, dei diritti e dei salari di lavoratori e lavoratrici). Un'impostazione che, sia detto tra parentesi, pare confermata dalla guerra di classe scatenata in questi anni dal padronato, che nei contratti lega ancora i suoi margini di profitto all'estensione degli orari e la compressione degli stipendi, oltre che all'aumento dei ritmi di lavoro.

- Il reddito minimo garantito sia sostanzialmente la monetizzazione del salario sociale. In questa forma, rischia cioè di esser sostitutivo (totalmente o parzialmente) del salario sociale comunemente erogato come servizi pubblici universali (scuola, sanità, trasporti, luce, acqua, gas), ad un livello di pura sopravvivenza. Tale trasformazione presenta due limiti principali: da una parte rischia di riprodurre, in altri modi, un modello neocorporativo di scambio tra moderazione stipendiale e salario sociale (comprimendo il salario diretto); dall'altro ha un'impostazione individualista (non a caso è stata tratteggiata da un economista neoliberista come Friedman), fondandosi sulla libertà del singolo di scegliere come spendere il proprio salario sociale (radicalizzando e generalizzando il modello del voucher introdotto per esempio in Lombardia). Un neocorporativismo individualista, che rischia di fondere il peggio delle due impostazioni.
- La terza proposta, quello di un reddito minimo condizionato (al di là delle terminologie), credo invece debba esser assunta dall'area e quindi inserita tra le sue rivendicazioni. In concreto, ed in controtendenze rispetto alle richieste del padronato (welfare aziendale), si tratta di spostare componenti del salario sociale oggi finanziate mutualisticamente (ammortizzatori sociali in capo all'INPS, basati su fondi salariali) sulla spesa pubblica generale, rafforzandone anche l'universalità (a tutti quelli in condizione di bisogno, indipendentemente dalle condizioni contrattuali precedenti).

## **6. UN PRIMO RAGIONAMENTO SU ALCUNE LINEE DI DIFESA**

Come abbiamo già sottolineato, la stagione contrattuale è in corso. Si potrà valutarla solo dopo la sua conclusione e, soprattutto, dopo la sua reale implementazione. Il risultato di una stagione contrattuale, infatti, non è solo scritto nei testi, ma dipende anche dalla resistenza dei lavoratori e dalla forza del padronato nei posti di lavoro. Nel seminario avremo un primo confronto. Il quadro che abbiamo tracciato, nella sua complessità ed articolazione, credo che comunque identifichi alcune tendenze e quindi alcuni elementi su cui concentrare la nostra attenzione e la nostra azione. Provo qui a evidenziarle.

1. **Distinguere sempre le diverse forme del salario.** Come abbiamo più volte sottolineato, uno degli strumenti per ridurre il salario (in particolare in una fase in cui non può contare sulla sua progressiva erosione per l'inflazione), è quello di spostarne alcune quote tra le sue componenti, occultandone la riduzione complessiva attraverso l'aumento dello stipendio netto mensile. Per questo è importante chiarire il concetto di salario globale e definire le sue componenti principali, preparando materiali informativi semplici e leggibili che chiariscano questi elementi a lavoratori e lavoratrici.
2. **Difendere il Sistema Sanitario Nazionale.** Come abbiamo visto, questo è sostanzialmente l'unico sistema universale di welfare nel nostro paese. Nonostante le numerose riforme, che ne hanno privatizzato la struttura (aziendalizzazione) ed alcuni servizi (sanità privata accreditata), nonostante la riduzione progressiva delle risorse, costituisce ancora un elemento fondamentale del salario sociale. La sua salvaguardia deve quindi rimanere un elemento centrale dell'iniziativa del sindacato, soprattutto a fronte della crescita nella contrattazione di sistemi mutualistici (fondi sanitari integrativi) che rischiano di eroderne la tenuta, e di possibili nuove controriforme.
3. **Difendere la parte fissa dello stipendio.** Come abbiamo visto, un obiettivo di ampi settori padronali è quello di aumentare la parte variabile dello stipendio, concentrando qui gli aumenti



contrattuali anche attraverso una politica di sostegno pubblico (defiscalizzazione). Questa iniziativa è quindi condotta dal padronato a diversi livelli: con un intervento politico per la stabilizzazione di normative fiscali in merito; con la definizione di norme nei CCNL che ne favoriscano l'applicazione (per esempio nei metalmeccanici, l'assorbibilità dei premi fissi che orienta in quella direzione la contrattazione di secondo livello), infine, e solo infine, con l'adozione di accordi aziendali che la concretizzano. La nostra risposta non può quindi posizionarsi solo sulla resistenza in quest'ultimo livello, ma deve riuscire a esprimersi anche attraverso una critica ed una conseguente opposizione nei CCNL e, nondimeno, sulle scelte di politica generale del governo.

4. **Difendere l'omogeneità delle retribuzioni.** Nel quadro di questo attacco alla parte fissa dello stipendio, è importante porre particolare attenzione all'unità salariale del lavoro. Da una parte aggiornando una delle classiche parole d'ordine della sinistra sindacale ("aumenti uguali per tutti"), rivendicando aumenti minimi intercategoriale (non solo indipendentemente da posizioni e inquadramenti, ma indipendentemente dai CCNL di riferimento). Dall'altra però, sia nei CCNL sia nei contratti di secondo livello, porre particolare attenzione al processo in corso di differenziazione dello stipendio, cercando il più possibile di limitarlo. La costruzione di sistemi salariali in cui cresce l'adozione di parametri basati sulla qualità ed il controllo della prestazione lavorativa, infatti, rischia di diversificare lo stipendio anche all'interno delle stesse qualifiche o degli stessi inquadramenti (che infatti possono anche sfumare di importanza, riducendosi di numero o riducendo *il delta* tabellare che li differenzia). Il salario tende cioè ad individualizzarsi, con forme moderne e talvolta occulte di cottimo. In alcuni settori, si tende invece a compartimentalizzare la forza lavoro in team e squadre, tra loro in competizione per l'incentivo. Per contrastare questa divisione della classe (spesso propagandata come riconoscimento del merito e della professionalità), è importante porre quindi attenzione anche all'individuazione di parametri il più possibile collettivi ed omogenei per tutti i lavoratori interessati.
5. **Coordinare salari e condizioni di lavoro nei grandi gruppi.** In tutti i settori produttivi, la crisi ha accelerato il processo di concentrazione in corso da tempo. Se la crisi produttiva ha inciso in particolare sulla grande impresa (con chiusure e riduzioni produttive), è cresciuto però il numero di aziende inserite all'interno di gruppi più grandi. In questo contesto, spesso la strategia padronale è quella di differenziare la contrattazione stabilimento per stabilimento, anche innescando una competizione per l'assegnazione delle nuove commesse, o degli investimenti per nuovi prodotti o ristrutturazioni. In questa direzione, anche a livello salariale, cresce l'esigenza di coordinare le iniziative sindacali nei diversi stabilimenti di un gruppo (almeno sul territorio nazionale).
6. **Evitare riduzioni dei contributi pensionistici.** Come sottolineato nel testo, il DEF appena approvato, annuncia nel PNR un prossimo intervento di decontribuzione per i nuovi assunti. Una riduzione probabilmente di 5 punti, che si vuole "spartire" a metà tra lavoro e capitale (con lo stesso criterio apparentemente "equo" con cui in molte aziende si sta proponendo di spartirsi a metà il guadagno dovuto alla scomparsa di ogni contributo e tassazione sul welfare aziendale). In entrambi i casi, si tratta di ridurre lo stipendio globale, togliendo ai lavoratori una loro quota di salario differito. E' importante sviluppare sin da subito l'informazione su questo furto, per costruire ogni possibile resistenza quando si tenterà di implementarla concretamente.

7... .. Si dovrebbe aprire conseguentemente anche un confronto su come articolare queste linee di azione. Credo che per chiarire i concetti, trovare un terreno condiviso ed aprire il confronto, posta però esser sufficiente, per oggi, fermarsi qui.