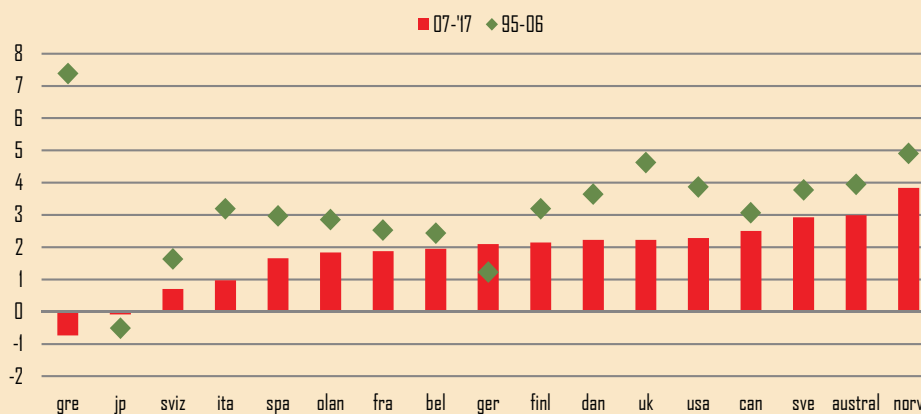


RETRIBUZIONI

• Costo del lavoro



var % medie annue elaborazioni su dati Ocse

La stagnazione delle retribuzioni costituisce un fattore di rischio del quadro macroeconomico. Questo numero del Barometro analizza la questione da diversi punti di vista esaminandone determinanti e andamenti lontani nel tempo e a noi più vicini. I diversi contributi si focalizzano sul confronto internazionale, come sulle specificità settoriali a livello nazionale. Vi sono, inoltre, una scheda sul rinnovo contrattuale dell'IG METALL e approfondimenti sull'equità retributiva di genere, sul cuneo fiscale e sul potere d'acquisto delle pensioni.

Il Barometro CISL è stato progettato ed implementato da Gabriele Olini della Fondazione Tarantelli – Centro Studi, Ricerche e Formazione in collaborazione con REF Ricerche, cui è stata affidata l'elaborazione delle statistiche e l'aggregazione degli indicatori sintetici. Hanno collaborato a questo numero per la Fondazione Tarantelli Giuseppe Gallo (Presidente), Maurizio Benetti, Gabriele Olini, Vilma Rinalfi. Per REF Ricerche Fedele De Novellis, Marina Barbini e Valentina Ferraris e Sara Signorini.

Chiuso il 28 febbraio 2018

CONTENUTI

Pag 1

Retribuzioni

Pag 2

Indice

Pag 3

Editoriale

Pag 6

Il decennio perduto dei salari

Pag 18

2018: moderazione salariale?

Pag 20

Il rinnovo del contratto dell'Ig Metall

Pag 21

La ripresa non aiuta per ora le retribuzioni contrattuali e di fatto

Pag 27

Esiste equità retributiva e di genere in Italia?

Pag 31

Costo del lavoro, fiscalità e cuneo fiscale: il percorso dell'ultima legislatura

Pag 37

Potere d'acquisto delle pensioni

Il ritorno della questione salariale

di Annamaria Furlan

La questione salariale è una componente essenziale del fenomeno delle diseguaglianze sociali nel quale si annoda con i differenziali di accesso al lavoro, all'istruzione, ai servizi sanitari, alla partecipazione civile e politica e, in ultima istanza, alla pienezza della cittadinanza, decisiva per la legittimazione sociale delle democrazie.

Il dibattito congressuale della CISL ed i, conseguenti, indirizzi strategici hanno riconosciuto a queste emergenze sociali e politiche la centralità che occupano nel nostro tempo travagliato.

Lo studio approfondito del Barometro CISL, affidato alle pagine che seguono, analizza, con precisione, i fattori strutturali di lungo periodo che hanno determinato la STAGNAZIONE della dinamica salariale nelle economie avanzate:

- GLOBALIZZAZIONE dei MERCATI FINANZIARI, del COMMERCIO, dei MERCATI DEL LAVORO.

- DELOCALIZZAZIONI PRODUTTIVE avviate negli anni novanta del secolo scorso che hanno assunto dimensioni imponenti con l'entrata della Cina nel WTO (2001) e con l'integrazione dei Paesi emergenti nell'economia mondiale che hanno ridotto le diseguaglianze globali ma imposto una concorrenza selvaggia sui salari, sui di-

ritti, sulle tutele dei lavoratori dei Paesi avanzati.

- CRISI FINANZIARIA e RECESSIONE con le ricadute negative sul PIL, sui fallimenti delle imprese, sull'occupazione, sul potenziale produttivo, sulla caduta dell'inflazione con sconfinamenti nella deflazione e, di conseguenza, sulla dinamica salariale.

- Irruzione di Internet nei PROCESSI DI DISTRIBUZIONE COMMERCIALE (Amazon, Airbnb, Uber) con effetti di riduzione dei costi di produzione e dei salari.

- BASSA CRESCITA DELLA PRODUTTIVITÀ poiché Internet ed Industria 4.0 hanno ridisegnato assai più la polarizzazione della composizione occupazionale che accelerato i ritmi di crescita della produttività.

- NUOVA STRUTTURA DEL MERCATO DEL LAVORO laddove il sotto utilizzo della capacità produttiva non è più misurato dal solo tasso di disoccupazione, ma si estende, altresì, ai lavori a termine, ai part time involontari, agli inattivi, ai giovani che non studiano e non lavorano (NEET).

Per queste ragioni la dinamica salariale resta bloccata anche nelle

economie che hanno ridotto il tasso di disoccupazione a livelli considerati fisiologici come le economie tedesca e statunitense.

Pure in Italia l'andamento delle retribuzioni reali di fatto resta stagnante e non ha ancora goduto dei benefici della ripresa. Pesa un deficit enorme che il Barometro evidenzia: posto uguale a 100 il livello alla fine degli anni novanta del costo del lavoro, della produttività del lavoro, del costo del lavoro per unità di prodotto fra Italia e Germania, oggi il costo del lavoro è quasi identico, mentre il rapporto tra la produttività italiana e quella tedesca è sceso a 80. Con il conseguente differenziale molto elevato sul costo del lavoro per unità di prodotto, salito nel rapporto tra noi e la Germania a 125. Il prezzo altissimo pagato all'insufficienza di politiche di ricerca, innovazione, qualificazione professionale.

Il dibattito sulla questione salariale è polarizzato.

Le principali Banche centrali mondiali ritengono i bassi salari un fattore di squilibrio macroeconomico che contrasta la crescita stabile di lungo periodo. Il FMI, un tempo vestale intransigente del "Washington consensus", nel World Economic Outlook e nel Fiscal Monitor di ottobre 2017, ne

condivide le preoccupazioni e la diagnosi. “La ripresa economica è forte, come non succedeva da un decennio, ma i salari restano stagnanti. I Governi hanno l’opportunità di fare in modo che i benefici del commercio siano distribuiti in modo più equo.” (Cristine Lagarde)

“Un aumento di salari e stipendi della classe media porterebbe ad una distribuzione del reddito meno squilibrata e ridurrebbe la necessità di indebitamento della classe media. Ma globalizzazione e sviluppo tecnologico tendono a spostare la distribuzione del reddito verso il capitale. Non sarà facilissimo correggere questa tendenza.” (Carlo Cottarelli)

L’orientamento favorevole a politiche redistributive per il lavoro dipendente ed il ceto medio, manifestato dalle principali istituzioni monetarie internazionali, contrasta radicalmente con la logica e gli andamenti dei mercati finanziari e delle borse mondiali.

Sino a gennaio 2018 le borse mondiali hanno continuato la fase espansiva che durava da 7 anni. Venerdì 2 febbraio 2018 il dato sulla crescita dei salari USA, più alto delle attese, scatena il panico sulle borse mondiali travolte da un’ondata imponente di vendite. Perché aumento dei salari significa ripresa dell’inflazione, riduzione della liquidità immessa sui mercati dalle Banche centrali che ha come obiettivo un’inflazione prossima ma non superiore al 2%, aumento dei tassi di interesse. Questo scenario spaventa le bor-

se perché nei lunghi anni delle politiche monetarie ultra espansive, con liquidità enorme e tassi a zero, molti investitori hanno cercato rendimenti superiori nei titoli più rischiosi e moltissimi lo hanno fatto a debito.

Si è, così, creata un’enorme bolla speculativa. Il danno collaterale delle politiche monetarie ultra espansive. L’aumento dei tassi di interesse a ritmi superiori alle attese aumenta, enormemente, i rischi di insolvenza. Per questo dall’inizio di febbraio gli investitori vendono a man bassa, la volatilità è tornata e la tendenza ribassista domina le borse mondiali.

Se gli investitori falliscono (molti Hedge fund di grandi Gruppi finanziari sono già falliti), le perdite si scaricano sulle banche finanziatrici che hanno a garanzia titoli svalutati che non le coprono che in minima parte. Le banche riducono drasticamente i canali di finanziamento creditizi e finanziari all’economia, alle imprese, alle famiglie trasformando la crisi finanziaria in recessione. Dinamica che, purtroppo, abbiamo già conosciuto e sperimentato.

Non sono indebitati solo gli investitori finanziari; lo sono anche le imprese.

Morale della storia: le radici strutturali delle crisi finanziarie e delle recessioni sono rimaste intatte. Nella latitanza della politica le Banche Centrali sono intervenute per evitare il crollo del sistema finanziario internazionale con colossali iniezioni di liquidità e tassi a zero, creando le condizioni

ottimali per l’investimento finanziario, in gran parte a debito, e la costante espansione delle borse oltre ogni record storico. Un’espansione “drogata” dalla politica monetaria ultra espansiva delle Banche Centrali senza la quale la bolla speculativa rischia di esplodere.

La finanza dovrebbe essere l’infrastruttura al servizio della crescita. Al contrario il minimo sintomo di aumento dei salari, dei redditi, della domanda, componenti strutturali della crescita, viene temuto ed osteggiato, per le ragioni in breve richiamate, come una minaccia mortale. La logica delle borse e la logica della crescita non solo si separano ma diventano ostili. Con il particolare, decisivo, che la dimensione dei mercati finanziari (non solo azionari) supera di gran lunga il valore del PIL mondiale e che il capitalismo finanziario domina l’economia mondiale.

La questione salariale, come risulta da queste brevi considerazioni, si colloca all’incrocio tra cambiamento di paradigma e coerenti politiche di breve e di medio periodo.

L’accordo tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 27 febbraio u.s. interviene in questo contesto con grandi potenzialità innovative. Esso ha di mira la valorizzazione del lavoro e delle retribuzioni ed è, nella sua ispirazione, un Progetto di sviluppo per il sistema – paese, facendo di relazioni industriali partecipative e stabili una condizione per un significativo aumento della

competitività, della produttività, dei salari. Si tratta di una risposta a due questioni strutturalmente integrate e speculari: la debolezza delle retribuzioni e della produttività, più volte richiamate in questo numero speciale del Barometro. E' stato dato, infatti, un chiaro segnale che la contrattazione con Confindustria dovrà caratterizzarsi sui temi innovativi delle politiche attive, della formazione per le competenze del lavoro che cambia, del welfare contrattuale, della sicurezza del lavoro e soprattutto della partecipazione dei lavoratori. E' un accordo che vuole valorizzare le persone, rafforzando l'occupabilità, rendendole più protagoniste e partecipi nel luogo di lavoro. E' stato importante mettere finalmente al centro del dibattito pubblico il tema del lavoro, riaffermando il protagonismo delle parti sociali. La ridefinizione del trattamento economico complessivo e del trattamento economico minimo, se ben attuata, e la realizzazione del riconoscimento della rappresentatività renderanno inutile ogni proclama elettorale sul salario minimo e porranno fine al fenomeno del "dumping contrattuale" alimentato da associazioni imprenditoriali e sindacali di comodo e prive di rappresentatività.

L'Accordo è un vero e proprio modello di governo, nell'ambito delle competenze e delle responsabilità delle Parti Sociali, delle relazioni sindacali, della valorizzazione del lavoro, del posizionamento competitivo della manifattura italiana,

della ripresa della dinamica salariale.

Ad esso la CISL associa, in un'unica visione strategica due linee rilevanti di impegno:

Politica redistributiva, a favore delle aree sociali medie e basse, attraverso la leva fiscale secondo il Disegno di legge di iniziativa popolare depositato in Parlamento nel settembre 2015;

Dimensione contrattuale europea attraverso l'avvio di Accordi Quadro di armonizzazione dei CCNL di categoria per abbattere il "dumping contrattuale" che da RyanAir ad Embraco continua a lacerare la coesione sociale dell'Unione europea.

Strategia di grande impegno, coerente con il riformismo rigoroso e pragmatico della CISL. L'Accordo con Confindustria ed il rinnovo del Contratto dell'IG Metal ci dicono che un modello di competizione e di crescita che assume la valorizzazione del lavoro e la partecipazione come componente intrinseca, per quanto ambizioso, è possibile!

IL DECENNIO PERDUTO DEI SALARI

di Fedele De Novellis e Marina Barbini

Frenata salariale a livello globale

La crisi economica scoppiata nel 2008-09 ha avuto conseguenze su tutte le maggiori economie, colpendo con durezza i mercati del lavoro. Gli effetti della crisi sulla domanda di lavoro sono visibili tanto sui livelli dell'occupazione, quanto sulla crescita dei salari.

La contrazione della domanda globale avvenuta e le difficoltà nel successivo percorso di recupero, con una nuova recessione nel 2012-13 in alcuni paesi europei, hanno determinato la formazione di un ampio eccesso di capacità produttiva, in termini di sottoutilizzo degli impianti e crescita della disoccupazione, che ha ridimensionato la crescita di prezzi e salari. Diverse economie hanno difatti registrato un drastico abbassamento dell'inflazione, sino a portarsi ai margini della deflazio-

ne.

Nei due grafici si illustrano i tassi di crescita medi del costo del lavoro e dei prezzi nelle maggiori economie avanzate (la selezione dei paesi riflette la disponibilità delle statistiche di base) confrontando il periodo post-crisi, a partire dunque dal 2007, con i tassi medi riscontrati dalla metà degli anni Novanta al 2006, periodo comunque già caratterizzato da tassi di crescita dei prezzi e dei salari moderati.

Il confronto evidenzia come siano nettamente prevalenti i casi in cui la dinamica si è abbassata nel corso del periodo più recente.

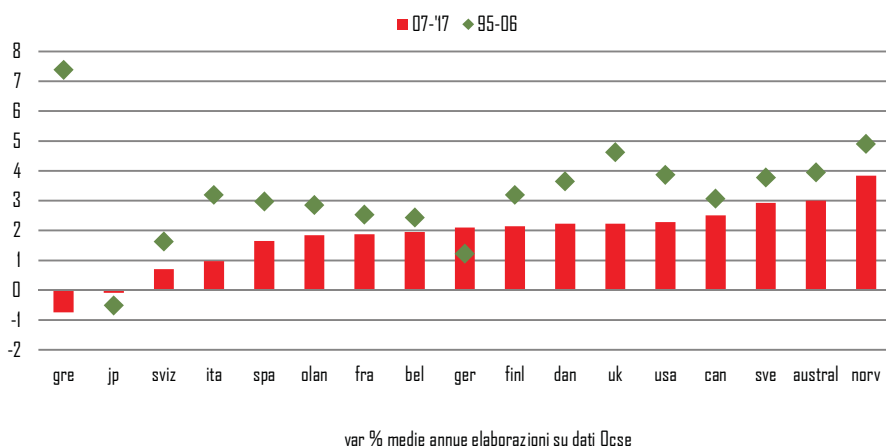
Dai dati sulla crescita del costo del lavoro, solo Germania e Giappone non registrano una fase di rallentamento (anche perché nel caso giapponese eravamo già su variazioni di segno negativo, e in Germania su ritmi bassissimi). Nel

complesso per la maggior parte dei paesi la crescita del costo del lavoro non è andata oltre il 2 per cento negli ultimi anni, con una decelerazione di oltre un punto percentuale rispetto al periodo precedente.

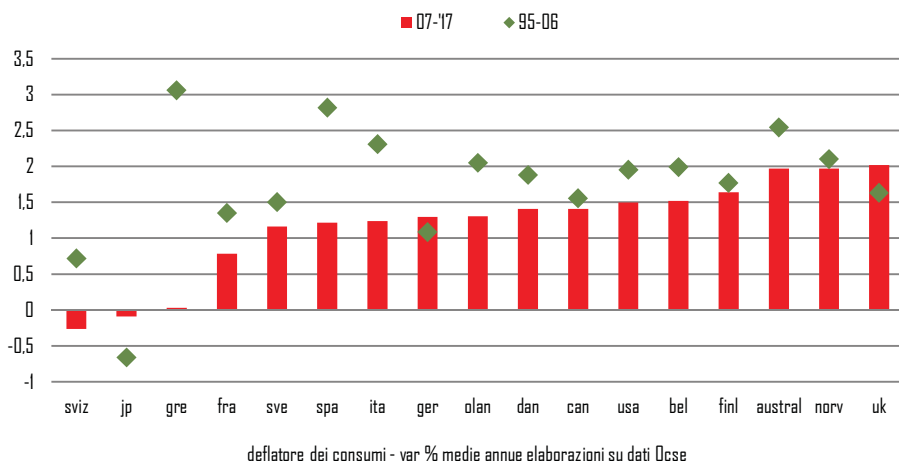
Tale andamento ha a sua volta riscontro nei dati sui prezzi. L'inflazione nella maggior parte dei paesi si è posizionata su ritmi appena positivi. In diversi paesi sono stati raggiunti per alcuni anni tassi d'inflazione vicini a zero oppure negativi. I timori di deflazione sono stati uno dei tratti peculiari della fase alle nostre spalle. L'attenzione al tema della deflazione si lega a quello della stabilità finanziaria, soprattutto in considerazione del fatto che nella maggior parte delle economie il livello dell'indebitamento – sia pubblico che privato – in quota di Pil è molto alto; la bassa crescita dei prezzi e dei salari rende più difficile il rientro dal debito.

Il timore che si innescasse una spirale prezzi-salari al ribasso ha portato le banche centrali a adottare politiche monetarie eccezionali, con tassi d'interesse prossimi a zero; inoltre, sono state adottate misure di espansione dell'offerta

Costo del lavoro



Inflazione



di moneta attraverso l'acquisto di titoli, il cosiddetto "quantitative easing".

D'altra parte, se nei primi anni del decennio in corso la caduta dell'inflazione era parsa costituire un comportamento per alcuni versi di tipo fisiologico, tenuto conto della profondità della crisi internazionale, con il passare del tempo si è iniziato a guardare al fenomeno nei termini di un abbassamento strutturale. Difatti, anche

economie più avanti nei tempi della ripresa, come gli Stati Uniti e la Germania stessa, non hanno evidenziato spunti significativi di accelerazione salariale.

Si è quindi aperto un ampio dibattito che, a seconda dei casi, ha posto l'accento su diversi elementi. Uno dei punti evidenziati frequentemente nelle analisi è quello degli effetti dell'aumentata concorrenza su scala globale. Già dagli anni Novanta erano emerse spinte al ribasso sui prezzi e sui salari,

soprattutto per alcune tipologie di prodotti e determinate categorie di lavoratori, legate alla globalizzazione, e allo spostamento di diverse fasi dei processi di produzione dalle economie avanzate verso le economie emergenti. Il processo aveva acquisito dimensioni rilevanti negli anni Duemila, a seguito dell'ingresso della Cina nel Wto. Si è trattato di una sorta di grande arbitraggio internazionale sui costi di produzione, che ha caratterizzato le fasi dei processi produttivi a basso valore aggiunto, e dove minore era il contenuto di skills della produzione.

Dalla fine degli anni Duemila la grande fase delle delocalizzazioni produttive è parsa esaurirsi, ma si sono aperti altri canali attraverso i quali la competizione su scala globale esercita le proprie spinte al ribasso sui prezzi e sui salari delle economie avanzate. In particolare, un ruolo importante è stato giocato dalle significative innovazioni dei processi produttivi affermatesi negli ultimi anni. Un ruolo centrale è stato giocato da internet, soprattutto nelle fasi a valle delle filiere, e in particolar modo nella distribuzione commerciale: si pensi al fenomeno di Amazon per molti prodotti, o a altri siti che svolgono funzioni analoghe per determinati settori (come Airbnb o Booking nei servizi alberghieri). L'affermazione di imprese multinazionali di grandi dimensioni, che in passato portava anche alla creazione di impieghi nel complesso ben remunerati

e con un buon livello di garanzie nei paesi dove queste aziende localizzavano le proprie sedi, si è invece trasformato in un potente meccanismo di amplificazione delle pressioni al ribasso della concorrenza globale sui livelli delle retribuzioni, e più in generale delle tutele dei lavoratori.

Nel complesso, i comportamenti degli ultimi anni paiono condizionati dal fatto che un numero crescente di imprese opera all'interno di catene del valore globali, occupando al loro interno specifici segmenti. All'interno di queste catene, il potere di mercato delle imprese è molto basso, essendo sottoposte alla competizione su scala globale, e questo ne limita la possibilità di discostarsi dai prezzi prevalenti sui mercati internazionali. Analogamente, anche i livelli delle retribuzioni delle economie avanzate subiscono spinte al ribasso derivanti dalla competizione su scala globale in cui sono coinvolte le imprese.

Il dibattito sulla bassa dinamica salariale degli ultimi anni si è anche soffermato sulla rottura della relazione fra prezzi e tasso di disoccupazione mettendo in luce come le trasformazioni del mercato del lavoro rendano il tasso di disoccupazione una misura non esaustiva del grado di saturazione del mercato del lavoro; è possibile che la capacità inutilizzata sia più ampia di quanto suggerito dalla semplice quantificazione del nu-

mero di disoccupati.

Significativo da questo punto di vista un recente contributo del Governatore della Fed, Janet Yellen, con riferimento alla situazione degli Stati Uniti, dove uno degli aspetti più controversi delle tendenze degli ultimi anni è proprio la persistenza delle dinamiche salariali su ritmi modesti, nonostante il tasso di disoccupazione si sia costantemente ridotto nel corso degli ultimi anni, raggiungendo valori molto bassi. La tesi esposta dalla Yellen in un seminario tenuto lo scorso mese di agosto alla tradizionale conferenza di Jackson Hole è difatti che nel corso degli ultimi anni ci sia stata una errata valutazione delle condizioni del mercato del lavoro, e questo avrebbe indotto a sovrastimare i rischi d'inflazione. Un aspetto interessante del lavoro citato è costituito dal fatto che si esplicita il rischio di una perdita di credibilità dell'azione della banca centrale legato al fatto che l'inflazione si è mantenuta per un lasso temporale molto esteso al di sotto degli obiettivi della banca centrale. La difficoltà a riportare l'inflazione sui livelli desiderati avrebbe anche l'effetto sfavorevole di ridurre l'efficacia degli strumenti a disposizione delle banche centrali, e questo potrebbe tradursi in una maggiore instabilità ciclica nei prossimi anni.

In una direzione simile si è anche espressa la Banca centrale europea. La Bce ha proposto nel corso

dell'ultimo anno nel suo bollettino economico alcune analisi che ribadiscono anche per il caso europeo la possibilità che vi sia un eccesso di persone ancora non utilizzate nei processi produttivi, la cui entità sarebbe superiore a quanto suggerito dalle misure tradizionali della disoccupazione. Inoltre, le decisioni di rientro graduale dal Qe e l'intento di mantenere i tassi d'interesse a zero ancora per tutto il 2018 sono state motivate proprio dalla considerazione del protrarsi della fase di bassa inflazione nonostante la recente accelerazione dei ritmi di crescita dell'economia europea.

Questo aspetto è rilevante, perché evidenzia come l'anomalia di dinamiche salariali stagnanti sia entrata pienamente fra i fattori di rischio del quadro macroeconomico anche secondo le valutazioni delle banche centrali. Anzi il messaggio è quello per cui la politica monetaria deve accentuare i propri sforzi allo scopo di rafforzare le condizioni del mercato del lavoro, e spingere al rialzo la crescita dei salari. E' evidentemente un segnale di grande cambiamento

La stagnazione delle dinamiche salariali è uno dei fattori di rischio del quadro macroeconomico

nelle impostazione delle politiche economiche.

Stagnazione dei salari reali e trend della produttività

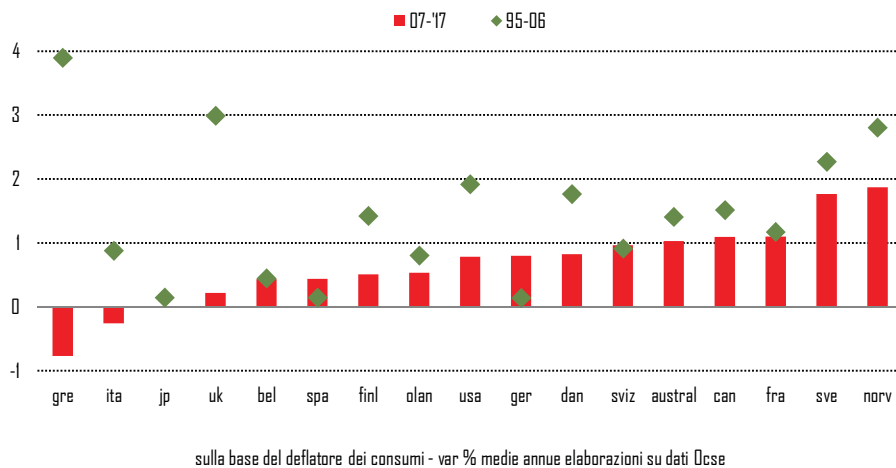
La dinamica salariale ha rallentato non solo in termini nominali, ma anche in termini reali. Tale andamento ha riflesso in parte alcune circostanze di carattere ciclico, legate alla flessione della domanda di lavoro, oltre che alla fase di decelerazione della produttività degli ultimi anni.

La decelerazione di salari reali e produttività ha caratterizzato la maggior parte delle economie avanzate, non solo quelle in maggiori difficoltà.

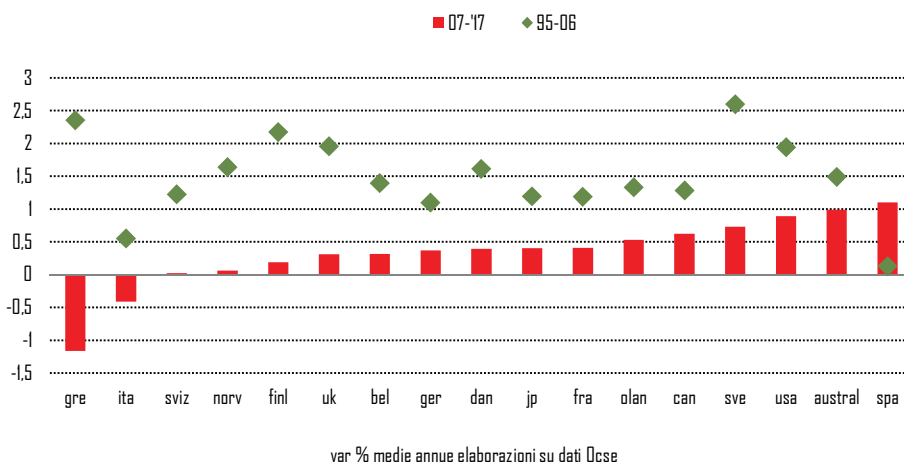
L'andamento di entrambe le variabili è illustrato nei due grafici seguenti. Nel primo la variabile utilizzata, tenendo conto della disponibilità delle statistiche, è il costo del lavoro dei dipendenti (che quindi comprende oltre alle retribuzioni anche gli oneri a carico dei datori) espresso in termini reali sulla base del deflatore dei consumi.

Gli unici paesi in cui nel periodo recente tale variabile registra una leggera accelerazione sono la Germania e la Spagna (ma in entrambi i casi a partire da variazioni nulle nel periodo precedente). Negli altri casi si registra un abbassamento del tasso di crescita. Dai dati si osserva un tasso di crescita medio vicino al 2 per cento nell'ultimo decennio solamente in Svezia e Norvegia mentre nel pe-

Costo del lavoro reale



Produttività del lavoro



riodo precedente circa la metà dei paesi aveva registrato ritmi di crescita intorno a tale valore, o anche superiori. Nel campione di paesi preso a riferimento, oltre al caso del tutto peculiare della Grecia, si osserva come Italia e Giappone presentino variazioni sostanzialmente nulle nell'ultimo decennio.

D'altra parte, in molti paesi la decelerazione dell'ultimo decennio era stata già preceduta da una fase

di crescita molto contenuta nel periodo precedente. Essa è coerente con andamenti analoghi dal lato della produttività, con ritmi di crescita che si sono abbassati praticamente in tutte le economie, a eccezione del caso spagnolo. L'Italia, che presenta nell'ultimo periodo una variazione media della produttività del lavoro di segno negativo, si colloca in una posizione estrema nel panorama internazionale, seguita solo dalla Grecia.

Il dibattito sulla produttività si sta interrogando da tempo sulle cause del rallentamento degli ultimi anni, tanto più che esso è apparso in netta controtendenza con quanto invece anticipato da diverse analisi che avevano indicato la prospettiva di una accelerazione, guidata in prevalenza da miglioramenti nelle tecnologie.

L'ipotesi di una accelerazione della produttività nei prossimi anni enfatizza il rilievo dei profondi cambiamenti di natura tecnologica in corso, in grado di modificare radicalmente i processi di produzione. A questi fenomeni ci si riferisce con l'espressione "quarta rivoluzione industriale", o "industria 4.0", per indicare la trasformazione guidata dalle nuove tecnologie. I teorici della quarta rivoluzione industriale pongono l'enfasi sulle opportunità offerte dalle attività di ricerca in corso in ambiti specialistici come la genetica, la robotica, le nanotecnologie, le stampanti 3D, le energie rinnovabili. Le nuove tecnologie sarebbero pervasive, in grado cioè di condizionare molti rami dell'economia.

All'opposto, vi sono economisti che propongono la tesi contraria, intravedendo la prospettiva di un lungo periodo di produttività stagnante, tanto da riferirsi a ciò con l'espressione secular stagnation. Alcuni importanti economisti, fra cui Robert Gordon, hanno sottolineato come le innovazioni prodottesi dopo l'ultima rivoluzione dell'Ict degli anni novanta siano di

rilievo non paragonabile a quello dei cambiamenti avvenuti nella prima e nella seconda rivoluzione industriale. Sarebbe cioè illusorio attendersi che dalla generazione di innovazioni legate a Facebook o alla diffusione degli smartphone possano derivare cambiamenti di rilevanza paragonabile alle grandi innovazioni del passato. L'ipotesi della stagnazione secolare conduce anche a ipotizzare un livello degli investimenti relativamente basso, dovuto alla frenata della produttività. Alla riduzione degli investimenti si accosterebbe anche un aumento dei risparmi, in virtù di comportamenti prudentziali delle famiglie legati anche a fattori di natura demografica.

Il dibattito fra i due diversi filoni non è ancora giunto a considerazioni di carattere conclusivo anche perché trasformazioni di carattere strutturale tendono in genere ad affermarsi nel medio periodo. I dati quantitativi di cui disponiamo vanno però per ora nella direzione di una dinamica della produttività molto contenuta.

Cambiamenti tecnologici e domanda di lavoro

La trasformazione tecnologica in corso ha anche conseguenze sulle caratteristiche della domanda di lavoro delle diverse professioni e sui rispettivi livelli salariali. In questo senso le nuove tecnologie hanno effetti in continuità con

quelli già materializzatisi negli ultimi decenni a seguito della rivoluzione Ict; in particolare, un punto molto importante sarebbe rappresentato dalla caduta dell'occupazione per le qualifiche intermedie a tutto vantaggio della domanda di lavoro più qualificato. E' il tema cosiddetto della "polarizzazione della struttura dell'occupazione, che vedrebbe di fatto aumentare la domanda solamente nei segmenti estremi dal punto di vista delle qualifiche: i lavoratori meno qualificati (sostanzialmente lavori manuali non sostituiti dal cambiamento tecnologico) e lavoratori maggiormente skilled (i cui livelli di competenze sarebbero quindi complementari alle nuove tecnologie). Gli effetti positivi sui salari non sarebbero difatti avvertiti dai lavoratori appartenenti al primo gruppo, la cui offerta risulterebbe molto elastica (data anche la disponibilità nelle economie avanzate di lavoratori immigrati disponibili per questo genere di impieghi). I salari relativi si modificherebbero quindi in prevalenza a favore dei lavoratori più qualificati e a svantaggio di quelli in possesso di qualifiche intermedie.

In tal modo, si potrebbe anche accentuare ulteriormente il fenomeno del peggioramento della distribuzione del reddito, che ha caratterizzato la maggior parte delle economie nel corso degli ultimi venti anni, rispetto al quale la polarizzazione della domanda di lavoro secondo le qualifiche

sembra avere giocato un ruolo non secondario. Uno dei tratti peculiari delle fasi di cambiamento nella tecnologia è la formazione di una domanda di competenze specifiche rispetto alle quali vi è per un certo periodo scarsità di offerta, con conseguente innalzamento delle retribuzioni per quel particolare segmento di lavoratori qualificati.

Vi sono poi anche conseguenze negative a livello di intero sistema economico se le caratteristiche del sistema produttivo o l'assenza di politiche adeguate tendono a ritardare l'adeguamento della struttura al cambiamento tecnologico. In particolare, un sistema produttivo come quello italiano, poco specializzato nei settori a elevato contenuto tecnologico, e caratterizzato dalla ampia presenza di imprese di dimensione pic-

colissima, sarebbe in grave svantaggio in una fase che richiede capacità di adattamento rispetto ai cambiamenti nella tecnologia. Uno dei tratti cruciali della trasformazione legata a industria 4.0 è l'importanza della dotazione di capitale umano, soprattutto fra il management delle aziende.

La bassa dinamica dei salari in Italia

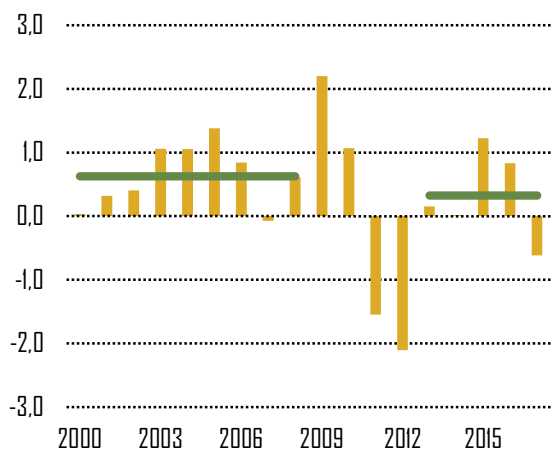
La posizione italiana rispetto ai cambiamenti in corso a livello globale presenta tratti peculiari, già in parte evidenziati nel confronto con le altre economie avanzate, dal quale è emerso come gli indicatori per il nostro paese ci posizionino su valori estremi, con dinamiche del costo del lavoro, nominale e reale, e della produttività, fra i più bassi nel panorama

internazionale. Tale andamento è in atto da molti anni, ed è stato solo aggravato dalla fase di crisi iniziata dopo il 2007. Le tendenze degli ultimi anni rappresentano dunque la sovrapposizione di tendenze strutturali e andamenti ciclici avversi.

I dati di contabilità nazionale mostrano come la crescita delle retribuzioni di fatto, che nel corso degli anni duemila si era posizionata intorno al 3 per cento all'anno, abbia registrato una marcata decelerazione, portandosi su ritmi mediamente inferiori all'1 per cento a partire dal 2011.

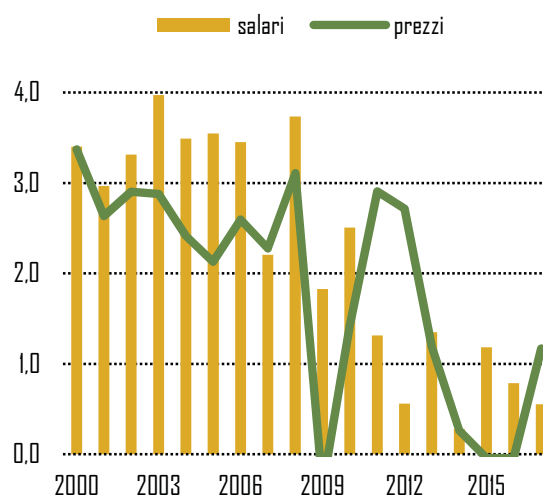
La crescita delle retribuzioni ha rallentato anche in termini reali, evidenziando in media un andamento in linea con quello della produttività del lavoro. Dopo una fase, nel periodo 2009-2012, in cui si registrano oscillazioni ano-

• La crescita dei salari reali



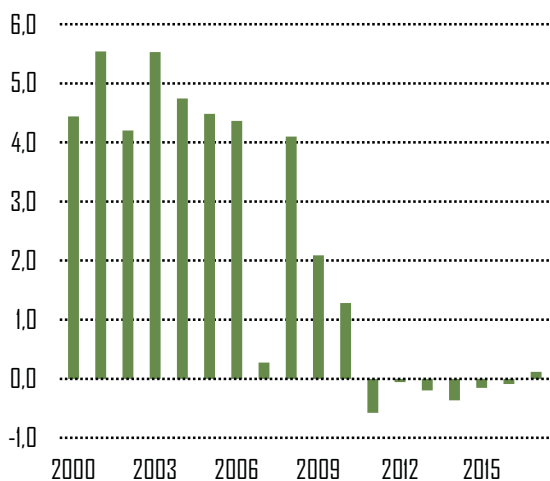
retribuzioni di fatto; sulla base del deflatore dei consumi; var % a/a

• Salari e prezzi



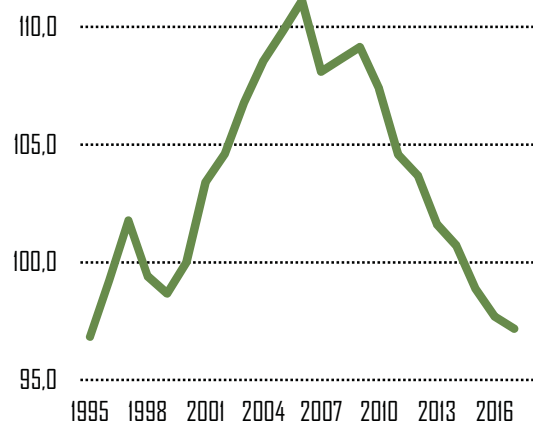
retribuzioni di fatto e deflatore dei consumi; var % a/a

• La crescita dei salari dei dipendenti pubblici



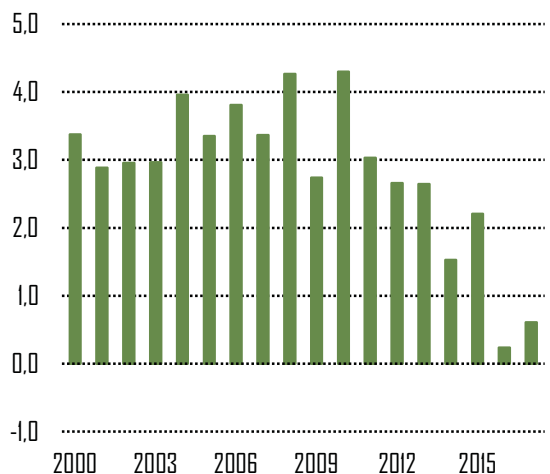
retribuzioni di fatto; var % a/a

• Salari: rapporto pubblico/privato



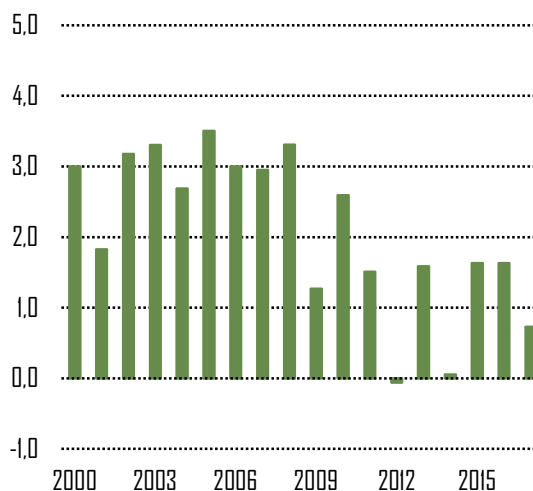
retribuzioni di fatto; indice 2000 = 100

• La crescita dei salari : industria in senso stretto



retribuzioni di fatto; var % a/a

• La crescita dei salari nei servizi privati



retribuzioni di fatto; var % a/a

male legate all'andamento dell'inflazione (per effetto delle oscillazioni delle ragioni di scambio determinate dall'andamento dei prezzi delle materie prime, e a se-

guito delle variazioni nella fiscalità indiretta) la crescita dei salari reali si stabilizza su ritmi vicini a zero, a fronte di una dinamica comunque non eccezionale, poco

superiore al mezzo punto percentuale all'anno, nel corso della prima parte degli anni duemila. La fase di prolungata stagnazione dei salari che abbiamo osservato

si presta a essere commentata seguendo diverse linee di analisi.

Un primo punto è relativo alle politiche di controllo della crescita delle retribuzioni nel settore pubblico. La dinamica salariale nel pubblico è stata difatti bloccata a seguito delle misure adottate ai fini del contenimento della spesa pubblica. Il blocco agli aumenti delle retribuzioni è stato accostato anche a misura di controllo dei livelli occupazionali, attraverso le cosiddette misure di “blocco del turnover” che hanno permesso soltanto una sostituzione parziale dei lavoratori in uscita dalla Pa avendo maturato i requisiti per la pensione.

Il blocco salariale è durato sino al 2017, quindi per sette anni consecutivi. Dal 2018 sono previsti alcuni modesti incrementi delle retribuzioni della Pa.

La prolungata fase di blocco ha portato le retribuzioni pubbliche a registrare un differenziale di crescita cumulo rispetto ai salari nel privato di circa il 10 per cento dall’inizio della crisi. Il rapporto fra i salari dei dipendenti pubblici e dei dipendenti del privato si è riportato sui valori minimi toccati intorno alla seconda metà degli anni novanta, nella fase di politiche di bilancio restrittive adottate con l’obiettivo del rispetto dei requisiti del Trattato di Maastricht. D’altra parte, storicamente i salari pubblici hanno seguito delle onde anche molto lunghe, di maggiore o minore crescita rispetto ai settori

privati, riflettendo principalmente la disponibilità di risorse all’interno del bilancio pubblico.

Un altro elemento significativo è rappresentato dal fatto che nel corso degli anni della crisi le retribuzioni nell’industria sono aumentate più di quelle dei servizi privati. Questo andamento riflette in parte effetti di composizione, dovuti al fatto che la crisi nell’industria ha colpito in misura maggiore i settori più tradizionali a minore valore aggiunto, e caratterizzati da salari medi inferiori. Inoltre, nei servizi privati si sono verificati fenomeni di creazione di posti di lavoro in impieghi marginali, a basso salario, legati quasi a mere ragioni di sussistenza, soprattutto all’interno di microimprese a carattere familiare.

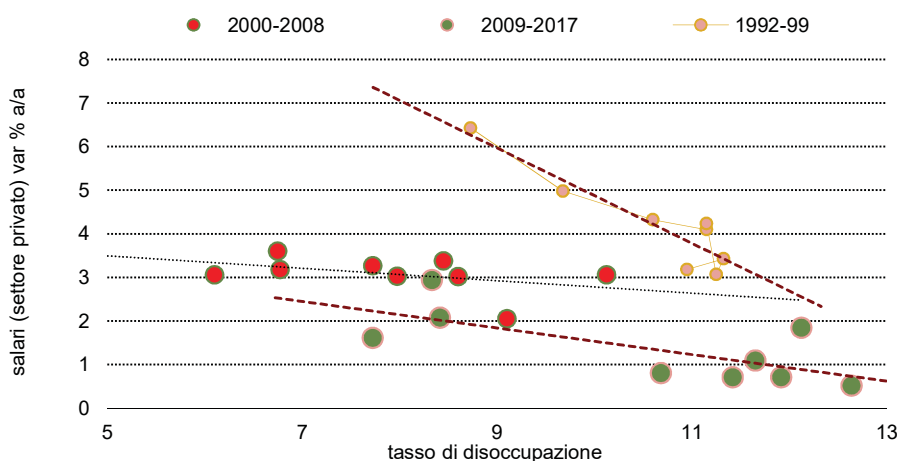
Salari e disoccupazione

Secondo alcune analisi recenti, il rallentamento delle dinamiche

salariali, nominali e reali, nel periodo successivo alla crisi potrebbe segnalare un mutamento della relazione che lega queste variabili al tasso di disoccupazione. Al proposito si è parlato di un “ritorno della curva di Phillips” in Italia per indicare un aumento dell’inclinazione della curva di Phillips salariale (Dell’Aringa et al, 2017). Tale cambiamento avrebbe fatto seguito a un lungo periodo in cui l’elasticità dei salari rispetto alle variabili rappresentative del ciclo economico si era ridimensionata. Tale “appiattimento” era stato ricondotto, come in altri paesi, all’ancoraggio delle aspettative ai target d’inflazione della Bce.

Il grafico seguente illustra la relazione fra retribuzioni nominali e tasso di disoccupazione, e mette bene in evidenza la presenza di una relazione relativamente piatta negli anni duemila, dopo l’abbassamento avvenuto fra la fine degli anni novanta e l’inizio del nuovo decennio, e riconducibile

• Retribuzioni e disoccupazione



alla riduzione delle aspettative d'inflazione determinata dall'ingresso dell'Italia nell'euro.

Negli ultimi anni, in coincidenza con l'aumento della disoccupazione, la crescita delle retribuzioni decelera ulteriormente, per poi stabilizzarsi nuovamente su tassi intorno all'1 per cento.

Salari contrattuali, slittamento salariale

Gli andamenti qui descritti si riferiscono all'evoluzione delle retribuzioni complessive, ovvero i salari cosiddetti "di fatto" da contabilità nazionale. Queste hanno evidenziato un'evoluzione in linea con quella dei contratti nazionali. La frenata della dinamica salariale è stata guidata dall'andamento della contrattazione di primo livello, a fronte di un contributo so-

stanzialmente nullo delle componenti di secondo livello. La frenata della dinamica salariale è stata guidata dall'andamento della contrattazione di primo livello, a fronte di un contributo sostanzialmente nullo delle componenti di secondo livello fino al 2014 e con una prima inversione successiva.

Nel complesso, la crescita mediamente nulla dei salari reali ha riflesso una crescita delle retribuzioni contrattuali in linea con l'inflazione. Tale andamento è spiegato da regole della contrattazione che si sono modificate nel corso del tempo.

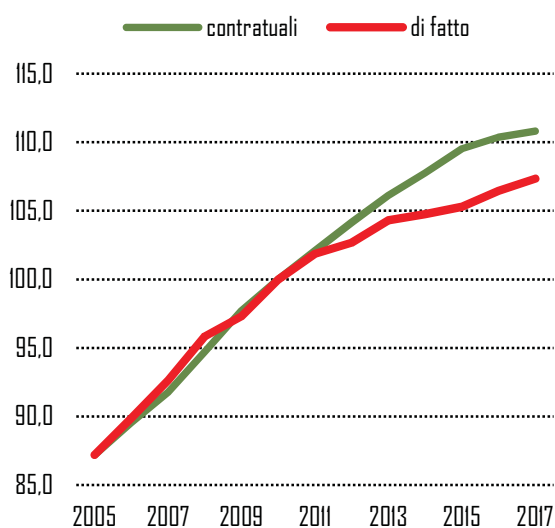
Sino al 2008 i contratti nazionali sono stati sostanzialmente guidati da obiettivi d'inflazione (c.d. tasso d'inflazione "programmato"). Ci si muoveva di fatto ancora sulla base della vecchia logica del "rientro"

dell'inflazione, dato l'obiettivo di abbattere il pur modesto differenziale d'inflazione positivo rispetto ai nostri partner europei.

La seconda metà degli anni duemila aveva visto emergere una insoddisfazione crescente verso tale meccanismo, soprattutto in virtù del fatto che gli obiettivi d'inflazione definiti dai tassi programmati erano ritenuti in genere troppo bassi, tanto da essere stati frequentemente disattesi. Dal 2008 gli accordi nazionali relativi alle retribuzioni contrattuali sono stati orientati da un indicatore d'inflazione attesa piuttosto che da un obiettivo.

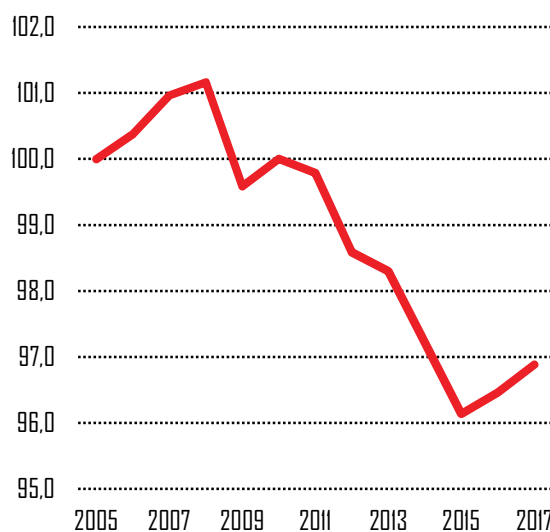
Tale indicatore era rappresentato dalla previsione (effettuata inizialmente dall'Isae e poi dall'Istat) della variazione dell'indice dei prezzi al consumo armonizzati

• Retribuzioni



Ind. e servizi privati; 2010 = 100

• Slittamento salariale



Ind. e servizi privati; 2010 = 100

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI												
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Prev. del 30 maggio 2009	1,5	1,8	2,2	1,9								
Prev. del 21 maggio 2010		1,3	2	1,8	1,7							
Prev. del 30 maggio 2011			2,3	2	1,9	1,9						
Prev. del 1° agosto 2012				3	2	1,8	2,1					
Prev. del 30 maggio 2013					1,8	1,8	2	2,1				
Prev. del 30 maggio 2014						0,8	1,3	1,5	1,6			
Prev. del 30 maggio 2015							0,6	1,1	1,3	1,5		
Prev. del 30 maggio 2016								0,5	1	1,2	1,4	
Prev. del 30 maggio 2017									1,1	1,3	1,4	1,5
Realizzazione	1,2	1,1	2,6	3,2	1,3	0,8	0,7	0,1				
Scostamenti												
Prev. del 30 maggio 2009	-0,3	-0,7	0,4	1,3								
Prev. del 21 maggio 2010		-0,2	0,6	1,4	-0,4							
Prev. del 30 maggio 2011			0,3	1,2	-0,6	-1,1						
Prev. del 1° agosto 2012				0,2	-0,7	-1,0	-1,4					
Prev. del 30 maggio 2013					-0,5	-1,0	-1,3	-2,0				
Prev. del 30 maggio 2014						0,0	-0,6	-1,4				
Prev. del 30 maggio 2015							0,1	-1,0				
Prev. del 30 maggio 2016								-0,4				
Prev. del 30 maggio 2017												
Previsioni Isae e Istat												

nettato della componente energetica. La logica che aveva ispirato tale modello era quella di contrastare problemi precedenti l'arrivo della crisi, essenzialmente il rischio che l'inflazione innescata dall'aumento del prezzo del petrolio potesse generare una rincorsa salariale.

In realtà la fase di prolungata crisi dell'economia ha reso tale tipo di problema del tutto secondario. Anzi, negli ultimi anni si sono osservati tassi d'inflazione sistematicamente inferiori alle previsioni. Come si osserva dalla tavola, gli errori di previsione sono stati prevalentemente per eccesso

e solo in due anni si è verificata una sottostima (il 2011 e il 2012) dovuta al fatto che sull'inflazione si sono manifestati gli effetti delle ampie variazioni della fiscalità indiretta (aumenti aliquote Iva e accise su vari prodotti).

Che a una fase di crisi più grave delle attese corrisponda anche un'inflazione più bassa non è ragione di sorpresa. Il punto è che la logica delle regole della contrattazione era quella di prevedere un "recupero" dell'eventuale divario fra inflazione effettiva e inflazione prevista al momento in cui sono stati stipulati i contratti precedenti. A un'inflazione più bassa

dovrebbe quindi corrispondere un "recupero" di segno negativo. Poiché l'inflazione è stata molto inferiore alle attese, l'entità di tale scarto è stata tale da dovere comportare ex-post addirittura un arretramento dei salari in termini nominali. A fronte di questo tipo di problema, molti contratti sono stati di fatto prolungati senza alcun incremento, al fine di evitare di abbassare i livelli dei salari nominali all'inizio del nuovo contratto.

Al momento non sono ancora definite nuove regole valide per tutti i contratti. I metalmeccanici hanno adottato un principio

di indicizzazione ex-post sempre all'indice Ipca al netto degli energetici importati. Analogamente, un recupero pieno ex-post degli scarti fra inflazione prevista e realizzata è stato adottato nel rinnovo dei chimici. In altri casi, come per Confcommercio e Confartigianato, sono stati siglati accordi che sostituiscono l'Ipca previsto con un riferimento alle dinamiche macroeconomiche generali.

Nel complesso il quadro che ne deriva è che in un contesto di inflazione molto bassa, come quello attuale, l'ancoraggio all'inflazione passata tende a procrastinare le basse dinamiche salariali e quindi anche a riprodurre il quadro di bassa inflazione per gli anni a venire. Non a caso l'inflazione italiana si è mantenuta su livelli modesti e con un differenziale negativo rispetto ai partner europei. Peraltro la leggera accelerazione del 2017 è spiegata integralmente dall'andamento relativamente vivace dei prezzi all'import. Al netto di questi, l'inflazione prodotta internamente dal sistema, misurata dall'andamento del deflatore del Pil, è rimasta prossima a zero.

Stagnazione salariale e crescita

La stagnazione delle retribuzioni rappresenta un elemento di freno alla crescita del paese. I canali attraverso i quali la stagnazione dei salari condiziona la crescita dell'economia sono di diversa natura. E' utile distinguere l'effetto

legato alla frenata dei salari reali da quello che deriva dalla stagnazione dei salari nominali e dei prezzi.

In un contesto di protratta stagnazione del potere d'acquisto dei salari, la crescita dei redditi delle famiglie ne risulta penalizzata e, di conseguenza, anche i consumi. Le condizioni di sofferenza di ampi strati della popolazione sono peraltro ben testimoniata dall'andamento di diversi indicatori, diversi dei quali costantemente oggetto di monitoraggio nel Barometro Cisl, e con particolare enfasi sugli aspetti territoriali.

Una dinamica salariale eccessivamente bassa ha effetti avversi sulla crescita anche quando essa è compensata da un tasso d'inflazione altrettanto contenuto. Il tema è soprattutto quello del cosiddetto deleveraging, ovvero del rientro del sistema dall'elevato grado di indebitamento – sia pubblico che privato – formatosi negli ultimi venti anni. Se prezzi e salari non aumentano, anche la massa dei redditi tende a non crescere e questo incide sulla sostenibilità dei debiti contratti in passato. Nel caso italiano, dove il grado di indebitamento del sistema è più elevato nel pubblico, sono più importanti le conseguenze sull'andamento del rapporto fra debito pubblico e Pil. Gli effetti sul rapporto fra debiti contratti dalle famiglie e Pil non vanno comunque trascurati, soprattutto in considerazione del fatto che la tendenza a indebitarsi, soprattutto attraverso

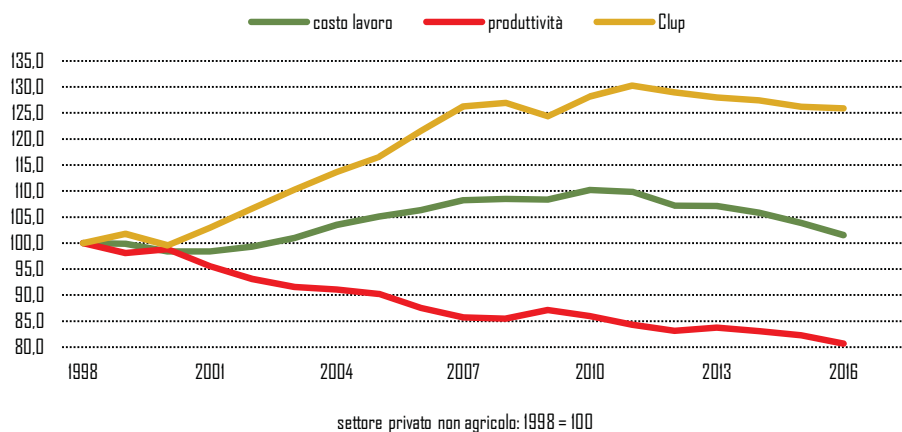
il canale dei mutui per l'acquisto dell'abitazione, ha interessato negli ultimi quindici anni una quota crescente di famiglie anche con livelli di reddito contenuti, e questo le ha evidentemente rese vulnerabili soprattutto rispetto al rischio di perdita del posto di lavoro.

Un ultimo punto riguarda il fatto che lo scenario di stagnazione salariale (e di contrazione in termini reali) potrebbe avere comunque effetti positivi sulla crescita attraverso il riequilibrio della nostra posizione competitiva verso l'estero. Ciò potrebbe consentire un aumento delle esportazioni, e favorire in tal modo un recupero dell'industria italiana. Non è però quello che abbiamo osservato nel corso degli anni passati.

Il percorso di aggiustamento seguito dalla nostra economia può essere illustrato confrontando la crescita del costo del lavoro in Italia e in Germania: dal grafico si vede bene come il rapporto fra i livelli del costo del lavoro italiano e tedesco sia aumentato costantemente negli anni duemila, e abbia poi preso a ridursi nella fase più recente. Le tendenze in corso suggeriscono che tale rapporto continuerà a contrarsi anche nei prossimi anni.

Nonostante l'ampiezza del differenziale nelle dinamiche dei redditi da lavoro dei due paesi, i livelli relativi dei costi unitari pagati dalle imprese italiane si sono però aggiustati molto meno. Questo perché ai fini della competitività dal lato dei costi non conta tanto

• Costo del lavoro, produttività, Clup: rapporto Italia - Germania



l'andamento del costo del lavoro, quanto quello del costo del lavoro per unità di prodotto, cioè diviso per la produttività.

Poiché la produttività in Italia ha continuato a ristagnare, mentre in Germania ha continuato a crescere, di fatto la nostra minore crescita del costo del lavoro rispetto alla Germania è stata quasi del tutto compensata dal differenziale nella crescita della produttività.

Il paradosso delle tendenze degli ultimi anni è che abbiamo riportato il rapporto fra il costo del lavoro italiano e quello tedesco sui livelli precedenti l'avvio della moneta unica, ma questo non è servito a ripristinare i livelli di competitività pre-euro. Il rapporto fra il nostro Clup e quello tedesco è oggi di oltre il 20 per cento superiore a quello precedente l'avvio dell'euro.

Siamo allora in un circuito vizioso, in cui neanche un ampio differenziale nella crescita del costo del

lavoro basta al nostro paese per recuperare la competitività perduta. E questo conferma come sia illusorio pensare a un processo di crescita che spinga costantemente sui livelli salariali, senza porre sufficiente enfasi sui fattori che caratterizzano il contesto all'interno del quale si instaurano i rapporti di lavoro.

Questo aspetto è fondamentale: se non si riattiva la dinamica della produttività allora tutto il costo dell'aggiustamento dei disequilibri italiani continuerà a pesare sui salari, che continueranno ad ampliare la distanza da quelli tedeschi per compensare l'incapacità di ridurre il gap di crescita della produttività.

Un esito evidentemente non auspicabile e che richiede sforzi concreti alle politiche economiche.

2018: IN EUROPA MODERAZIONE SALARIALE FINITA?

di Gabriele Olini

Nell'Unione Europea, nonostante l'accelerazione della crescita, la dinamica salariale è rimasta modesta. Anzi, in rapporto a una debole ripresa dell'inflazione, l'aumento in termini reali è scivolato nel 2017 ed è diventato negativo in molti paesi.

Alla luce di tale andamento, l'accordo concluso in Germania dai metalmeccanici a febbraio 2018 (illustrato nel box relativo) porta una rilevante novità, anche se non è ancora chiaro se porta ad una fase completamente diversa.

Secondo i dati di Eurostat nell'insieme dell'Area Euro l'aumento medio delle retribuzioni in termini nominali, ovvero non depurato dagli effetti dell'inflazione, nei primi tre trimestri del 2017 è stato dell'1.8 per cento rispetto allo stesso periodo del 2016 a fronte di una crescita dei prezzi che nell'intero anno è stata pari all'1.5 per cento. Non vi è stato, dunque, nell'anno appena trascorso, alcun aumento delle retribuzioni in termini reali, nonostante una cresci-

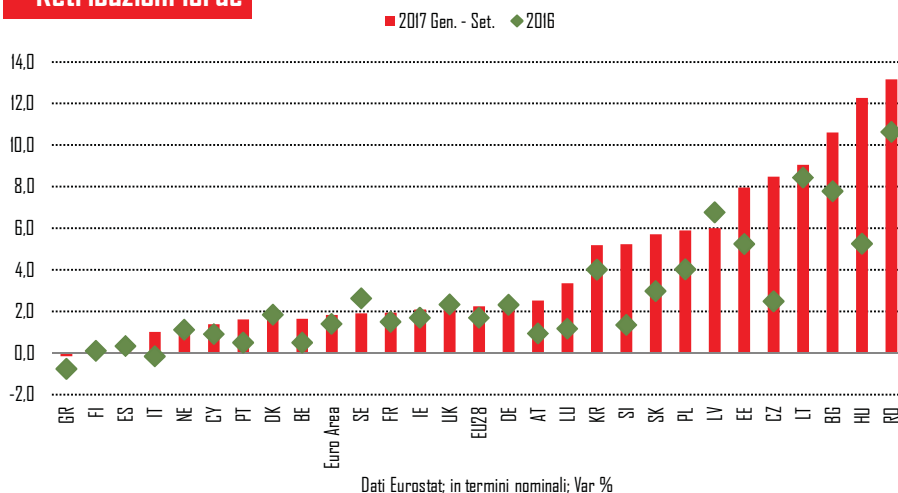
ta del Pil a prezzi costanti pari al 2.5 per cento.

Rispetto al 2016 vi è stata solo una leggera crescita delle retribuzioni in termini nominali, passata, sempre nell'Area Euro, dall'1.4 all'1.8 per cento. Bisogna, però, tenere conto che nel 2016 l'aumento dei prezzi medio era stato pressoché nullo. Dunque, se allora vi era stata una crescita della retribuzione in termini reali superiore all'1 per cento, nel 2017, con una ripresa in accelerazione, vi è stato un au-

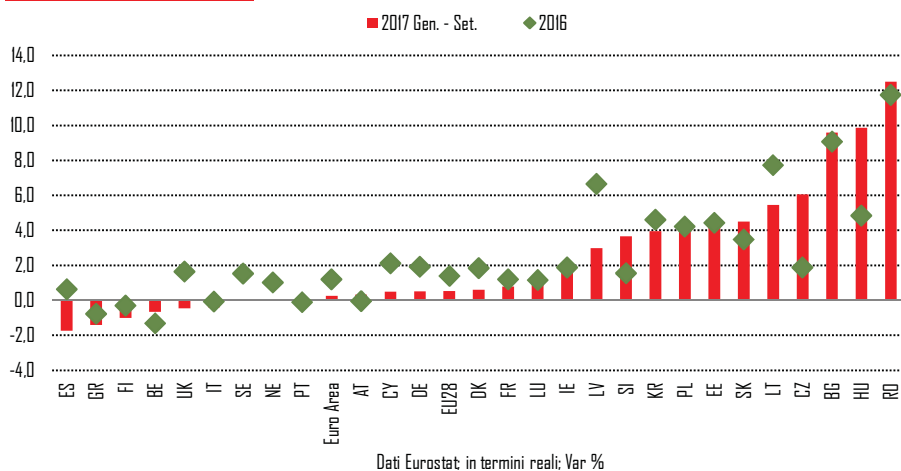
mento dei salari reali non superiore a 0.2-0.3 decimali. Si è avuto così un sensibile peggioramento della distribuzione del reddito per i dipendenti.

Tra i paesi che rimangono con le dinamiche più contenute troviamo i paesi del Sud Europa, che sono stati investiti dalla crisi finanziaria; dunque, oltre all'Italia, la Grecia, la Spagna, il Portogallo. E poi un paese, come la Finlandia, che si è molto indebolito negli ultimi anni. In questo gruppo di paesi i salari reali sono diminuiti o sono stati stazionari. Le retribuzioni, però, non sono cresciute neanche in Germania, che ha avuto nei primi nove mesi del 2017 una crescita del 2.2 per cento, assorbita in gran parte dall'inflazione all'1.7 per cento; se, dunque, il 2016 aveva segnato un

• Retribuzioni lordhe



• Retribuzioni larde



miglioramento reale intorno al 2 per cento, nell'anno successivo si è tornati ad un incremento di appena mezzo punto. Lo stesso è avvenuto per i paesi dell'area tedesca, per quelli scandinavi e per la Francia. Dunque, il calo del tasso di disoccupazione, che si è avuto un po' in tutte queste situazioni, non è servito finora o non è bastato a recuperare dinamiche salariali un po' più sostenute; come non sembrano aver influito fenomeni di reshoring, ovvero di rilocalizzazione di stabilimenti in paesi a più alto costo del lavoro sotto la spinta dell'innovazione tecnologica. Incidono negativamente sulle dinamiche della retribuzione reale vari fattori: la caduta delle ore lavorate complessivamente non è stata recuperata; la forte diffusione del part time, spesso involontario, e di rapporti di lavoro precari; una polarizzazione degli occupati, che si dividono in una fascia più ristretta in grado di dominare le nuove tecnologie e una parte, invece, che si sposta verso attività

e funzioni più modeste e a basso salario. Quindi la crescita del numero degli occupati in numero di "teste" e il calo del tasso di disoccupazione non stanno secondo molti ad indicare, anche nei casi più favorevoli, come quello tedesco, un mercato del lavoro in pieno impiego; c'è, infatti, un'ampia quota di popolazione, che sarebbe disponibile a lavorare, ma che non riesce ancora a farlo.

La bassa crescita salariale riflette anche la situazione di deflazione degli anni scorsi, che appare tutt'altro che risolta; una crescita della produttività non entusiasmante; l'impatto delle riforme del mercato del lavoro introdotte in alcuni paesi durante la crisi. Una tale condizione, se non affrontata con una politica europea più mirata allo sviluppo, rischia di mantenere un dinamica retributiva modesta.

Situazioni appena migliori, ovviamente considerando il basso livello medio di partenza, si vedono

nell'Est Europa. Qui le dinamiche nominali, ma anche reali, sono abbastanza significative. In Polonia, nella Repubblica Ceca e in Slovacchia la crescita delle retribuzioni, valutate a prezzi costanti, è stata nel biennio 2016-2017 intorno al 4 per cento medio annuo. Tassi ancora più elevati si sono avuti in Ungheria (media 7 per cento per anno), Bulgaria (9 per cento) e Romania (12 per cento). Questo naturalmente è ben lontano dal restringere la forbice tra Est e Ovest sui livelli salariali, ma sta certamente ad indicare una situazione del mercato del lavoro un po' diversa rispetto ad alcuni anni fa.

IL RINNOVO DEL CONTRATTO DELL'IG METALL

di Gabriele Olini

Si è visto come in Germania la crescita media delle retribuzioni sia stata nel corso del 2017 intorno al 2.2 per cento. In questi mesi la Banca Centrale Europea, ma la stessa Bundesbank, ovvero la Banca centrale del paese, si sono pronunciate per un'accelerazione delle retribuzioni, a fronte della forte crescita della produttività degli ultimi anni. Un segnale in questa direzione è certamente dato, dopo una settimana con scioperi di una giornata in 250 aziende del settore in tutta la Germania e dopo 13 ore di trattative, dall'accordo raggiunto nella notte tra il 5 e il 6 febbraio tra il sindacato dei metalmeccanici IG METALL e l'associazione dei datori di lavoro del Baden-Württemberg. Il contratto riguarda i 900 mila dipendenti del Land dove è stato siglato, ma è destinato ad essere esteso all'insieme dei circa 4 milioni di lavoratori rappresentati in Germania da IG METALL e dalle omologhe aziende metalmeccaniche. Si tratta di un contratto biennale, ventisette mesi per la precisione, destinato a durare fino a marzo 2020. Le previsioni d'inflazione attuali, per esempio quelle della Commissione Europea, sono in Germania dell'1.5 per cento nel 2018 e dell'1.6 nel 2019. A fronte di questo l'IG METALL aveva richiesto un aumento salariale annuo del 6 per cento. Ha ottenuto

un miglioramento del 4.3 per cento da aprile 2018. Inoltre per i mesi da gennaio a marzo 2018 verrà pagata una tantum di 100 euro; dal 2019 verranno corrisposti due importi annui, un importo fisso di 400 euro, e uno pari al 27.5 per cento del salario mensile percepito. Se il primo di questi due importi favorisce particolarmente le retribuzioni più basse, il secondo avvantaggia maggiormente le qualifiche più elevate. Gli importi dovrebbero diventare stabili e entrare in paga base dal 2020.

Nel complesso la crescita dei salari in media d'anno dovrebbe risultare nell'industria metalmeccanica tedesca intorno al 7 per cento nel corso del biennio, o meglio nei 27 mesi; a tale dinamica in termini reali potrebbero corrispondere aumenti medi superiori al 2 per cento annuo. Il punto più controverso e che segna maggiormente l'accordo è stato la riduzione opzionale di orario. I dipendenti potranno, se lo richiedono, ridurre il loro tempo di lavoro a 28 ore a settimana per un periodo da un minimo di sei mesi e fino a due anni a partire dal 2019; dopo la scadenza del periodo concordato, potranno decidere di tornare a orario pieno. La riduzione, però, sarà generalmente senza compensazione salariale. Cioè i dipendenti potranno richiedere di lavorare meno,

ricevendo uno stipendio mensile ridotto. Alcune categorie di lavoratori, tuttavia, (genitori di bambini in tenera età, persone impegnate nella cura di anziani non autosufficienti, lavoratori a turni) possono chiedere di trasformare gli aumenti salariali in giornate di congedo supplementare e con una compartecipazione da parte del datore di lavoro. Quindi, oltre e più degli obiettivi salariali, sono stati rilevanti quelli di miglioramento del benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, nonché della conciliazione vita - lavoro, attraverso una maggiore autodeterminazione dell'orario di lavoro.

In contropartita le aziende hanno ottenuto una maggiore flessibilità delle 35 ore settimanali, che è l'orario di lavoro normale nelle aziende metalmeccaniche dal 1995. Il superamento dell'orario settimanale era finora strettamente regolamentato; gli accordi prevedevano che fino ad un massimo del 18 per cento dei dipendenti potesse lavorare 40 ore a settimana. Questo vincolo verrà attenuato; l'azienda potrà domandare e i lavoratori convenire, sempre su base volontaria, di lavorare più ore delle 35 normali e fino a 40 ore. Questo sarà particolarmente importante in presenza di ordinativi elevati e di scarsità di personale qualificato.

LA RIPRESA NON AIUTA PER ORA LE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI E DI FATTO

di Gabriele Olini

La deflazione segna ancora l'andamento delle retribuzioni contrattuali...

Negli ultimi anni ha prevalso una tendenza complessiva caratterizzata da bassa crescita salariale. Fino al 2015 i trend settoriali delle retribuzioni contrattuali, però, erano relativamente differenziati, mentre nel biennio 2016/17 la convergenza verso aumenti pressoché nulli è diventata più forte. Infatti, a fronte nel periodo 2011-2012 di una dinamica dei prezzi ancora significativa (con una crescita annua intorno al 3 per cen-

to), le retribuzioni nell'industria in senso stretto si erano giovate di una maggiore regolarità nei rinnovi; dal 2013 l'andamento in termini reali aveva beneficiato di un'eccezionale ed inattesa caduta della crescita dei prezzi. L'indice IPCA complessivo è cresciuto nel 2013 soltanto dell'1,2 per cento rispetto ad un'inflazione attesa, stimata a maggio 2012, del 2,3 per cento; a partire da quel momento e nel triennio successivo (2014-2016) si è entrati in piena deflazione e le variazioni dei prezzi sono state trascurabili.

I rinnovi contrattuali preceden-

ti al 2014 erano stati, dunque, conclusi avendo a riferimento un'inflazione stimata superiore a quella poi realizzata; l'aumento in termini reali che ne è derivato è stato un fattore inatteso, un incidente di percorso, anche se utile a stabilizzare la domanda interna.

Dal 2010 la quota di dipendenti in attesa di rinnovo nel terziario privato è stata costantemente più alta rispetto all'industria; anche per questo le retribuzioni nominali hanno avuto una dinamica inferiore. Nella pubblica amministrazione il blocco dei rinnovi contrattuali a partire dal triennio 2010-2012 ha congelato, invece, la situazione; anche i valori in termini nominali sono rimasti fermi.

Nel biennio 2016-2017 le variazioni nominali delle retribuzioni

DIPENDENTI IN ATTESA DI RINNOVO							
<i>Quota % sul totale dei dipendenti</i>							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*
Totale economia	37,2	30,4	48,1	59,9	43,5	63,7	43,2
Settore privato	18,8	10	32,9	48,2	27,1	53,2	26,6
agricoltura	0	4,4	0	71,4	0	4,8	0,4
industria	3,1	1,3	28,8	11,9	3,5	69,9	19,3
servizi privati	34,5	18,4	39	80	50,6	41,1	35
Attività della PA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
*Primi 11 mesi del 2017 rispetto allo stesso periodo del 2016							
Dati Istat, Indice delle Retribuzioni contrattuali							

RETRIBUZIONE PER DIPENDENTE DA CONTRATTO NAZIONALE						
Var. % - in valori nominali - Totale dipendenti al netto dei dirigenti						
Ateco 2007	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totale attività economiche	1,5	1,5	1,2	1,2	0,6	0,6
A: Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,4	2,7	2,5	3,1	0,6	0,7
Industria	2,4	1,7	2,2	2,3	0,5	0,5
Industria in senso stretto	2,4	2,0	2,3	2,5	0,5	0,7
B: Industria estrattiva	2,5	2,0	2,7	2,8	0,9	1,1
C: Industria manifatturiera	2,4	1,9	2,4	2,6	0,5	0,6
CA: Alimentari, bevande e tabacco	1,6	3,9	2,0	0,8	1,4	0,9
CB: Tessili, abbigliamento, pelle e simili	2,7	0,9	1,8	2,8	2,4	1,1
CC: Prodotti in legno e carta, stampa	2,6	1,9	1,9	2,2	0,4	1,1
CD: Coke e prodotti raffinazione del petrolio	2,7	1,4	2,6	3,1	0,7	1,1
CE: Prodotti chimici	2,7	2,1	2,3	2,6	0,4	1,1
CF: Prodotti farmaceutici	2,7	2,2	2,2	2,6	0,5	1,1
CG: Gomma e materie plastiche	2,6	1,3	2,7	2,7	0,9	1,1
CH: Metallurgia e prodotti in metallo escl. macchinari e attrezzature	2,3	2,2	2,6	2,7	0,0	0,1
CI: Computer e prodotti di elettronica, elettromedicali, di misurazione	2,4	2,0	2,6	2,7	0,0	0,2
CJ: Apparecchiature elettriche e per uso domestico non elettriche	2,4	2,0	2,6	2,8	0,0	0,3
CK: Macchinari e altre apparecchiature	2,4	2,1	2,6	2,7	0,0	0,1
CL: Mezzi di trasporto	2,4	2,0	2,7	2,7	0,0	0,2
CM: Altre industrie manifatturiere, ripar e installaz macchine	2,0	2,1	2,8	2,6	0,3	1,1
D: Energia elettrica, gas, vapore e aria condiz	2,7	1,2	2,3	2,3	1,3	1,2
E: Acqua, reti fognarie, gestione rifiuti e risan	2,4	1,8	1,8	1,0	0,2	1,3
F: Costruzioni	2,4	1,0	1,2	1,8	0,5	0,2
Totale Servizi, vendibili e non (g-u)	1,1	1,3	0,7	0,7	0,6	0,5
Servizi vendibili (g-n)	2,0	2,1	1,2	1,1	0,9	0,7
G: Commercio ingrosso e dettaglio, riparaz autoveicoli	1,8	2,1	1,2	1,1	1,4	0,9
H: Trasporto e magazzinaggio	2,2	2,3	0,9	1,6	1,1	0,8
I: Servizi di alloggio e di ristorazione	2,2	2,3	0,7	0,6	0,6	0,2
J: Servizi di informazione e comunicazione	2,0	2,0	2,0	1,7	0,5	0,4
K: Attività finanziarie e assicurative	1,5	2,0	1,7	0,9	0,3	1,0
L: Attività immobiliari	2,1	1,8	1,2	1,3	0,9	0,5
M: Attività professionali, scientifiche e tecniche	2,8	2,1	1,1	1,3	1,2	1,2
N: Noleggio, agenzie viaggio, servizi alle imprese	1,7	2,0	1,1	0,7	0,6	0,4
O: Amministratza pubblica, assicuraz sociale obbligatoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
P: Istruzione	0,1	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1
Q: Sanità e assistenza sociale	0,3	0,2	0,0	0,1	0,1	0,5
R: Attività artistiche, sportive, intratten e divertimento	2,0	2,1	0,7	0,5	0,7	0,6
S: Altre attività di servizi	1,7	1,6	1,2	1,2	0,9	1,2
Indice Inflazione IPCA	3,3	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,3

Dati Istat, Indice delle Retribuzioni contrattuali per dipendente

da contratto nazionale si sono drasticamente ridotte anche nel settore privato. Ciò per effetto della deflazione e per il posponimento degli incrementi retributivi, deciso per recuperare lo scostamento tra le previsioni precedenti di inflazione, rivelatesi troppo elevate, e i valori effettivi. I recenti rinnovi contrattuali nel settore privato si sono scostati dall'attenzione alle aspettative sull'inflazione, come era avvenuto dall'accordo del 1993, a meccanismi espliciti e automatici di indicizzazione a posteriori sulla base dell'inflazione realizzata; altri rinnovi hanno previsto correzioni sollecite in corso d'opera sulla base dell'andamento effettivo, anche prevedendo incontri tra le parti. In alcuni accordi interconfederali l'evoluzione delle retribuzioni è stata collegata alle prospettive di sviluppo del settore piuttosto che alla dinamica dell'inflazione attesa.

Nell'insieme delle attività economiche le variazioni delle retribuzioni, così come si ricavano dai contratti nazionali di lavoro, sono passate dall'1.2 per cento del 2015 allo 0.6 per cento del 2016 e del 2017. Il rallentamento è stato marcato in pressoché tutti i settori. In agricoltura la crescita salariale si è ridotta dal 3.1 per cento allo 0.6 successivo. Molto significativamente quasi tutti i settori dell'industria sono andati ad una crescita largamente sotto l'1 per cento annuo. Sono pochissime le eccezioni; in particolare l'a-

limentare con l'1.4 per cento nel 2016 e lo 0.9 nel 2017 e si tratta di un settore resiliente rispetto alla crisi. E poi il tessile - abbigliamento con una crescita superiore ai due punti nel 2016. In questo anno le retribuzioni contrattuali sono rimaste pressoché invariate in quasi tutti i settori; crescita zero o prossima a zero in valore nominale per il metalmeccanico, ma anche per il chimico farmaceutico, legno e stampa, le costruzioni, alberghi e ristorazione, credito assicurazione, servizi alle imprese. Appena più in evidenza il commercio con l'1.4 per cento nel 2016, i trasporti con l'1.1 per cento, l'industria elettrica e gas con l'1.3 per cento. Nei servizi destinati alla vendita le differenze tra il 2016 e gli anni precedenti sono state meno rilevanti, perché qui si partiva già da aumenti molto contenuti: appena sopra l'1 per cento nel 2014-2015.

Nel 2017 non sono stati registrati grossi cambiamenti in questo scenario, che anzi è diventato più omogeneo. La piccola ripresa dell'inflazione, che ha portato a un consuntivo annuo per l'IPCA dell'1.3 per cento, è stata ovviamente ininfluente sulle tranche già concordate di aumenti. Le variazioni in termini nominali nell'anno sono rimaste all'incirca sui livelli precedenti. Solo in pochi casi si sono manifestati graduali rafforzamenti (chimica farmaceutica, credito assicurazione, legno stampa), ma che non hanno co-

perto completamente le retribuzioni in termini reali. Secondo la Banca d'Italia i rinnovi contrattuali siglati nel terzo trimestre (commercio, telecomunicazioni, trasporto merci e logistica, Poste) potrebbero aver rappresentato un cambiamento di fase rispetto ai contratti sottoscritti nello scorso biennio; non prevedono, infatti, meccanismi automatici di aggiustamento all'inflazione realizzata, che rischiano di avvilupparsi in un contesto di bassa inflazione.

E' attualmente ancora molto alta la quota di dipendenti che ha un contratto scaduto, anche se nei prossimi mesi la situazione si dovrebbe normalizzare, almeno nella pubblica amministrazione. Secondo l'ISTAT a dicembre 2017 la quota di dipendenti in attesa di rinnovo per l'insieme dell'economia era pari al 41.3 per cento. I mesi di attesa per i lavoratori con il contratto scaduto erano in media 71.5, in forte aumento rispetto allo stesso mese del 2016 (53.7); per la pubblica amministrazione i mesi di vacanza contrattuale per tutti i dipendenti erano pari a 96.0.

Il rallentamento delle retribuzioni è stato marcato in tutti i settori, a parte poche eccezioni

RETRIBUZIONI LORDE DI FATTO PER UNITA' DI LAVORO		
Var. % su periodo precedente		
Ateco 2007	2016	2017 (Genn-Sett)
Totale attività economiche	0,7	0,4
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-1,2	1,0
Industria	0,3	0,8
Industria in senso stretto	0,1	0,8
Industria estrattiva	-0,6	-
Industria manifatturiera	0,2	0,8
Alimentari, bevande e tabacco	1,6	-
Tessili, abbigliamento, cuoio, calzature, legno, carta, editoria	0,9	-
Prodotti chimici e farmaceutici, raffin. petrolio	-0,2	-
Gomma e materie plastiche, metallurgiche, prodotti in metallo, esclusi macchinari	-0,8	-
Macchinari e apparecchiature, computer e apparecchiature elettriche	0,2	-
Mezzi di trasporto	0,4	-
Mobili, altre industrie manifatturiere, riparazione e installazione	-0,2	-
Energia elettrica, gas, acqua, reti fognarie, trattamento dei rifiuti	-0,7	-
Costruzioni	0,6	1,1
Servizi vendibili (a)	1,5	0,7
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporto e magazzinaggio, alloggio e di ristorazione	1,0	0,6
Servizi di informazione e comunicazione	0,9	1,4
Attività finanziarie e assicurative	2,6	-1,0
Attività immobiliari	0,9	1,1
Attività professionali, servizi alle imprese	0,0	1,0
Amministrazione pubblica, istruzione, sanità e assistenza sociale	-0,1	-0,5
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, riparazione di beni per la casa e altri servizi	1,5	1,0
(a) Totale Servizi al netto Amministrazione pubblica, istruzione, sanità e assistenza sociale		
Dati Istat, Conti nazionali (Gen. 2018)		

Se si fa riferimento al solo settore privato la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo era a dicembre del 24.1 per cento, in diminuzione rispetto a dicembre 2016 (36.1 per cento). Rinnovare i contratti in alcune realtà richiede tempi molto lunghi; infatti, secondo l'ISTAT, a dicembre 2017 i mesi di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto erano 41.8, cioè 3 anni e mezzo; di fatto una tornata contrattuale.

Retribuzioni di fatto nel 2017 generalmente in calo in termini reali...

Le retribuzioni lorde di fatto per unità di lavoro equivalenti a tempo pieno considerano non solo la retribuzione da contratto nazionale, ma anche la variazione delle ore lavorate, nonché gli effetti della contrattazione integrativa e delle erogazioni unilaterali. Nel corso del 2017 la crescita delle retribuzioni di fatto in termini nominali, cioè senza tener conto dell'andamento dell'inflazione, è rallentata nel complesso rispetto al 2016. Dunque, non ha beneficiato del miglioramento della congiuntura.

Considerando i primi tre trimestri del 2017 rispetto allo stesso periodo del 2016 si è avuto un aumento dello 0.4 per cento per l'insieme delle attività economiche a fronte dello 0.7 per cento registrato nel 2016. Rispetto ad un'inflazione all'1.4 per cento (anch'essa

misurata nei tre trimestri) questo significa una riduzione in termini reali di quasi un punto.

Al momento i dati di Contabilità nazionale dell'ISTAT mostrano un aumento da gennaio a settembre 2017 dello 0.8 per cento delle retribuzioni di fatto nell'industria in senso stretto a fronte della stazionarietà nel 2016; dunque se nel 2016, considerando l'inflazione zero, nel manifatturiero le retribuzioni erano state costanti in termini reali, nel 2017, per un andamento dei prezzi un po' più vivace (1.4 per cento nei primi tre trimestri 2017), hanno avuto un calo di un po' più di mezzo punto. L'andamento delle retribuzioni di fatto pro capite non sembra aver beneficiato dell'andamento dell'orario di fatto; specie nel 2016 vi è stato un aumento delle ore lavorate per addetto per il minor ricorso alla Cassa integrazione guadagni. Si tratta, come detto, delle dinamiche al lordo, ovvero che non considerano il prelievo contributivo e, soprattutto, fiscale. Dunque, in questo scenario l'applicazione degli incentivi alla contrattazione decentrata e al welfare contrattuale, agendo sull'aliquota fiscale marginale, potrebbe aver reso questa dinamica più favorevole.

Il settore agricolo, che partiva dal -1.2 per cento del 2016, ha recuperato, con una crescita dell'1 per cento, qualcosa in termini nominali, ma non ha garantito una copertura completa in termini reali.

Il rallentamento delle retribuzioni di fatto nel 2017 è stato molto evidente nei servizi vendibili, che nell'anno precedente avevano avuto una crescita, in termini nominali ma anche reali, intorno all'1.5 per cento. Da gennaio a settembre 2017 l'ISTAT valuta un aumento delle retribuzioni lorde di fatto dello 0.7 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente con un analogo scivolamento in termini reali. La maggior parte dei comparti dei servizi vendibili, se si escludono i servizi di informazione e comunicazione e quelli alle imprese, ha partecipato a questo décalage. In particolare nel credito assicurazioni si è passati da un miglioramento del 2.6 per cento nel 2016 ad un calo, anche in termini nominali, dell'1 per cento.

Di solito dinamiche così accentuate sono associate ad erogazioni una tantum, concentrate in un certo anno, che determinano una variazione negativa nell'anno successivo, se non intervengono altre erogazioni o aumenti. In questo caso si potrebbe trattare anche di somme per incentivi all'esodo, corrisposte nel 2016 per favorire la riduzione del personale e l'aumento del turn over. Il rallentamento delle retribuzioni di fatto pro capite nel 2017 ha caratterizzato anche il settore, molto rilevante e in crescita dal punto di vista occupazionale, del commercio, trasporti e turismo; si è passa-

ti da un aumento medio dell'1 per cento nel 2016 allo 0.6 per cento nominale dei primi nove mesi dell'anno appena trascorso.

Le retribuzioni per unità di lavoro nell'insieme delle Amministrazioni pubbliche risentono da diversi anni non solo del blocco della negoziazione nazionale e decentrata, ma anche della ricomposizione del personale con l'uscita dei dipendenti con stipendio più elevato. Infatti dal 2010 è in costante calo anche la retribuzione media in termini nominali delle amministrazioni pubbliche. Questo fenomeno è continuato anche nel biennio 2016-2017.

Finalmente dopo diversi anni vi è stato lo sblocco della contrattazione nel pubblico impiego; nel ruolo di apripista il comparto dei Ministeri. Il nuovo accordo copre il periodo 2016-2018 e l'aumento medio mensile è di circa 85 euro lordi a regime. Si va da un minimo di 63 euro a un massimo di 117; è previsto un extra (21-25 euro mensili) da riconoscere alle fasce retributive più basse, almeno per dieci mensilità, l'adeguamento risulterà di almeno 84 euro per tutti. L'una tantum con gli arretrati di 545 euro dovrebbe venir pagata già a febbraio. Da marzo sono previste le tranches di aumento che entreranno a regime nel 2018 e il cosiddetto elemento perequativo. L'aumento dovrebbe essere intorno al 3 per cento. In termini netti gli incrementi dovrebbero essere

tra 45 e 60 euro al mese, a seconda della posizione economica del dipendente; l'extra dovrebbe sterilizzare gli effetti degli aumenti sul Bonus fiscale di 80 euro.

ESISTE EQUITÀ RETRIBUTIVA DI GENERE IN ITALIA?

di Valentina Ferraris

Il *Gender wage gap*, o differenziale salariale di genere, è una misura importante dei vari aspetti di disuguaglianza esistenti sul mercato del lavoro tra donne e uomini. L'indicatore evidenzia le differenze, riferite peraltro solo a chi risulta occupato, nelle retribuzioni percepite mediamente dagli uomini rispetto a quelle percepite mediamente dalle donne. Tali discrepanze a loro volta riflettono altri tipi di differenze tra i generi: nella composizione dell'occupazione in termini di settori di impiego, professioni, istruzione, contratti, nelle ore lavorate in media, ma anche la discriminazione di genere.

Per quanto il differenziale salariale di genere altro non sia che una differenza delle retribuzioni tra i generi, esistono diverse definizioni tecniche per quantificarlo: c'è chi lo calcola con riferimento alla retribuzione mensile in un dato mese, chi utilizzando la retribuzione mensile media, eventualmente restringendo ai soli lavoratori a tempo pieno, chi ricorre

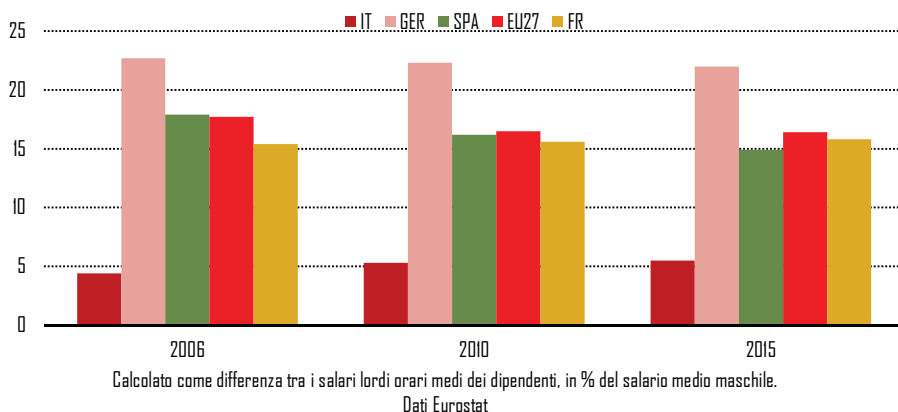
invece alla retribuzione oraria.

Ovviamente i livelli delle retribuzioni calcolate mensilmente dipendono anche dal numero di ore mediamente lavorate, che spesso differiscono notevolmente tra uomini e donne. Ad esempio, in praticamente tutti i paesi Ocse il part time è più diffuso tra le donne, e questo si riflette sui livelli delle retribuzioni mensili. Le diverse definizioni, quindi, portano ovviamente a differenti quantificazioni

del *gender wage gap*.

Il ricorso a fonti internazionali, come Eurostat o Ocse, consente di confrontare la situazione italiana con quella degli altri paesi. Secondo Eurostat, che calcola il differenziale come differenza tra il salario lordo orario medio dei dipendenti maschi con il salario lordo orario medio delle dipendenti femmine, il nostro paese si caratterizza per livelli tutto sommato modesti del *gender wage gap*, che nella sua versione non aggiustata (ovvero, senza correggere per le differenze nelle caratteristiche individuali degli occupati uomini e donne) era pari al 5.5 per cento nel 2015, contro un livello di 16.8 per cento per l'area euro. I dati Eurostat suggeriscono oltretutto una certa stabilità nei livelli del differenziale nel tempo. In Italia si è osserva-

• Differenziale retributivo tra generi in Europa



to un lieve incremento nei primi anni del decennio, seguito però da una riduzione negli anni più recenti.

Il basso livello del differenziale italiano rispetto agli altri paesi è confermato anche da altre fonti, seppur con quantificazioni diverse. Ad esempio, secondo l'Ocse (Oecd, 2017) il *gender wage gap* in Italia sarebbe stato pari al 23 per cento, nel 2014, calcolandolo come differenza tra le retribuzioni mensili mediane¹; ma se per ovviare al problema derivante dalla diversa incidenza del part time tra gli uomini e le donne si restringe il calcolo ai soli dipendenti a tempo pieno, il differenziale si riduce al 13.1 per cento. In termini di retribuzione oraria, inoltre, il differenziale risulta ancora più contenuto (pari al 9.1 per cento per tutti i dipendenti), contro una media del 12.9 per i paesi Ocse.

Sulla base di questi indicatori, per quanto calcolati in maniera diversa, parrebbe che in Italia il divario retributivo tra i generi sia un problema tutto sommato minore. Per certi versi è così, ma vanno fatte alcune considerazioni. Innanzi tutto va ricordato che si tratta di un indicatore calcolato su un insieme piuttosto ristretto e già selezionato di donne, ovvero di

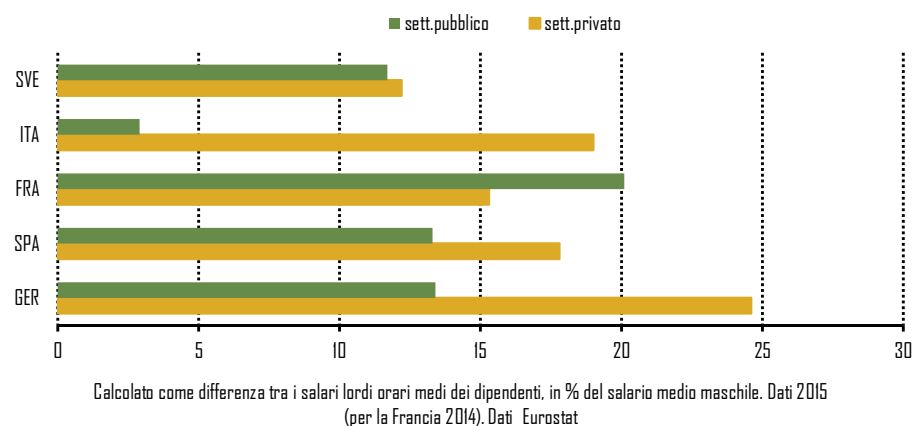
1 Differenza tra la retribuzione mensile mediana calcolata per le donne e quella mediana calcolata per gli uomini, rapportata alla retribuzione mensile mediana calcolata per gli uomini.

coloro che risultano essere occupate. Com'è noto nel nostro Paese il problema della disuguaglianza di genere si pone soprattutto nella diversa partecipazione al mercato del lavoro e alla diversa probabilità di risultare occupato. Nel 2016 il tasso di occupazione femminile in Italia era solo pari al 48 per cento contro il 60 per cento nell'area euro, e la differenza con il tasso di occupazione maschile era ancora pari a oltre 18 punti percentuali. Le donne che risultano retribuite in Italia sono dunque una selezione della popolazione femminile, spesso le più istruite, mentre gli uomini con cui si confrontano lo sono mediamente meno, con un conseguente abbassamento della retribuzione media: non stupisce quindi che il divario retributivo sia inferiore rispetto a quelli di altri paesi, dove invece il differenziale in termini di occupazione è inferiore a quello italiano.

Altri aspetti da considerare ri-

guardano la composizione dell'occupazione: innanzi tutto, l'incidenza del settore pubblico sull'occupazione femminile, caratterizzato da un'elevata femminilizzazione di alcuni comparti importanti (si pensi all'istruzione e in parte alla sanità). Secondo le stime Eurostat, nel settore pubblico il differenziale retributivo tra i generi è molto basso in Italia, pari a 2.9 per cento nel 2016, uno scostamento modesto che può essere ricondotto a differenze nella composizione per contratti, posizione professionale, anzianità e comparto. Invece nel settore privato il *gender wage gap* in Italia non è troppo distante dai livelli osservati negli altri paesi europei, pari al 19 per cento. Contando che le stime Eurostat sono effettuate a partire dalla rilevazione sulla struttura delle retribuzioni (SES, *Structure of Earnings Survey*) che riguarda le imprese sopra i 10 dipendenti, escludendo così molte

• Differenziale retributivo tra i generi settori



Pmi del settore privato, non stupisce che il peso dell'occupazione pubblica sia tale da abbassare così tanto il divario retributivo medio. Un altro fattore importante che limita il gender wage gap osservato in Italia è il fatto che le stime sono riferite ai soli occupati dipendenti; se si includessero anche gli autonomi, tra i quali il divario retributivo di genere è molto ampio, e le occupazioni informali il livello medio del gap di genere aumenterebbe.

D'altra parte il divario retributivo di genere complessivo si declina diversamente secondo le caratteristiche dell'occupazione. Si osserva ad esempio che tende ad aumentare con l'età dei lavoratori considerati: se tra i più giovani il gender wage gap è modesto, il divario aumenta per le classi di età più avanzate. Secondo le stime Istat, che calcolano un divario retributivo (considerando la retribuzione oraria media) complessivo del 12.2 per cento nel 2014 per il settore privato, per la classe di età di 50 anni e oltre il differenziale è del 23 per cento. Questo riflette le differenze tra i generi nella suddivisione del lavoro non retribuito di cura dei familiari (ad esempio bambini), che si traducono in più frequenti interruzioni di carriera per le donne, minore disponibilità a lavorare per lunghi orari, maggiore diffusione del part time, e in generale minore probabilità di accedere a posizioni apicali, meglio retribuite. In particolare, l'aver

almeno un figlio a carico implica un ampliamento del divario retributivo; questo vale per la quasi totalità dei paesi Ocse, anche se nel caso italiano la differenza nel gender wage gap tra avere o non avere figli è modesta; il motivo è ancora una volta nella selezione a monte, che si traduce in una minore occupazione tout court delle donne con figli, a causa delle difficoltà di conciliazione dei tempi.

Ad ogni modo, i dati Istat evidenziano anche come il divario retributivo tra i generi sia più ampio per gli occupati più istruiti (oltre il 30 per cento per chi ha un'istruzione terziaria contro il 10 per cento per chi si è fermato all'istruzione primaria), e per chi guadagna di più (17 per cento nel decile più elevato, contro il 3.7 per cento nel primo decile). Nonostante la selezione all'ingresso dell'occupazione, che modera i differenziali retributivi in media, pare che comunque per le donne anche qualificate o nei livelli apicali sia più difficile farsi remunerare allo stesso livello degli uomini con caratteristiche simili.

Alla base del divario retributivo di genere ci sono d'altra parte molti fattori, com'è stato accennato in precedenza. Ci sono differenze nella composizione dell'occupazione per caratteristiche del lavoratore (in termini di istruzione, età, genitorialità, cittadinanza, ecc.) che per caratteristiche dell'impiego (settore,

dimensione aziendale, contratto, orario di lavoro, ecc.), differenze che inevitabilmente si riflettono nel gender wage gap, dato che lo si calcola con riferimento ai livelli retributivi medi (o mediani). Mediante opportune tecniche statistiche (la scomposizione di Oaxaca-Blinder), l'Ocse ha provato a distinguere i differenti fattori alla base del divario osservato. Una buona parte del wage gap per l'Italia è da ricondurre a differenze tra i generi nelle caratteristiche degli impieghi: ad esempio, la segregazione femminile in settori meno remunerati (il terziario), la scarsa presenza nei ruoli apicali, la maggior incidenza tra i contratti a termine; le differenze tra i generi nella composizione dell'occupazione in termini di caratteristiche del lavoratore (età, istruzione, ecc.) sono a favore delle donne, a causa della selezione all'ingresso nell'occupazione. Quando il *wage gap* è calcolato sulla retribuzione mensile ha un ruolo anche la diversa propensione dei generi a lavorare orari brevi (meno di 30 ore a settimana, riflettendo la diversa incidenza del part time), ruolo che

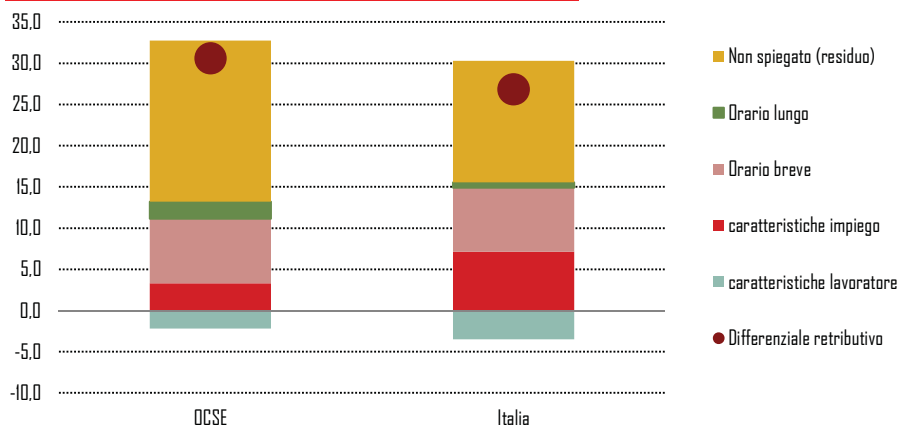
Il divario retributivo di genere si declina diversamente secondo le caratteristiche dell'occupazione

però diventa negativo quando il wage gap è calcolato sulla retribuzione oraria. Resta piuttosto ampia la parte di divario retributivo che resta non spiegata (il residuo delle stime), e che riassume il ruolo della discriminazione di genere e di fattori non osservabili.

In alcuni paesi sono state proposte delle politiche aventi il fine di limitare il divario retributivo di genere e promuovere l'equità. L'Ocse ne propone una rassegna delle più recenti. Molti interventi hanno cercato di spingere per una maggior trasparenza delle retribuzioni a livello aziendale, per rendere le imprese consapevoli dei propri livelli di gender wage gap; ad esempio si richiede di rendere pubblici i livelli retributivi per gruppo professionale e genere; in altri casi si sono resi disponibili online dei calcolatori di divario salariale, per poter operare confronti tra le posizioni lavorative; si sono proposte certificazioni per le imprese che mostrano le pratiche migliori in termini di equità retributiva.

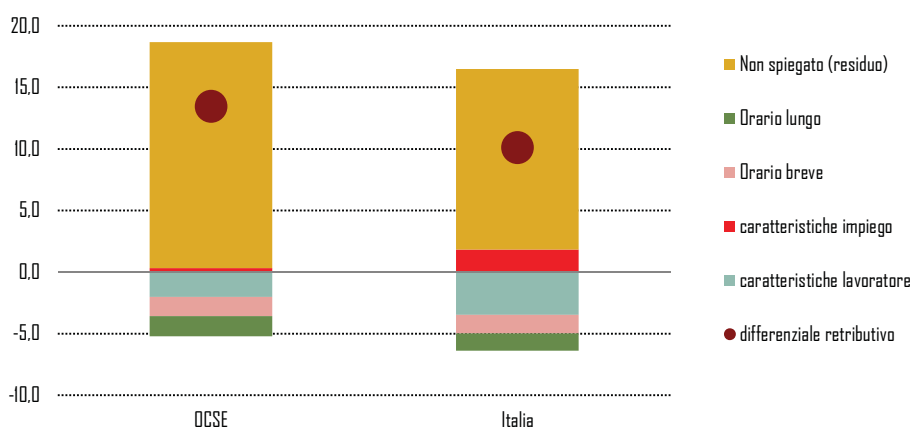
Sebbene in Italia la priorità sia ridurre soprattutto il divario occupazionale, promuovendo la partecipazione femminile al mercato del lavoro mediante interventi anche per favorire la conciliazione, sicuramente non andrebbe trascurata l'equità retributiva e la lotta alla discriminazione.

• Il gender wage gap scomposto per fattori



Divario retributivo calcolato sulle retribuzioni mensili. Scomposizione con metodo Oaxaca-Blinder. Dati OCSE

• Il gender wage gap scomposto per fattori



Divario retributivo calcolato sulle retribuzioni orarie. Scomposizione con metodo Oaxaca-Blinder. Dati OCSE

COSTO DEL LAVORO, FISCALITÀ E CUNEO FISCALE: IL PERCORSO DELL'ULTIMA LEGISLATURA

di Sara Signorini

Nel corso dell'ultimo triennio, la politica di bilancio italiana ha goduto di spazi di manovra un po' più ampi rispetto agli anni precedenti, caratterizzati, sino al 2013, da politiche ispirate essenzialmente da obiettivi di miglioramenti dei saldi. Osservando la dimensione quantitativa degli interventi si evince come tra le priorità del governo vi sia stata sicuramente la riduzione del cuneo fiscale, ov-

vero la differenza tra il costo del lavoro sostenuto dalle imprese e la retribuzione netta percepita dal lavoratore.

Prendendo in considerazione la politica fiscale dal 2014 al 2017, in cui si includono quindi anche gli effetti stimati dell'ultima Legge di Bilancio, oltre 20 miliardi rappresentano misure di riduzione del cuneo, sia a favore dei lavoratori che a favore del costo sostenuto dalle imprese.

nuto dalle imprese.

Si tratta di interventi di diversa natura, il cui esito è in ogni caso quello di ridimensionare la distanza fra il costo del lavoro sostenuto dall'impresa e la retribuzione netta percepita dal lavoratore nell'anno in corso. I più rilevanti sono il bonus fiscale degli 80 euro, lo scorporo integrale del costo del lavoro a tempo indeterminato dalla base imponibile dell'Irap e l'esonero contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, riproposto a più riprese con modalità differenti.

Il bonus degli 80 euro, che riduce il cuneo fiscale a carico dei lavora-

MISURE DI POLITICA FISCALE A EFFETTO SUL COSTO DEL LAVORO E SULLE RETRIBUZIONI NETTE

mld di euro

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bonus 80 euro	6.700	9.503	9.503	9.503	9.503	9.503	9.503
Deduzione del costo del lavoro dall'imponibile IRAP	36	2.828	5.814	5.827	5.827	5.827	213
Sgravi contributivi per assunzioni a tempo indeterminato		1.886	5.719	7.124	4.239	387	0
Sgravi contributivi per assunzione di giovani a tempo indet.					389	1.219	1.957
Riduzione premi e contributi per l'assicurazione contro infortuni	1.000	1.100	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200
TOTALE	7.736	15.317	22.236	23.654	21.158	18.136	12.873

tori, con un impatto complessivo sui saldi di finanza pubblica di 10 miliardi circa, è stato introdotto a partire da maggio 2014 e reso permanente solo successivamente. Costituisce un credito d'imposta automatico per i lavoratori dipendenti e interessa solo una fetta della popolazione: si rivolge ai lavoratori dipendenti a reddito medio-basso, inferiore ai 26.600 euro lordi l'anno, senza differenziazione dello sgravio in funzione di carichi familiari o altre caratteristiche dei lavoratori. Nello specifico, il credito è pari a 80 euro al mese per i percettori di reddito fino a 24.600 euro, e si riduce progressivamente, sino ad azzerarsi, per i redditi fino a 26.600 euro¹. Rimangono quindi esclusi dall'agevolazione i percettori di reddito da lavoro dipendente cosiddetti incapienti, ovvero per i quali il reddito lordo annuale è inferiore a 8000 euro, e che quindi in virtù della detrazione per lavoro dipendente non sono tenuti al pagamento dell'imposta sul reddito. Il bonus Irpef non è intervenuto sulla struttura dell'imposta, che è rimasta invariata sia in riferimento alle aliquote che agli scaglioni di reddito. Il riferimento all'Irpef riguarda il punto di partenza in funzio-

1 Nella versione iniziale il bonus prevedeva che il reddito massimo per accedere all'erogazione completa di 960 euro all'anno fosse di 24mila euro, e che il bonus si annullasse a 26mila. La Legge di Bilancio per il 2018 ha incrementato di 600 euro tali soglie, allargando così la platea di soggetti beneficiari.

ne del quale si determina l'entità del bonus per lavoratore, ovvero il reddito imponibile ai fini Irpef. Per questo motivo, nella contabilità nazionale dell'Istat viene considerato tra le spese assistenziali, e non riduce il gettito complessivo dell'Irpef. Viene quindi classificato, dal punto di vista del bilancio pubblico, come un aumento della spesa pubblica (maggiori trasferimenti alle famiglie) piuttosto che come una riduzione delle imposte pagate.

L'impatto del bonus fiscale sul reddito disponibile delle famiglie è stato sicuramente significativo. Più controversa invece è la valutazione di quali possono essere gli effetti sull'offerta di lavoro: se da un lato infatti il bonus potrebbe avere un impatto positivo sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, generalmente disincentivata nel sistema fiscale italiano dalla presenza di trasferimenti e detrazioni basate sui carichi familiari che innalzano l'aliquota marginale effettiva delle imposte sul reddito del secondo percettore (solitamente la donna) scoraggiandone la partecipazione al mercato del lavoro, dall'altro la soglia minima di applicazione degli 8mila euro, escludendo una quota significativa di impieghi a tempo parziale e a bassa retribuzione, ne limiterebbe sensibilmente gli effetti sui segmenti della popolazione con bassi tassi di occupazione, in particolare le donne sposate e meno istruite.

Gli interventi che hanno ridotto il cuneo fiscale per la parte che incide sul costo del lavoro sostenuto dalle imprese sono di due tipi: una parte ha riguardato la base imponibile dell'Irap, mentre un'altra parte delle risorse ha interessato i contributi sociali a carico delle imprese.

L'intervento sull'Irap, che ha introdotto la deduzione completa del costo del lavoro dalla base imponibile dell'imposta, ha avuto l'impatto più significativo, non solo in termini quantitativi (il minor gettito Irap stimato è di circa 5.6 miliardi) ma soprattutto in quanto la misura ha natura permanente.

Gli sgravi contributivi sono stati introdotti per la prima volta dalla Legge di Stabilità per il 2015, nella forma di un esonero integrale dal pagamento dei contributi sociali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni avvenute nel corso del 2015. La durata massima dell'incentivo è stata stabilita in 36 mesi, dunque gli effetti sul bilancio pubblico più rilevanti sono estesi, in misura decrescente, fino a tutto il 2018. La norma ha imposto anche un tetto massimo all'ammontare annuale dello sgravio per nuovo assunto, fissato in 8060 euro, quindi di fatto l'incentivo è stato pieno per l'assunzione di lavoratori con una retribuzione lorda fino a 26 mila euro. Per garantire che gli incentivi fossero destinati effettivamente a nuove assunzioni, il contratto

incentivato non ha potuto interessare lavoratori che nei sei mesi precedenti risultassero occupati a tempo indeterminato da un qualsiasi datore di lavoro.

Visto l'impatto significativo che tale misura ha avuto sulle assunzioni del 2015, il governo allora in carica ha scelto di prorogarne gli effetti, anche se in forma ridotta. La scelta di prorogare gli sgravi intendeva evitare una brusca interruzione delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato; l'onerosità della misura ha però reso necessaria una dimensione contenuta dello sgravio.

La nuova normativa, introdotta dalla Legge di Stabilità per il 2016, ha esteso gli sgravi contributivi alle assunzioni effettuate nel corso del 2016, ma diversamente dalla prima versione la durata massima è stata ridotta a 24 mesi, limitando quindi gli effetti finanziari sui conti pubblici ancora a fine 2018, ed è stato previsto un esonero solo parziale dal pagamento dei contributi sociali, nella misura del 40 per cento di quanto dovuto nell'anno, fino a un valore complessivo di 3.250 euro per lavoratore.

L'impatto sul bilancio pubblico delle due misure di decontribuzione è stato significativo: sulla carta, nella fase di massima estensione dello sgravio contributivo la riduzione dei contributi sociali rispetto ai valori tendenziali stimata dal governo è di circa 7 miliardi nel corso del 2017 (ancorché miti-

gato dagli effetti riflessi in termini di maggiori imposte e contributi derivanti dalle nuove assunzioni, che il governo stimava nelle relazioni tecniche dei decreti in oltre 1.5 miliardi nel 2017), contro i 5.8 miliardi di minore Irap dovuta all'esclusione del costo del lavoro dalla base imponibile dell'imposta.

L'entità di risorse pubbliche utilizzate nel triennio di vigenza dello sgravio è stata quindi rilevante; vi è chi ritiene che la durata limitata degli incentivi potrebbe aver determinato un anticipo di assunzioni già programmate, concentrate negli anni di vigenza dello sgravio.

Incentivi alle nuove assunzioni attraverso l'esonero dal pagamento dei contributi sociali sono state riproposte anche nell'ultima Legge di Bilancio, confermando una certa restrizione della platea di soggetti a cui è indirizzata la misura e ponendo un limite monetario allo sgravio complessivo che dal 2018 in via generale non può superare i 3.000 euro. In particolare, si è scelto di indirizzare le risorse per stabilizzare la riduzione dei contributi sociali pagati dalle imprese alle assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani. La norma rende permanente l'incentivo, non ponendo vincoli temporali al momento in cui avvengono le assunzioni che beneficiano dello sgravio, ma appunto ponendo un limite solo relativamente all'età del nuovo assunto, che deve avere meno di trent'anni.

L'esonero dal pagamento dei contributi è poi parziale, nella misura del 50 per cento del totale, e ha durata massima di 36 mesi dalla data di assunzioni. Solo per le assunzioni che si verificano prima della fine del 2018 infine è concesso lo sgravio anche per i lavoratori che abbiano meno di trentacinque anni, in questo caso per una durata massima di 24 mesi. Vista la diversa platea di soggetti a cui è indirizzata, la norma ha un impatto sul bilancio pubblico stimato più limitato rispetto all'intervento per il 2015, pari a regime a poco meno di 2 miliardi. Ha il pregio però di rendere permanente l'incentivo, almeno per i nuovi assunti con meno di trent'anni, sicuramente eliminando il fenomeno dell'anticipo di assunzioni già programmate che potrebbe invece aver caratterizzato gli incentivi nella loro precedente formulazione. Va inoltre ricordato che nelle regioni del Sud, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2018, l'incentivo di cui sopra è maggiorato fino al 100 per cento e riguarda soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età ovvero soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Un incentivo maggiorato, ma nel limite del tetto di 3.000 euro riguarda in tutte le regioni le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani che, dopo una esperienza di alternanza scuola-lavoro, vengono assunti, nei sei mesi successivi all'acqui-

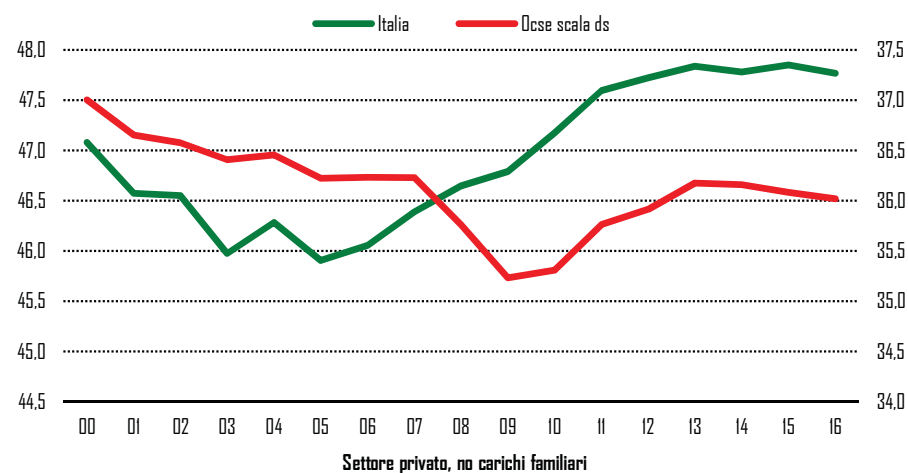
sizione del titolo di studio, dallo stesso datore presso il quale hanno fatto un ciclo di esperienze; lo stesso si ha per i giovani assunti sempre a tempo indeterminato che hanno lavorato in periodi di apprendistato di primo livello e di alta formazione o ricerca.

Un confronto internazionale

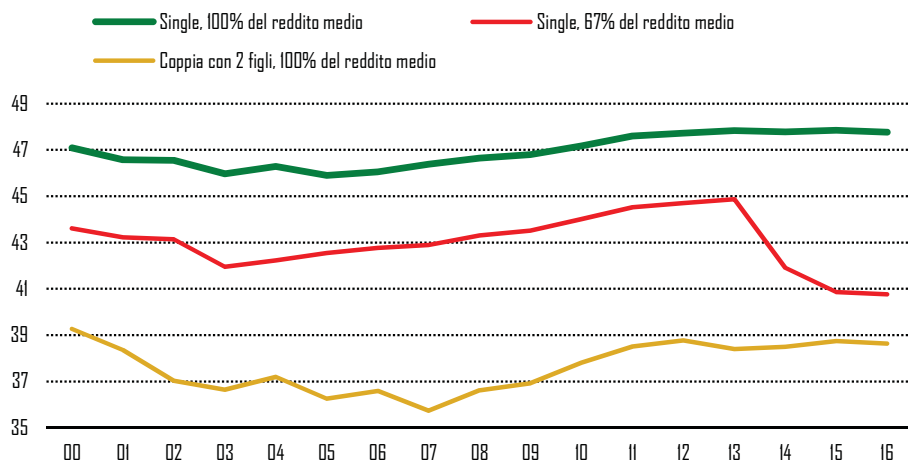
Pur essendo stata una delle priorità del governo nell'ultimo triennio, anche in termini di risorse dedicate alla riduzione del cuneo fiscale, gli effetti delle misure della politica di bilancio non evidenziano ancora un significativo calo, ma semmai una relativa stabilizzazione del livello del cuneo. In parte il fatto che si osservi una stabilizzazione e non una discesa del cuneo fiscale è dovuto alla definizione di cuneo qui utilizzata (di fonte Ocse²) che non tiene in considerazione il fatto che il costo del lavoro rientra nella base imponibile dell'Irap, e dunque non considera la parte dell'imposta che incide sul cuneo fiscale, mentre la politica di bilancio ha inciso non solo sulla parte contributiva del cuneo, ma anche eliminando la componente del costo del lavoro dalla base imponibile dell'imposta, con gli effetti significativi di cui si è detto in precedenza. Senza tener conto quindi dell'impatto derivante dalle modifiche all'Irap, i dati evidenziano che

² Il dato è tratto da Taxing Wages OECD in riferimento al cuneo fiscale medio di un lavoratore single il cui reddito è pari al 100% del reddito medio dei lavoratori nel settore privato, senza carichi familiari.

• Cuneo fiscale medio per lavoratore single con reddito pari al 100% del reddito medio



• Cuneo fiscale medio per diverse categorie di lavoratori in Italia



dopo una forte crescita tra il 2005 e il 2009, dovuta a un inasprimento fiscale della tassazione sui lavoratori dipendenti, intensificatosi soprattutto nel biennio 2008-2009, nell'ultimo triennio il cuneo fiscale così definito si è stabilizzato su valori di poco inferiori al 48 per cento.

Inoltre, il dato medio qui rappresentato fa riferimento a un lavo-

ratore "tipo" il cui reddito è pari al reddito medio da lavoro dipendente, per cui si perde in questo grafico anche l'effetto dell'introduzione del bonus fiscale degli 80 euro, che ha interessato solo i lavoratori a reddito medio basso. Confrontando il livello medio del cuneo per diverse categorie di lavoratori emerge invece come per quelli a reddito medio-basso (nei

Cuneo fiscale medio, confronto internazionale per categorie di lavoratori

anno 2016

Single, 100% reddito medio		Single, 67% reddito medio		Famiglia a carico, 100% reddito medio	
Belgium	54,0	Hungary	48,2	France	40,0
Germany	49,4	Belgium	47,5	Finland	39,2
Hungary	48,2	Germany	45,3	Italy	38,6
France	48,1	France	43,0	Belgium	38,6
Italy	47,8	Austria	42,8	Greece	38,3
Austria	47,1	Slovenia	40,8	Sweden	38,0
Finland	43,8	Italy	40,8	Austria	36,5
Czech Republic	43,0	Czech Republic	40,2	Turkey	36,4
Sweden	42,8	Portugal	39,0	Germany	34,0
Slovenia	42,7	Slovak Republic	38,7	Spain	33,8
Latvia	42,6	Finland	37,9	Hungary	33,7
Slovak Republic	41,5	Estonia	37,8	Netherlands	32,2
Portugal	41,5	Poland	36,3	Latvia	31,7
Greece	40,2	Greece	36,1	Norway	31,6
Spain	39,5	Spain	35,9	Poland	30,8
Estonia	38,9	Sweden	35,5	Slovak Republic	28,9
Luxembourg	38,4	OECD	35,1	Portugal	28,2
Turkey	38,1	Denmark	34,3	Estonia	28,1
Netherlands	37,5	Netherlands	33,2	Czech Republic	27,2
Denmark	36,5	New Zealand	32,3	Japan	27,1
Norway	36,2	Luxembourg	31,2	OECD	26,6
OECD	36,0	Japan	31,0	Denmark	26,1
Poland	35,8	Mexico	30,6	United Kingdom	25,8
Iceland	34,0	Iceland	30,5	Slovenia	23,9
Japan	32,4	Turkey	29,3	Iceland	23,9
United States	31,7	Canada	26,5	United States	20,8
Canada	31,4	United Kingdom	25,9	Mexico	20,1
United Kingdom	30,8	Australia	23,4	Korea	20,0
Australia	28,6	Ireland	21,2	Israel	19,4
Ireland	27,1	Switzerland	19,0	Australia	18,1
Korea	22,2	Korea	19,0	Luxembourg	16,1
Israel	22,1	Latvia	15,3	Canada	11,9
Switzerland	21,8	Israel	15,1	Switzerland	9,1
Mexico	20,1	Norway	13,6	Ireland	8,3
New Zealand	17,9	United States	-	New Zealand	6,2

dati Ocse, pari al 67 per cento del reddito medio) la diminuzione del cuneo è stata marcata dal 2014, anno in cui è stato introdotto il bonus fiscale. Viceversa, il trattamento dei carichi familiari non ha determinato variazioni significative del cuneo fiscale negli anni recenti, come evidenzia la linea che tratteggia la situazione di un lavoratore tipo con partner e due figli a carico, e con un reddito allineato alla media.

Nel confronto internazionale il cuneo fiscale in Italia resta comunque piuttosto elevato. Se rapportato alla media dei paesi Ocse la differenza appare particolarmente marcata: rispetto a un cuneo fiscale del 36 per cento nella media dei paesi Ocse, l'Italia presentava nel 2016 il quinto valore più alto, pari al 47.8 per cento. D'altra parte, all'interno di questo gruppo vi sono paesi con sistemi di welfare profondamente diversi dall'Italia, nella misura in cui ad un cuneo fiscale particolarmente contenuto associano l'assenza di una equivalente copertura previdenziale e/o sanitaria. Si pensi, come esempio fra tutti, agli Stati Uniti, che hanno un cuneo fiscale in media pari al 31.7 per cento. Se si guarda all'Ue a 22 paesi il cuneo fiscale invece sale a 42, con una distanza meno pronunciata rispetto alla situazione italiana. In questo contesto comunque solo quattro paesi presentavano nel 2016 un cuneo fiscale più elevato rispetto all'Italia, ovvero Belgio, Germania, Ungheria e Francia.

Osservando la dinamica del cuneo fiscale medio per un lavoratore single italiano, sia nel confronto con la media Ocse sia in quello con i principali partner europei che nel 2016 presentavano un cuneo fiscale (leggermente) più elevato che in Italia, si osserva come nell'ultima decade nel nostro paese si sia avuto un incremento che non ha interessato gli altri paesi, tale per cui il cuneo fiscale attualmente si posiziona su livelli più elevati rispetto a quindici anni fa. Non è però questo il caso per i lavoratori a reddito medio basso, per i quali la recente evoluzione del cuneo fiscale conseguente all'introduzione del bonus ha determinato una discesa del cuneo medio al di sotto del livello registrato nel 2000. Ad ogni modo, anche confrontando a livello internazionale la situazione dei lavoratori a reddito medio-basso, la posizione dell'Italia non appare molto più favorevole. La distanza dalla media Ocse si riduce rispetto al caso del lavoratore con reddito pari alla media, ma è comunque di quasi 6 punti percentuali. Rispetto alla media Ocse di 35.1 il valore dell'Italia è di 40.8, il settimo valore più elevato dei paesi considerati.

Infine, se si prende ad esame il cuneo di un lavoratore con partner e 2 figli a carico si osserva poi come l'Italia intensifichi il proprio primato, segno che meno che nella media degli altri paesi Ocse le agevolazioni fiscali e i trasferimenti

legati al carico familiare riducono il carico fiscale che grava sul costo del lavoro. In particolare, la differenza tra il cuneo del lavoratore single e il cuneo del lavoratore con partner e due figli a carico è stata nel 2016 di circa 9 punti percentuali, da 47.8 a 38.6 per cento. Nella media Ocse tale differenza sale a circa 9.5 punti, mentre in Germania è di 15.4 punti percentuali, dal 49.4 al 34 per cento.

POTERE D'ACQUISTO DELLE PENSIONI

di Maurizio Benetti

Dopo due anni, 2016 e 2017, di perequazione nulla, nel 2018 le pensioni godono di un aumento del loro importo in base all'inflazione registrata nel 2017.

La percentuale di variazione per il calcolo della pensione stabilita dal decreto n.280 del 30 novembre 2017, emanato dal Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali è pari a 1.1 per cento. La stima è provvisoria in quanto fatta sui primi dieci mesi dell'anno, quella definitiva sarà fatta in sede di calcolo della perequazione per il 2019, con eventuale conguaglio.

Il decreto oltre a calcolare il dato provvisorio per il 2018 ha comunicato il dato definitivo per il 2017. A fronte di una inflazione tra il periodo gennaio-dicembre del 2016 pari a -0.1, il decreto ha confermato in via "definitiva" nella misura dello 0.0 per cento l'aumento di perequazione automatica già attribuito alle pensioni, in via provvisoria, per l'anno 2017.

Conseguentemente, nessun recupero è effettuato rispetto a quanto corrisposto nell'anno 2017.

Vi è invece un recupero rispetto alla perequazione effettuata nel 2015. In quell'anno la percentuale provvisoria di perequazione applicata dal 1° gennaio alle pensioni era stata pari allo 0.3 per cento, mentre la percentuale effettiva si era fermata allo 0.2 per cento. Gli istituti pensionistici avrebbero, quindi, dovuto recuperare nel 2016 gli importi indebitamente erogati. La legge di stabilità per il 2016 considerando che la perequazione in quell'anno era nulla e che il recupero avrebbe comportato una diminuzione del valore nominale delle pensioni ha differito il conguaglio al 2017.

A fronte del fatto che anche nel 2017 la perequazione era nulla, la legge 19/2017 ha ulteriormente differito al 2018 il recupero relativo al 2015.

A fronte di un incremento delle pensioni dovuto alla perequazione 2018 di 1.1 per cento c'è quindi

un conguaglio negativo di -0.1 per cento effettuato nella mensilità di gennaio per gli importi fino a 6 euro e nei mesi di gennaio-febbraio per gli importi superiori.

La perequazione dell'1.1 per cento è applicata integralmente solo alle pensioni di importo non superiore a tre volte l'integrazione al minimo (1505,67 euro). Per le pensioni di importo più elevato (l'importo da considerare non è quello della singola pensione nel caso il pensionato goda di più prestazioni, ma l'importo complessivo risultante dal Casellario) la perequazione è inferiore. Le percentuali di perequazione sono quelle stabilite dalla legge 147/213: 100 per cento dell'indice di perequazione per gli importi fino a tre volte il trattamento minimo, 95 per cento per le pensioni comprese tra tre e quattro volte il trattamento minimo, 75 per cento per le pensioni comprese tra quattro e cinque volte il trattamento minimo, 50 per cento per le pensioni comprese tra cinque e sei volte il trattamento minimo, 45 per cento per gli importi pensionistici superiori a sei volte il trattamento minimo.

Nel 2017 il potere di acquisto delle pensioni è sensibilmente diminuito dato che, a fronte di una perequazione nulla, vi è stato un

POTERE D'ACQUISTO DELLE PENSIONI (2007 = 100)				
	Pens. Bassa = 0,67 pensione media	Pensione media	Pensione medio-alta = 1,67 pensione media	Indice composto
2007	100,0	100,0	100,0	100,0
2008	98,3	98,3	98,2	98,3
2009	100,6	100,6	100,5	100,6
2010	99,7	99,7	99,6	99,7
2011	98,4	98,4	98,2	98,4
2012	97,9	95,3	95,1	95,9
2013	99,6	94,2	94,0	95,5
2014	100,5	95,0	94,3	96,2
2015	100,6	95,0	94,3	96,3
2015*	100,6	99,1	95,3	98,5
2016	100,7	95,1	94,4	96,3
2016*	100,7	96,2	94,8	97,0
2017	99,3	93,8	93,1	95,0
2018	99,0	93,5	92,3	94,6
2018**	98,9	93,4	92,3	94,5

* Con D.L. 65
 ** Con recupero 2015
 Per il 2018 è ipotizzato un valore Ipc a pari a 1,4

tasso di inflazione annua (Ipc) pari a 1,4 per cento. Le pensioni basse hanno visto il loro potere d'acquisto diminuire di questa percentuale, mentre più alta è stata la diminuzione per la pensione media, -2,4 per cento, e per quelle alte, -1,7 per cento, per il venir meno degli effetti positivi dovuti agli arretrati corrisposti nel 2016 alle pensioni tra tre e sei volte il minimo in seguito al D.L. 65/2015. Come detto, nel 2018 la perequazione è tornata ad avere valori positivi, tuttavia, se saranno confermate le previsioni di un'inflazione pari all'1,4 per cento (Nota di aggiornamento al Def) anche nel 2018 proseguirà, sia pure in

forma più ridotta, la diminuzione di potere d'acquisto. Contenuta per le pensioni basse e medie, -0,3 per cento; più elevata, -0,8 per cento, per le pensioni più alte data la diversa percentuale dell'indice di perequazione applicata. Il risultato effettivo in termini di potere d'acquisto sarà dato naturalmente dal tasso di inflazione reale nell'anno.

Nell'ipotesi di un tasso di inflazione crescente nel tempo, almeno fino al target del 2 per cento indicato dalla BCE, il potere d'acquisto delle pensioni è destinato ancora a diminuire. In tutte le fasi di inflazione crescente, infatti, il meccanismo di perequazione basato

sull'inflazione dell'anno prima determina un differenziale negativo con l'inflazione dell'anno. Viceversa negli anni in cui l'inflazione diminuisce, il meccanismo determina un aumento del potere di acquisto.

Nel periodo considerato possiamo infatti vedere come le pensioni più basse a cui la perequazione è applicata per intero, e che non sono state toccate dal blocco introdotto tra il 2012/14 dal governo Monti, hanno visto diminuire il loro potere di acquisto tra il 2009 e il 2012, anni di inflazione crescente, aumentarlo tra il 2012 e il 2016 per effetto della diminuzione di inflazione, ancora diminuirlo negli ul-

timi due anni. Le pensioni medie e alte a questo effetto aggiungono quello del blocco totale del triennio 2012/14 e quello della più ridotta perequazione.

Rispetto all'anno iniziale, 2007, le pensioni basse mostrano una perdita di potere d'acquisto di 1.1 punti, quelle medie di 6.6 punti, quelle alte di 7.8 punti. L'indice medio una perdita di 5.5 punti.

• Potere d'acquisto delle pensioni

