

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI E INFLAZIONE: ALCUNE EVIDENZE DALL'ANALISI DEI PRINCIPALI CCNL



Simone Fana

[Avvertenza. Tutte le tabelle e i grafici cui si fa riferimento nella comunicazione sono - per esigenze di impaginazione - riportati in coda al testo. Ci scusiamo con i lettori per le eventuali difficoltà di lettura, Ndr]

OBIETTIVO DELLO STUDIO

L'obiettivo del presente lavoro è di analizzare l'evoluzione delle retribuzioni contrattuali con l'andamento dell'inflazione per avere una stima puntuale delle variazioni delle retribuzioni reali. Il campione prende in considerazione cinque Contratti Collettivi Nazionali: Metalmeccanica Industria, Terziario e Commercio, Metalmeccanica Artigiani, Turismo Alberghiero, Logistica e Trasporti. In ultimo, viene preso in esame l'andamento delle retribuzioni contrattuali per l'insieme del comparto della Pubblica amministrazione al fine di osservare anche l'evoluzione delle retribuzioni nel settore pubblico.

I Contratti Collettivi Nazionali presi in considerazione coinvolgono - secondo il CNEL - il 25% dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti¹, fornendoci una chiave di lettura sull'andamento delle retribuzioni nei settori a più alta intensità di lavoro nel complesso dell'economia italiana. Si è scelto di prendere in considerazione la variazione delle retribuzioni prendendo in riferimento due periodi temporali: dieci anni (2011/2021) e cinque anni (2016/2021), per avere una stima più precisa dei fattori strut-

turali che hanno inciso sull'andamento delle retribuzioni. Il riferimento è, in particolare, alla ricomposizione della struttura occupazionale che ha riguardato il mercato del lavoro italiano all'indomani della crisi del 2007/2008. In questa fase, la struttura occupazionale italiana è stata investita da profonde trasformazioni, già in atto all'inizio del Millennio, ma che hanno conosciuto un'accelerazione nel periodo post-crisi. In particolare, la caduta dell'occupazione nel settore manifatturiero (sia nell'industria in senso stretto, che nelle costruzioni) è stata accompagnata da una crescita costante degli occupati nei servizi generali, con particolare riferimento ai servizi ricettivi (ristorazione, alberghiero, alloggi)². I cambiamenti settoriali nella struttura occupazionale hanno avuto effetti anche sulla stabilità contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici. Un dato che emerge nel differenziale tra il recupero del numero di occupati e la caduta del numero di ore lavorate che si è registrato nel periodo considerato. Un fenomeno largamente influenzato dalla crescita dei rapporti di lavoro temporanei, da un ricorso sempre più ampio a contratti part-time, di cui 6 su 10 sono da annoverare nella categoria di part-time "involontari"³ e dalla flessione conseguente dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, l'incremento dell'occupazione nel terziario "povero" e la flessione nell'occupazione nel settore manifatturiero ha aggravato la tendenza alla polverizzazione del lavoro verso realtà di piccole e piccolissime dimensioni, indebolendo il ruolo della rappresentanza sindacale, storicamente poco presente nelle imprese di minori dimensioni, e favorendo la proliferazione dei

Materiali dell'Assemblea nazionale di Perugia

"LA MEMORIA, LA TEORIA, L'AGIRE"

Perugia, 23/24/25 febbraio 2022

contratti pirata come elemento concorrente alla contrattazione nazionale. Difficoltà evidenziate recentemente dalla persistenza di contratti collettivi scaduti e non rinnovati, che oggi riguardano più del 50% dei lavoratori e delle lavoratrici, e dall'aumento dei mesi di vacanza contrattuale (ovvero il periodo che intercorre tra la scadenza del contratto e il rinnovo dello stesso).⁴

Alla luce di questi fattori si è preferito accompagnare ad un'analisi più lunga sull'evoluzione delle retribuzioni contrattuali, che restituisca una prospettiva storica sul decennio alle spalle, ad una lettura più "sensibile" a catturare i cambiamenti di breve periodo, che forniscono una chiave interpretativa preziosa per leggere gli sviluppi recenti. Una scelta che risponde alla necessità di cogliere i rischi che le recenti tensioni inflazionistiche generano sul sistema delle relazioni industriali e sui meccanismi di contrattazione collettiva.

In particolare, ci consente di avere un quadro di informazioni utili a capire quanto l'attuale sistema di contrattazione collettiva, e il meccanismo di rinnovo che si regge su indicatori come l'IPCA depurato dai beni energetici importati, possa garantire nel presente e nel futuro una tenuta del potere d'acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici.

NOTA METODOLOGICA

Il calcolo delle retribuzioni contrattuali per i CCNL Commercio e Terziario, Metalmeccanica Artigiani, Turismo e Alberghiero e Logistica e Trasporti è dato dalla paga mensile sommata all'indennità di contingenza e agli eventuali scatti di anzianità previsti dai singoli CCNL. Il

¹ CNEL_XXIII_Rapporto Mercato del Lavoro 2021

² Cfr_II Mercato del lavoro nel 2018_Verso una lettura Integrata, a cura di Istat, Inps, Ministero del lavoro, Inail; anpal_

³ idem

⁴ Cfr_Istat_Ottobre - dicembre 2021_Contratti Collettivi e Retribuzioni Contrattuali_31 gennaio2022

dato così ottenuto consente di individuare per ogni anno preso in esame la retribuzione lorda mensile per un lavoratore full-time, determinata dalle organizzazioni sindacali.

Per il contratto Metalmeccanica Industria il valore di riferimento è il reddito annuale comprensivo degli scatti di anzianità messo a disposizione dal sito del Ministero del lavoro⁵.

Non sono compresi nel calcolo della retribuzione lorda eventuali straordinari, premi di produttività, integrazioni una tantum, passaggi di livello, oltre che variazioni legate alla contrattazione di secondo livello (che non coinvolge più del 20% dei lavoratori dipendenti) o individuale.

Per rendere comparabile nel tempo l'andamento delle retribuzioni contrattuali è stato preso a riferimento un livello di inquadramento, che coinvolge una platea ampia di lavoratori, per ogni singolo CCNL.

I valori delle retribuzioni mensili sono stati raccolti da una serie di fonti, confrontandole tra loro: in primis dagli stessi CCNL, dal sito Dottrina per il lavoro⁶ e dai siti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie⁷.

Per l'inflazione l'indicatore preso in esame è l'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC con tabacchi) che misura l'inflazione a livello dell'intero sistema economico e rappresenta il parametro di riferimento per la realizzazione delle politiche economiche. Nonostante in sede di rinnovo dei contratti collettivi l'indice utilizzato è l'Indice dei prezzi al consumo (IPCA) depurato dai beni energetici importati, l'indice NIC con Tabacchi offre una misura più vicina all'andamento di tutti i prezzi, considerando anche l'evoluzione del costo dei beni energetici importati e dunque più sensibile alle fluttuazioni dei prezzi che si stanno verificando in quest'ultimo periodo.

I valori dell'inflazione sono quelli riportati dall'Istat e consultabili nel sito <https://www.rivaluta.it/>. Per il nostro studio sono stati presi a riferimento le variazioni medie annuali dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività nel periodo 2011/2021 e nel periodo 2016/2021.

Il confronto tra la variazione annuale delle retribuzioni contrattuali lorde e l'inflazione ci restituisce l'andamento delle retribuzioni contrattuali reali.

CCNL - TERZIARIO COMMERCIO E CONFCOMMERCIO

Il presente contratto è sottoscritto da parte sindacale da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UilTuCS-Uil, per parte datoriale da Confcommercio.

Secondo i dati del CNEL, il contratto coinvolge 2 mln e 800 mila lavoratori e lavoratrici, ed è in assoluto il contratto collettivo più applicato. Al momento il contratto è scaduto ed è in attesa di rinnovo. L'ultimo CCNL siglato è riferito al periodo dal 1 aprile 2015 al 31 dicembre 2019.

Con un accordo del settembre 2019 è stata rivista la parte economica a far data dal primo gennaio 2020, senza modifiche sensibile sull'andamento delle retribuzioni. Il contratto precedente aveva invece validità dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2013.

Nella tabella_1 sono riportati i dati annuali delle retribuzioni lorde mensili di un lavoratore/lavoratrice inquadrato nel terzo livello. Al terzo livello sono inquadrati lavoratori che svolgono mansioni di concetto, che comportano particolari conoscenze tecniche ed un'adeguata esperienza. Tra i profili corrispondenti troviamo disegnatrici tecnici, commesso di libreria, addetto a pratiche doganali, operaio specializzato nel settore automobilistico, contabile/impiegato amministrativo.

La tabella riporta la variazione delle retribuzioni contrattuali per ogni anno nel periodo dal 2011 al 2021, confrontando la variazione delle retribuzioni con la variazione dell'indice dei prezzi al consumo, al fine di avere il dato sulla variazione percentuale delle retribuzioni reali (ultima colonna). Nell'ultima riga della tabella vengono riportati il valore medio annuale della variazione delle retribuzioni contrattuali, la variazione media dell'inflazione e infine la variazione media della retribuzione reale nell'intero periodo (dato dalla differenza tra la variazione della retribuzione contrattuale e quella dei prezzi).

Come risulta dalla tabella, l'aumento delle retribuzioni contrattuali è complessivamente superiore a quello dei prezzi, seppur con una variazione modesta, che trae beneficio dalla bassa inflazione nel periodo. A fronte di una crescita media delle retribuzioni dell'1,42 %, l'inflazione si attesta su un valore inferiore all'1%, consentendo alle retribuzioni reali una crescita che non supera lo 0,5%. Entrando nel dettaglio risulta che l'andamento positivo delle retribuzioni è fortemente influenzato dalla componente legata agli scatti di anzianità. Sono gli anni del 2013 - 2016 e 2019 (gli anni in cui si verificano gli scatti di anzianità) che incidono in maniera determinante sull'andamento delle retribuzioni. Un dato che ha avuto nel periodo considerato un effetto di compensazione rispetto ai periodi di vacanza contrattuale, temperando gli effetti negativi del blocco delle retribuzioni.

Come risulta evidente, confrontando i due periodi, un lavoratore di terzo livello assunto alla fine del 2016 e occupato con la medesima qualifica sino al 2021 conosce un'erosione, seppur lieve, della retribuzione reale. (vedi tabella_1a). Come precisato nella presentazione degli obiettivi dello studio, l'analisi di un periodo temporale più ravvicinato è in grado di restituire un quadro più "sensibile" rispetto alla riconfigurazione dell'occupazione che è venuta a maturazione nell'ultimo decennio. L'ampiezza del turn over, la diffusione dei contratti a termine e di breve periodo e in generale la discontinu-

ità lavorativa che coinvolge vaste fasce di lavoratori del settore ci inducono a ritenere che l'andamento delle retribuzioni degli ultimi anni rispecchia una traiettoria più realistica rispetto alle evidenze emerse nell'intervallo temporale decennale. Inoltre, la crescita dell'inflazione nel 2021 (vedi Figura_1) e le previsioni di un incremento sensibile per i prossimi anni comportano un rischio consistente di un'erosione delle retribuzioni reali, in assenza di meccanismi di indicizzazione dei salari al costo della vita, che portino ad un superamento dell'Ipca depurato dai beni energetici come parametro di riferimento in sede di rinnovo.

CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA

Il presente contratto è sottoscritto da parte sindacale da Fiom Cgil, Film Cisl e Uilm, per parte datoriale da Federmeccanica Assisistal.

Secondo i dati del CNEL, il contratto coinvolge 1 mln e 300 mila lavoratori e lavoratrici, impiegati in aziende industriali metalmeccaniche e installazione impianti. Il rinnovo del CCNL è stato sottoscritto il 5 febbraio del 2021 ed avrà validità sino a giugno 2024. Il contratto precedente ha avuto validità da novembre 2016 a dicembre 2019.

Per questo ccnl la tabella (vedi tabella 3) include il valore della retribuzione lorda annuale per un lavoratore inquadrato nel terzo livello, oggi classificato in D2, dunque il dato è comprensivo di scatti di anzianità e di eventuali integrazioni una tantum previsti dagli accordi tra le parti. Anche in questo caso, non vengono compresi premi di produttività, maggiorazioni derivanti da straordinari o da accordi di secondo livello. Il dato è sempre riferito alla contrattazione nazionale.

L'analisi della variazione delle retribuzioni contrattuali nei due periodi (2011/2021 e 2016/2021) sono riferiti ai lavoratori e alle lavoratrici inquadrati come operai generici con funzioni di manutenzione e regolazione di strumenti, professioni altamente standardizzate cioè assoggettati a forme intensive di controllo indiretto di tipo burocratico e procedurale.

L'andamento delle retribuzioni contrattuali nel decennio 2011/2021 segna una crescita modesta dei salari, che si attesta su una media annua di poco inferiore all'1,3%. Nonostante, il periodo di bassa e in certi anni di nulla inflazione, le retribuzioni reali crescono di appena lo 0,3 %. Confrontando i due periodi temporali notiamo come la crescita media delle retribuzioni reali si contrae negli anni 2016/2021. La modesta entità degli aumenti contrattuali previsti nel contratto sottoscritto alla fine del 2016 pesa sulla tenuta del potere d'acquisto reale delle retribuzioni.

Come risulta dal grafico, la crescita delle retribuzioni contrattuali è leggermente inferio-

⁵ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Analisi-economiche-costo-lavoro/Pagine/Settore-metalmeccanico-industria.aspx>

⁶ <https://www.dottrinalavoro.it/>

⁷ In particolare dal sito della Filcams Cgil <https://www.filcams.cgil.it/> e dal sito della Fiom Cgil <https://www.fiom-cgil.it/net/>

re alla variazione dei prezzi nel sotto periodo 2016/2021, nonostante un tasso di inflazione media sotto l'1%.

Anche in questo caso la crescita dell'inflazione nell'ultimo anno ha già eroso gli aumenti contrattuali previsti nell'ultimo rinnovo (5 febbraio 2021), mentre l'inflazione si è attestata all'1,9 %, la crescita delle retribuzioni non supera l'1,2 % (vedi grafico, Figura_2). Inoltre, la permanenza di spinte inflazionistiche nei prossimi anni rischia di vanificare gli aumenti previsti nel periodo 2022/2024, segnando un ulteriore riduzione del potere d'acquisto reale. La centralità che assume nel sistema delle relazioni industriali il contratto dei metalmeccanici, come fattore di trascinarsi delle rivendicazioni salariali, richiede un supplemento di attenzione. Se la dinamica delle retribuzioni reali resta drammaticamente sotto il livello dei prezzi, in presenza di rinnovi contrattuali, le ricadute sulle altre categorie di lavoratori e sulla stessa capacità di mobilitazione delle organizzazioni sindacali potrebbe aggravare una situazione di per sé già difficile.

CCNL TURISMO E ALBERGHI Complessi Turistico Ricettivi all'Aria Aperta

Il contratto collettivo è sottoscritto per parte sindacale da Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e da parte datoriale da Federalberghi, Faita, Confcommercio, Federcamping. Secondo i dati CNEL il contratto collettivo coinvolge circa 1 milione di lavoratori. L'ultimo rinnovo del contratto risale al giugno 2014 con scadenza a dicembre 2016, le parti firmatarie hanno prorogato il contratto nel 2017 con scadenza a dicembre 2018. Attualmente il contratto è scaduto ed è in attesa di rinnovo. Per questo CCNL i dati in nostro possesso sono riferiti al periodo 2013/2021, corrispondente alle retribuzioni mensili lorde di un lavoratore inquadrato nel terzo livello. Rientrano nel livello considerato le mansioni di barman, cuoco, portiere d'albergo. I dati contenuti nelle tabelle (3 e 3a) e il grafico di sintesi (Figura_3) della variazione della retribuzione contrattuale con l'andamento annuo dell'inflazione evidenzia che il periodo di vacanza contrattuale pesa sul potere d'acquisto reale dei lavoratori e delle lavoratrici. Se nel periodo 2013/2021, l'andamento delle retribuzioni reali supera l'andamento dei prezzi, seppur con una variazione media delle retribuzioni reali decisamente sotto l'1 %, nel periodo più ravvicinato 2016/2021 la crescita delle retribuzioni nominali è inferiore a quello dei prezzi. Anche in questo caso l'analisi del sotto periodo a noi più vicino ci offre una rappresentazione più sensibile dell'evoluzione delle retribuzioni.

La crescita dell'occupazione che ha investito il settore del turismo e degli alloggi nel periodo precedente alla pandemia da COVID 19, è in

larga parte dovuto all'aumento della componente del lavoro a termine, dalla diffusione di rapporti di breve durata e da un ampio ricorso al turn over. Questi fattori difficilmente subiranno uno spiazzamento nella fase di ripresa dell'economia italiana, anzi rischiano di aggravarsi ulteriormente. I dati forniti dall'Inps⁸ sulle variazioni di flusso tra attivazione e cessazioni dei contratti a tempo indeterminato e a termine mostrano per il 2021 una crescita significativa dei rapporti di lavoro temporanei e intermittenti e un differenziale negativo per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, le dinamiche negative imposte dalla crisi pandemica sui fatturati delle aziende del settore turistico e alberghiero rischiano di allungare ulteriormente i tempi di rinnovo contrattuale particolarmente gravose per i lavoratori del settore.

CCNL METALMECCANICO ARTIGIANATO

Il contratto collettivo dei metalmeccanici rivolto alle aziende artigiane è sottoscritto dalle tre confederazioni sindacali Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm e da parte datoriale dalle associazioni di categoria del comparto; Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai. Secondo i dati depositati al Cnel, il ccnl coinvolge circa mezzo milioni di lavoratori e lavoratrici. Dopo un periodo di due anni, dalla scadenza del precedente contratto (2013 – 2018) il CCNL è stato sottoscritto nel dicembre 2021 ed avrà validità nel periodo 2022 – 2024.

Per questo contratto le variazioni delle retribuzioni contrattuali si riferiscono ad un lavoratore inquadrato nel II livello, che svolge mansioni amministrative, non standardizzate, ma dotate di autonomia nella gestione della contabilità interna e nell'amministrazione del personale. La crescita delle retribuzioni contrattuali nel periodo 2011/2021 rispetto all'inflazione è leggermente superiore rispetto a quanto osservato nel Contratto Collettivo Metalmeccanica Industria (cfr. tabella 4). La variazione media della retribuzione in termini reali è dello 0,8 %, un valore comunque modesto in un contesto di bassa inflazione (0,9 %).

Tuttavia, il valore medio delle retribuzioni nel periodo 2011/2021 risente dell'aumento dei minimi contrattuali nell'anno 2012. Inoltre, gli scatti di anzianità (biennali) sono il fattore che spiega la variazione dei minimi tra il 2013 e il 2021. Senza l'apporto degli scatti di anzianità, l'andamento delle retribuzioni contrattuali eguaglierebbe la variazione media dell'inflazione nel periodo.

L'incidenza degli scatti di anzianità come fattore trainante della crescita delle retribuzioni medie nel periodo è visibile dai dati riportati nella tabella 4a, che confronta la variazione media delle retribuzioni nel sotto periodo 2016/2021. In questo caso un lavoratore inquadrato al II

livello e assunto alla fine del 2016, che conta esclusivamente su due scatti di anzianità nel periodo, conoscerà una crescita delle retribuzioni medie reali che si ferma allo 0,3 %.

L'aumento dei minimi tabellari previsti con il rinnovo del dicembre 2021, che riconosce per il 2022 un aumento a fine anno del 5 % sui minimi (del II livello) sarà molto probabilmente eroso dalla crescita dell'inflazione, mantenendo inalterato il ritmo modesto di crescita delle retribuzioni reali, così come evidenziato per tutto il decennio 2011/2021 (vedi grafico_Figura 4).

CCNL LOGISTICA, TRASPORTI, MERCÌ E SPEDIZIONI

Il contratto collettivo Logistica, Trasporti, Mercè e Spedizioni è sottoscritto dai tre sindacati maggiormente rappresentativi: FILT CGIL – FIT Cisl e UIL Trasporti e da parte datoriale dalle associazioni di categoria: AITE, AITI, ASSOE-SPRESSI, ASSOTRASPORTI, FEDERLOGISTICA e coinvolge circa mezzo milioni di lavoratori.

Il rinnovo del CCNL avvenuto alla fine del 2021 riguarda esclusivamente la parte economica (l'aumento dei minimi tabellari), mentre la parte normativa è rimasta inalterata rispetto all'ultimo ccnl siglato nel 2013 con validità sino al 2018. Le variazioni delle retribuzioni contrattuali sono riferite, nel nostro caso, ai lavoratori inquadrati al V livello. Si tratta di personale fisso, adibito a mansioni di addetto al magazzino con movimentazione e stoccaggio di merci, che svolge attività standardizzate nell'organizzazione del flusso delle merci.

Nell'arco del periodo considerato (2013/2021), l'aumento dei minimi contrattuali e gli scatti di anzianità hanno determinato per i lavoratori del settore una variazione media delle retribuzioni reali che si attesta sul 1,2 % (vedi, tabella 5).

Si tratta del valore più alto nell'ambito dei CCNL sinora analizzati. Un dato che può essere spiegato con la diffusione di lotte nel settore⁹, che hanno interessato tutto il territorio nazionale con punte particolarmente intense in alcune aree regionali.

Tuttavia, la persistenza di fenomeni di dumping contrattuale dovuti alla pervasività di processi di decentramento e di spezzettamento della filiera logistica nella catena degli appalti e sub-appalti non consente di proporre una valutazione positiva sugli effetti della contrattazione nazionale. Il mondo della logistica continua a svolgere una funzione di termometro e catalizzatore delle tensioni che attraversano il mercato del lavoro e il sistema delle relazioni industriali¹⁰. La presenza di un sistema di oligopolio nella gestione dei flussi delle merci da un capo all'altro del mondo (Amazon – Fedex in testa) si accompagna ad un'estrema frammentazione del lavoro, che viene organizzato lungo una filiera di lavoro autonomo e sommerso, caratterizzato dalla presenza di cooperative o

⁸ Cfr. Inps_Osservatorio sul Precariato_Report mensile_periodo_gennaio_ottobre 2021_ <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/report-cartaceo>

⁹ Cfr. Francesco Massimo_La Battaglia della logistica e i dilemmi del sindacato_Jacobin Italia_ <https://jacobinitalia.it/la-battaglia-della-logistica-e-i-dilemmi-del-sindacato/>

¹⁰ Cfr. S. Fana_Logistica, le nuove catene dello sfruttamento, in Sbilanciamoci.org_ <https://sbilanciamoci.org/https://sbilanciamoci.info/logistica-le-nuove-catene-dello-sfruttamento/>

aziende "fantasma" dove operano lavoratori sotto-inquadrati o coinvolti in contratti "pirata", funzionali ad aggirare i diritti elementari e i minimi salariali previsti dai contratti nazionali. Queste caratteristiche del settore impongono, dunque, maggiore cautela nell'analisi dei dati a nostra disposizione. A fronte di mezzo milione di lavoratori del settore inquadrati dal CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali più rappresentative esistono almeno un'altra metà di lavoratori "fuori dal contratto".

Ad invitare ad una maggiore cautela nell'analisi dei dati induce anche l'osservazione dell'andamento delle retribuzioni contrattuali nel sotto-periodo 2016/2021. Prendendo a riferimento un lavoratore assunto all'inizio del 2016, l'incremento medio della retribuzioni in valori reali è dimezzato rispetto al periodo 2013/2021 (vedi tabella 5a).

Il confronto tra i due periodi mette in luce una dinamica già osservata nei precedenti contratti collettivi con la crescita delle retribuzioni che si riduce per i lavoratori con minore anzianità e per i neo-assunti, a seguito dello stallo della contrattazione collettiva negli ultimi cinque anni e per la presenza di periodi di vacanza contrattuale. (la variazione per il periodo 2013/2021 è riportata nel grafico Figura_5).

4 VARIAZIONI RETRIBUZIONI CONTRATTUALI NEL SETTORE PUBBLICO

Per offrire un quadro più completo delle dinamiche osservate riportiamo l'andamento delle retribuzioni contrattuali per l'intero comparto pubblico.

I dati riguardano il periodo 2010/2020 e sono ricavati dalla rilevazione ISTAT delle retribuzioni contrattuali. L'indicatore Istat fa riferimento alle retribuzioni orarie, utilizzando come parametro di riferimento l'IRC, che considera un'anzianità media convenzionale e numerosi importi generalizzati e continuativi quantificabili sulla base della contrattazione nazionale¹¹, che non comprende eventuali arretrati e integrazioni a tantum.

Il grafico (Figura_6) evidenzia come nel periodo considerato la variazione delle retribuzioni contrattuali in termini reali presenti un valore

medio negativo (-0,5 %). Un dato che si spiega con il blocco della contrattazione nel settore pubblico, che è andata avanti dal 2010 al 2018, pesando negativamente sul potere d'acquisto reale dei lavoratori, nonostante un tasso di inflazione, che per tutto il periodo è rimasto su valori medi attorno all'1 %.

CONCLUSIONI

Il decennio che abbiamo alle spalle è stato caratterizzato da una crescita modesta delle retribuzioni contrattuali nei principali settori economici, nonostante un tasso di inflazione media che non ha superato l'1%. Il confronto tra un arco temporale più lungo (10 anni) con un periodo più breve (5 anni) ha reso evidente la debolezza della contrattazione nazionale nel determinare aumenti dei minimi tabellari (grafico in basso). Il recupero delle retribuzioni contrattuali sul tasso di inflazione è determinato in via esclusiva dagli scatti di anzianità, che consentono ai lavoratori con una carriera lavorativa stabile di mantenere sui livelli di inizio decennio il potere d'acquisto dei salari. Una dinamica particolarmente evidente nei due contratti collettivi che coinvolgono più di 4 milioni di lavoratori, il CCNL Commercio e Terziario e Metalmeccanica Industria. La stagnazione delle retribuzioni contrattuali si scarica sui lavoratori e le lavoratrici con una carriera lavorativa più breve e discontinua, che vedono le loro retribuzioni perdere terreno rispetto all'andamento dei prezzi.

Uno scenario che desta preoccupazioni e che rischia di essere ulteriormente peggiorato dall'impennata del livello dei prezzi e dalla permanenza di contratti collettivi scaduti e non ancora rinnovati. Sul primo punto le stime più recenti¹² rilevano un tasso di inflazione medio nel 2022 pari al 3,5 % e una proiezione nel biennio 2023/2024 su valori superiori all'1,5 %. In breve, il tasso di inflazione che si registrerà nel 2022 è quattro volte superiore al valore medio rilevato nel periodo 2011/2021 e seppure le stime prevedono una riduzione nei due anni successivi (2023/2024) la crescita del livello dei prezzi sarebbe doppia rispetto a quanto rilevato negli anni scorsi. Come osservato recentemente dall'Istat¹³, la crescita dell'inflazione nel 2021 ha già eroso gli au-

menti salariali previsti dai CCNL rinnovati tra 2020/2021, come nel caso del CCNL Metalmeccanica Industria. A fronte di un aumento medio nel comparto industriale delle retribuzioni dell'1,2 % (valori in linea con quanto riportato in questo studio) e dello 0,6 % nei servizi, il tasso medio annuo dell'inflazione si è attestato all'1,9 %.

Questo disallineamento - che rischia di accentuarsi nei prossimi anni - chiama in causa il sistema delle relazioni industriali e i parametri presi a riferimento nella determinazione dei minimi salariali. Dal 2009 l'indice dei prezzi al consumo preso a riferimento in fase di rinnovi contrattuali è l'IPCA depurato dai beni energetici importati. Un criterio di misurazione dell'inflazione superato dalla contingenza storica. L'aumento vertiginoso dei prezzi delle materie prime (gas in primis) e il contributo determinante dell'inflazione "importata" sul livello dei prezzi interni determina una divaricazione tra l'inflazione reale su cui si misura il potere d'acquisto dei salari e l'indice preso a riferimento negli accordi tra le parti sociali. Ai rischi generati da rinnovi contrattuali ben al di sotto dell'inflazione si accompagna l'allungamento dei periodi di vacanza contrattuale. Sempre l'Istat ha recentemente mostrato che i contratti scaduti e in attesa di rinnovo coinvolgono circa 6,4 milioni di lavoratori e lavoratrici (nei casi analizzati in questo studio spiccano i ccnl Commercio e Terziario e Turismo e Alberghi), più del 50 % del totale.¹⁴

Inoltre è aumentato negli ultimi anni il tempo medio di attesa di rinnovo, passando da 20 mesi nel gennaio 2021 a più di 30 mesi nel dicembre 2021.

Un quadro che solo in parte può essere attribuito alle incertezze derivanti dalla crisi pandemica, e che sembra invece il prodotto di una strategia consapevole del fronte padronale di recupero del profitto dal congelamento della dinamica salariale. I dati sui flussi occupazionali nel 2021 mostrano come la differenza tra attivazioni e cessazioni di contratti a tempo indeterminato sia negativa e che l'aumento dell'occupazione rispetto al 2020 sia largamente determinata dalla crescita delle posizioni a tempo determinato, in somministrazione, intermittenti e a tempo parziale¹⁵.

11 Cfr. Istat_Retribuzioni_contrattuali per tipo di contratto. http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCSC_RETRCONTR1C

12 Cfr. Banca d'Italia, Bollettino Economico, 21 gennaio 2022. <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/2022-1/index.html>

13 Cfr. Istat_Il Mercato del lavoro_III trimestre 2021, 13 dicembre 2021

14 Cfr. Istat_Contratti Collettivi e Retribuzioni Contrattuali, Ottobre-Dicembre 2021, 31 gennaio 2022

15 Cfr. Inps_Osservatorio sul Precariato_Report Mensile_gennaio novembre 2021

Insomma, il "rimbalzo" dell'economia italiana appare trainato da lavoro povero e precario, accentuando la diseguale distribuzione del reddito a svantaggio dei salari. Inoltre, le prese di posizione di Confindustria contrarie al riallineamento delle retribuzioni con l'andamento dei prezzi e la

scarsa "sensibilità" della maggioranza di governo verso le richieste delle organizzazioni sindacali, sommate alle divergenze strategiche interne alle tre confederazioni sindacali (con CGIL e UIL da una parte e CISL dall'altra), determinano nuovi dilemmi per l'azione sindacale. Dilemmi che

investono il perimetro d'azione delle organizzazioni sindacali, che nella ricerca legittima di punti di convergenza per una piattaforma sui rinnovi contrattuali non può trascurare il terreno delle "regole" e dunque della politica come ambito di ricomposizione possibile del mondo del lavoro.

anno	paga mensile lorda comprensiva di indennità di contingenza	scatti di anzianità	retribuzione lorda mensile comprensiva di scatti di anzianità_III_liv_ccnl_commercio	Variazione % retribuzione annuale periodo 2011/2021	inflazione media annua 2011/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2011/2021
2011	1604		1604			
2012	1655		1655	3,17	3,1	0,06
2013	1692,77	21,95	1714,72	3,6	1,2	2,4
2014	1710,11		1732,06	1,01	0,3	0,71
2015	1727,46		1732,06	0	0	0
2016	1744,8	43,9	1788,7	3,27	-0,1	3,37
2017	1772,54		1816,44	1,55	1,2	0,35
2018	1791,05		1834,95	1,01	1,2	-0,19
2019	1791,05	65,85	1856,9	1,19	0,6	0,59
2020	1791,05		1856,9	0	-0,2	0,2
2021	1791,05		1856,9	0	1,9	-1,9
TOTALE				1,48	0,92	0,56

Tabella 1

anno	Retribuzione lorda mensile comprensiva di scatti di anzianità_III_liv_ccnl_commercio	Variazione % retribuzione annuale periodo 2016/2021	inflazione media annua 2016/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2011/2021
2016	1744		-0,1	
2017	1772	1,5	1,2	0,3
2018	1791	1	1,2	-0,2
2019	1812,95	1,2	0,6	0,6
2020	1812,95	0	-0,2	0,2
2021	1812,95	0	1,9	-1,9
totale		0,74	0,94	-0,2

Tabella 1a

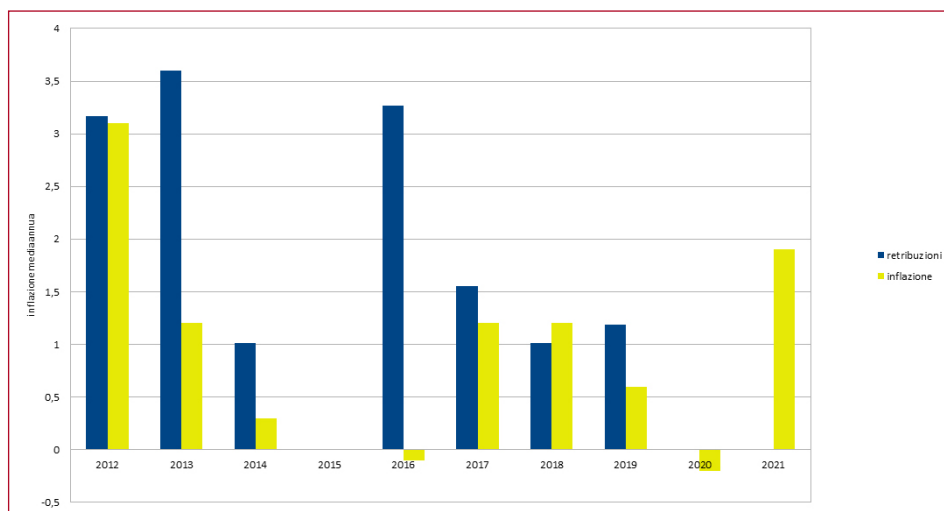


Figura 1
Variazione annuale (%) retribuzioni contrattuali e inflazione, CCNL_Commercio_Terziario_III_livello

ANNO	retribuzione lorda annuale comprensiva di scatti di anzianità_III_liv	Variazione % retribuzione annuale periodo 2011/2021	inflazione media annua 2011/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2011/2021
2011	18640			
2012	18950	1,6	3,1	-1,5
2013	19437	2,5	1,2	1,3
2014	19932	2,5	0,3	2,2
2015	20450	2,6	0	2,6
2016	20450	0	-0,1	0,1
2017	20497,68	0,2	1,2	-1
2018	20669,4	0,8	1,2	-0,4
2019	20823,48	0,75	0,6	0,15
2020	20931	0,5	-0,2	0,7
2021	21198	1,28	1,9	-0,62
Totale 11/21		1,27	0,92	0,35
Totale 16/21		0,72	0,94	-0,22

Tabella 2

ANNO	paga base mensile	scatti di anzianità	Retribuzione lorda mensile comprensiva di scatti di anzianità_III_liv_ccnl_commercio	Variazione % retribuzione annuale periodo 2011/2021	inflazione media annua 2011/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2011/2021
2014	1540,35		1540,35		1,2	
2014	1587,14		1587,14	3,03	0,3	2,73
2015	1624		1624	2,3	0	2,3
2016	1643,37		1643,37	1,19	-0,1	1,29
2017	1643,37	34,86	1678,23	2,12	1,2	0,92
2018	1643,37		1678,23	0	1,2	-1,2
2019	1643,37		1678,23	0	0,6	-0,6
2020	1643,37	69,72	1713,09	2,07	-0,2	2,27
2021	1643,37		1713,09	0	1,9	-1,9
Totale				1,34	0,61	0,73

Tabella 3

ANNO	Retribuzione lorda mensile comprensiva di scatti di anzianità_III_liv_ccnl_turismo	Variazione % retribuzione annuale periodo 2016/2021	inflazione media annua 2016/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2011/2021
2017	1606,97		-0,1	
2017	1636,64	1,84	1,2	0,64
2018	1643,37	0,4	1,2	-0,8
2019	1678	2,1	0,6	1,5
2020	1678	0	-0,2	0,2
2021	1678	0	1,9	-1,9
Totale 16/21		0,87	0,94	-0,07

Tabella 3a

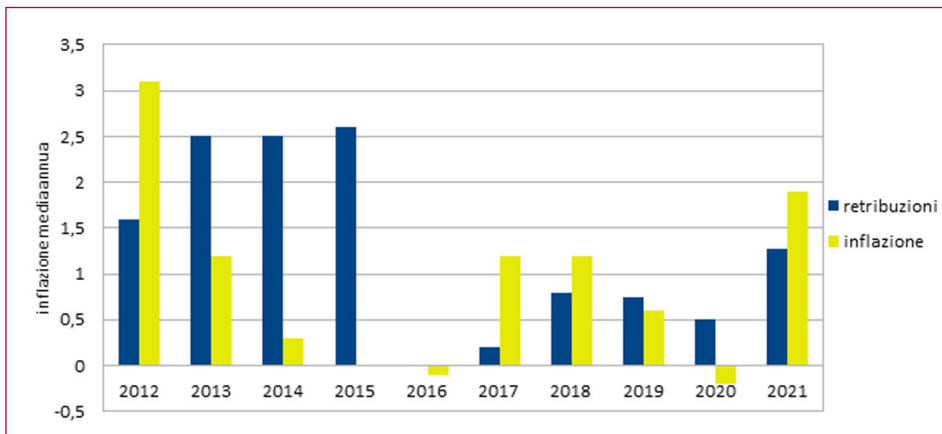


Figura 2
Variazione annuale (%) retribuzioni contrattuali e inflazione, CCNL_Metalmeccanica Industria_III livello

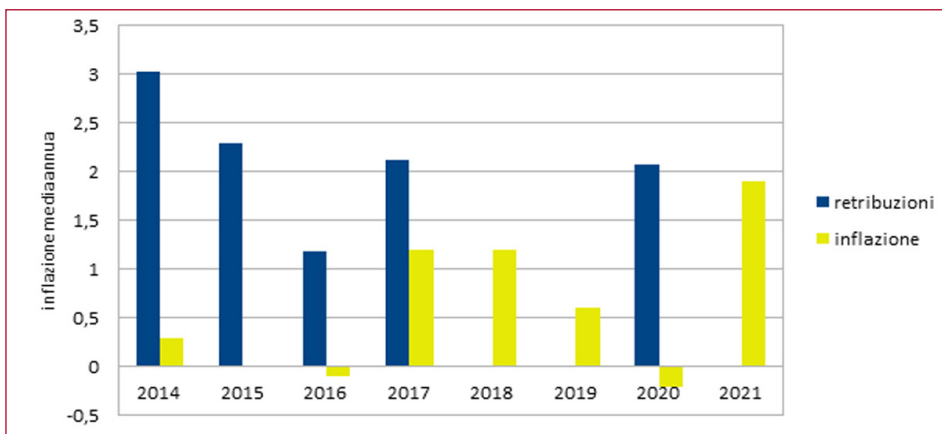


Figura 3
Variazione annuale (%) retribuzioni contrattuali e inflazione, CCNL_Turismo_III livello

ANNO	paga mensile lorda	SCATTI	retribuzione lorda mensile comprensiva di scatti di anzianita_II_liv_ccnl_metalm_artigiani	Variazione % retribuzione annuale periodo 2011/2021	inflazione media annua 2011/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2011/2021
2011	1470,59		1470,59		1,9	
2012	1574,93		1574,93	7,09	3,1	3,99
2013	1574,93	26	1600,93	1,65	1,2	0,45
2014	1574,93		1600,93	0	0,3	-0,3
2015	1574,93	52	1626,93	1,62	0	1,62
2016	1574,93		1626,93	0	-0,1	0,1
2017	1574,93	78	1652,93	1,59	1,2	0,39
2018	1625,88		1703,88	3,08	1,2	1,88
2019	1625,88	104	1729,88	1,52	0,6	0,92
2020	1625,88		1729,88	0	-0,2	0,2
2021	1625,88	130	1755,88	1,5	1,9	-0,4
totale				1,81	0,92	0,89

Tabella 4

Anno	paga lorda mensile	scatti	Retribuzione lorda mensile comprensiva di scatti di anzianita_II_liv_ccnl_metalm_artigiani	Variazione % retribuzione annuale periodo 2011/2021	inflazione media annua 2016/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2016/2021
2016	1574,93		1574,93		-0,1	
2017	1574,93		1574,93	0	1,2	-1,2
2018	1625,88		1625,88	3,2	1,2	2
2019	1625,88	26	1651,88	1,6	0,6	1
2020	1625,88		1651,88	0	-0,2	0,2
2021	1625,88	52	1677,88	1,57	1,9	-0,33
totale				1,27	0,94	0,33

Tabella 4a

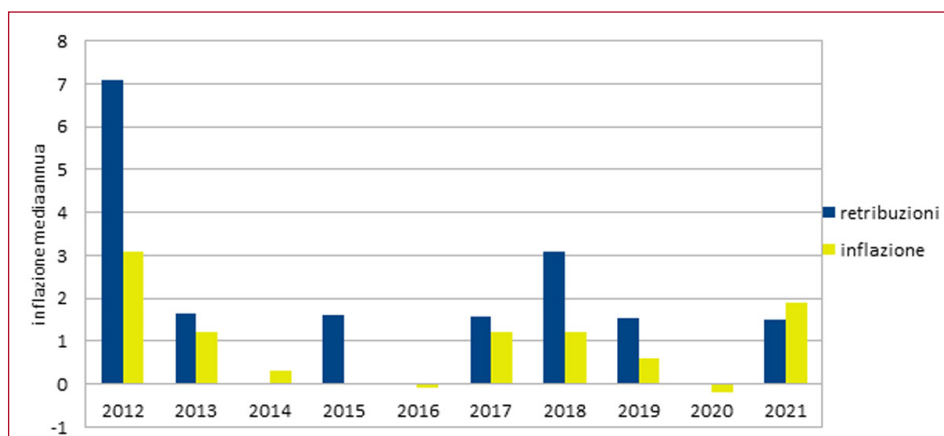


Figura 4
Variazione annuale (%) retribuzioni contrattuali e inflazione, CCNL_Metalmeccanica_Artigiani_II_livello

ANNO	Paga base mensile lorda mensile _V_ liv_ccnl_logistica	scatti di anzianità	retribuzione lorda mensile comprensiva di scatti di anzianita_V_liv_ccnl_logistica	Variazione % retribuzione annuale periodo 2011/2021	inflazione media annua 2011/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2011/2021
2013	1385,91		1385,91			
2014	1416,67		1416,67	2,2	0,3	1,9
2015	1450,06		1450,06	2,35	0	2,35
2016	1450,06	22,21	1472,27	1,5	-0,1	1,6
2017	1450,06		1472,27	0	1,2	-1,2
2018	1494	22,21	1516,21	2,98	1,2	1,78
2019	1544,97		1589,32	4,8	0,6	4,2
2020	1544,97	22,21	1611,53	1,4	-0,2	1,6
2021	1544,97		1611,53	0	1,9	-1,9
				1,9	0,61	1,29

Tabella 5

ANNO	Retribuzione lorda mensile_V_liv_ccnl_logistica	scatti di anzianità	Retribuzione lorda mensile comprensiva di scatti di anzianità_V_liv_ccnl_logistica	Variazione % retribuzione annuale periodo 2016/2021	inflazione media annua 2016/2021	Variazione % retribuzione reale periodo 2016/2021
2016	1450,06		1450,06			
2017	1450,06		1450,06	0	1,2	-1,2
2018	1494	22,21	1516,21	4,5	1,2	3,3
2019	1544,97		1544,97	1,9	0,6	1,3
2020	1544,97	22,21	1567,18	1,4	-0,2	1,6
2021	1544,97		1567,18	0	1,9	-1,9
				1,56	0,94	0,62

Tabella 5a

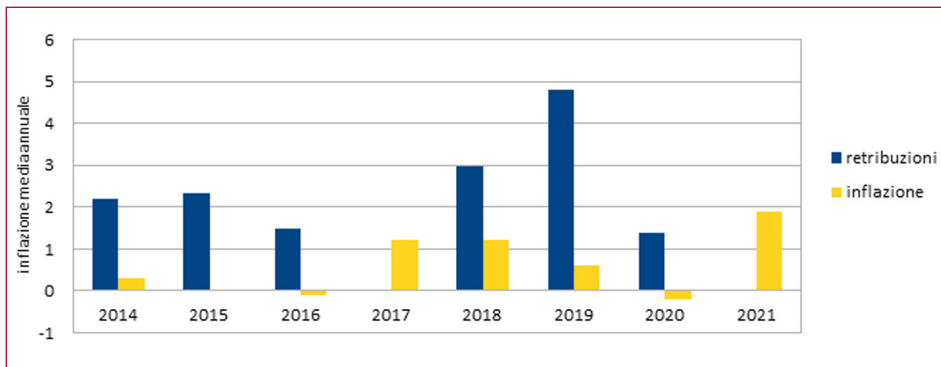


Figura 5
Variazione annuale (%) retribuzioni contrattuali e inflazione, CCNL_Logistica_V livello

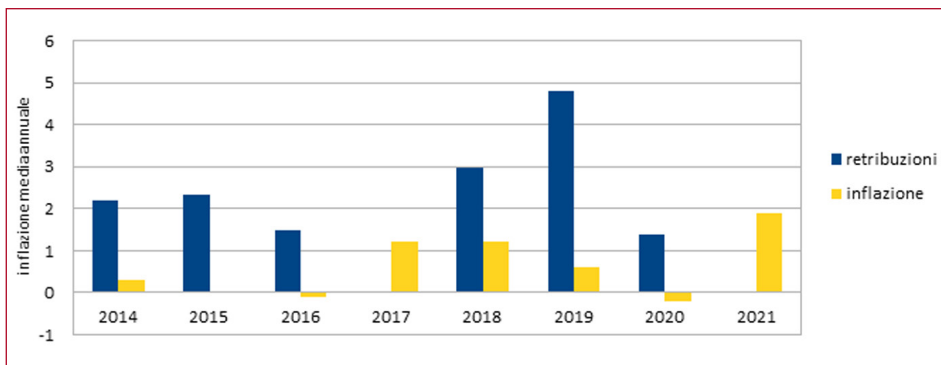


Figura 6
Variazione annuale (%) retribuzioni contrattuale_comparto_pubblico_inflazione
Elaborazioni su dati Istat

**POVERI
PUR LAVORANDO**

**Dalla politica dei redditi
all'economia di guerra, tra
bassi salari e inflazione alle
stelle: le risposte del sindacato**



PRESENTA

Cinzia Abramo, direttore Cgil Umbria

COORDINA

Fabrizio Marcucci, giornalista

INTERVENGONO

Mauro Moriconi, Cgil Perugia

Alessandro Volpi, Università di Pisa

Vinicio Bottacchiari, economista

Maurizio Brotini, Cgil Toscana

CONCLUDE

Giacinto Botti, Lavoro e Società