

CRESCITA, RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE E INDICATORI DI RIFERIMENTO

di Leonello Tronti

Nel 1995 il reddito per abitante italiano era al di sopra della media europea, maggiore di quello del Regno Unito e prossimo a quello di Francia e Svezia. Oggi è otto punti sotto la media europea, inferiore a quello della Spagna e a 17 punti di distanza dal Regno Unito. Cosa fare per tornare allo sviluppo? Può la contrattazione salariale contribuire a far ripartire produttività e crescita? Lo scorso 19 gennaio su Eguaglianza & Libertà sintetizzavo in 13 punti i presupposti sulla cui base il meccanismo negoziale definito dal Protocollo del '93 in modo da favorire la crescita. Vale forse la pena di valutare se il documento sulla riforma della struttura della contrattazione recentemente approvato unitariamente da Cgil, Cisl e Uil risponde ai problemi sollevati.

Per esigenze di spazio mi limito al tasso di inflazione programmata e all'articolazione negoziale (punti 1 e 6 di quell'articolo).

Credibilità dell'inflazione programmata. Il documento unitario propone di adottare un "tasso di inflazione realisticamente prevedibile" in luogo del tasso di inflazione programmato (Tip), e individua due possibili indicatori statistici atti allo scopo (il deflatore dei consumi delle famiglie o l'indice armonizzato europeo integrato con una stima delle variazioni del costo dei mutui) da sostituire all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Si tratta quindi di due proposte di modifica del sistema contrattuale vigente, una di sostanza e una di misura.

Nella sostanza i sindacati prendono atto del fatto che, soprattutto dal 2001 in poi (e di certo quest'anno), il Tip non è più una misura realistica dell'inflazione prevedibile, e nemmeno un serio obiettivo di politica economica perseguito congiuntamente dagli attori del sistema delle relazioni industriali (se mai lo è stato) - il governo per fiscal drag, tariffe, prezzi amministrati e controllati, le imprese per i prezzi di prodotti e servizi, i sindacati per salari e stipendi di primo livello. La sostituzione di una previsione realistica al posto di un target di politica economica si fonda non solo sullo svilimento del Tip al ruolo di calmiera dei salari, ma anche sull'idea che il target comune andava bene in alta inflazione, quando c'era da abbattere una pesante eredità inflazionistica; ma con un'offerta di moneta mirata dalla BCE all'obiettivo di un tasso di crescita della core inflation all'1,9 per cento l'anno non è più rilevante.

Non condivido questi giudizi: la "furbizia" delle imprese italiane, che in passato ha consentito loro di lucrare rendite mantenendo una crescita dei prezzi superiore alla media europea, senza con questo incorrere nei rigori di una politica monetaria restrittiva (in quanto decisa a Francoforte sulla base dei prezzi medi europei e non di quelli italiani), si è rapidamente dimostrata un boomerang che ha bloccato la crescita e messo per anni fuori mercato i nostri prodotti rispetto ai partner euro. Le esportazioni sono ripartite solo dopo che, per un certo periodo, l'inflazione italiana è tornata sotto il valore dell'area euro. Il problema di definire un target comune (non una semplice previsione) si fa ancor più pressante oggi, quando l'inflazione è sospinta dalla crescita non dei prezzi interni ma di quelli internazionali di energia e cibo. I partner sociali e il governo devono trovare un accordo non punitivo per i lavoratori per mantenere il pur esile vantaggio inflazionistico italiano. La scelta dell'indicatore di riferimento, tuttavia, aggiunge un problema di misura a quello (di sostanza) della scarsa credibilità del Tip: l'indice dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati è troppo condizionato dalla scelta del paniere, e anche quando rappresentasse bene in un anno base i consumi delle famiglie dei dipendenti, risulta discriminante se il modello di consumo delle famiglie si sposta verso beni di maggior pregio. Il problema di misura, quindi, va risolto modificando l'indicatore di riferimento del Tip, non il suo valore sostanziale di target comune ai partner sociali e al governo. La scelta di un indicatore più "aperto" e "realistico", per l'appunto il deflatore dei consumi, o di un indicatore che meglio si conforma agli obiettivi BCE, per l'appunto l'indice armonizzato, consente alle retribuzioni di interpretare in modo più credibile l'evoluzione dei modelli di consumo di tutte le famiglie, e va quindi benissimo purché: a) ci si accordi su un obiettivo realistico di evoluzione di tale indicatore, b) tale obiettivo sia inferiore a quello della media dell'area euro e, c), i tre attori coordinino effettivamente i loro comportamenti in modo da conseguire l'obiettivo prefissato o ne negozino tempestivamente la modifica.

Purtroppo la possibilità di conseguire il punto a) si fa più difficile con la triennializzazione della durata dei contratti nazionali, perché su un orizzonte temporale più lungo è più facile commettere errori di previsione anche ampi - a maggior ragione se si prende a riferimento un indicatore di contabilità nazionale quale il deflatore dei consumi delle famiglie, che viene rivisto ogni anno per i tre anni precedenti. Da queste scelte possono derivare scostamenti rilevanti tra Tip e inflazione effettiva che, se recuperati nel triennio successivo,

potrebbero reintrodurre indesiderati trascinamenti inflazionistici.

Articolazione contrattuale. È bene perciò ribadire un principio, che il documento sindacale lascia sfortunatamente implicito, ma che porta al tema dell'articolazione contrattuale: la vera variabile di riferimento per la dinamica salariale non può essere l'inflazione, né passata né futura, ma deve essere la produttività del lavoro. Il Protocollo del '93, non nello spirito ma nella sostanza - e nell'opinione comune tanto dei media che della politica e degli stessi attori contrattuali -, ha finito per ancorare le retribuzioni all'andamento dei prezzi fino a bloccarne la crescita reale e con essa quella dell'intera economia. Ma dallo zoccolo difensivo del potere d'acquisto ormai tempo che la politica salariale passi all'obiettivo aperto alla crescita di remunerare in misura consistente gli incrementi di produttività del lavoro.

Tutti sono convinti che il legame produttività - salari vada stretto a livello decentrato; ma l'esperienza insegna che dove quello aziendale è il livello contrattuale prevalente o unico (ad es. Regno Unito, Repubbliche Baltiche, Polonia, Cecia, Ungheria e Romania) i contratti collettivi coprono a stento il 50 per cento dei dipendenti. Dunque bisogna sviluppare la contrattazione di secondo livello ma al tempo stesso attribuire al contratto nazionale una funzione di stimolo e supplenza nell'attribuzione ai salari dei guadagni di produttività del lavoro. Il contratto nazionale deve avere a riferimento anzitutto la produttività media di comparto e, ad ogni rinnovo, prevedere incrementi delle retribuzioni reali pari all'evoluzione di un indicatore di produttività triennale. Quest'ultimo potrebbe essere costruito in modo da tenere conto (a consuntivo) dei guadagni realizzati nel biennio precedente e (a preventivo) di quelli previsti per l'anno in corso. Questo indicatore sarebbe largamente rispondente alla performance media delle imprese e potrebbe essere assunto come base per la contrattazione decentrata (magari con la possibilità di uno "sconto" contrattato per le imprese meno competitive).

Leonello Tronti*

*L'articolo è presentato dall'autore a titolo personale e non coinvolge l'Istituto di appartenenza.