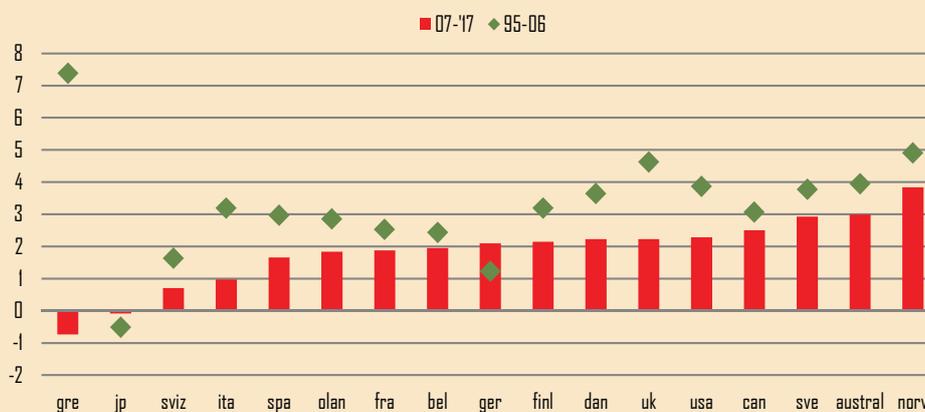


RETRIBUZIONI

• 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

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-

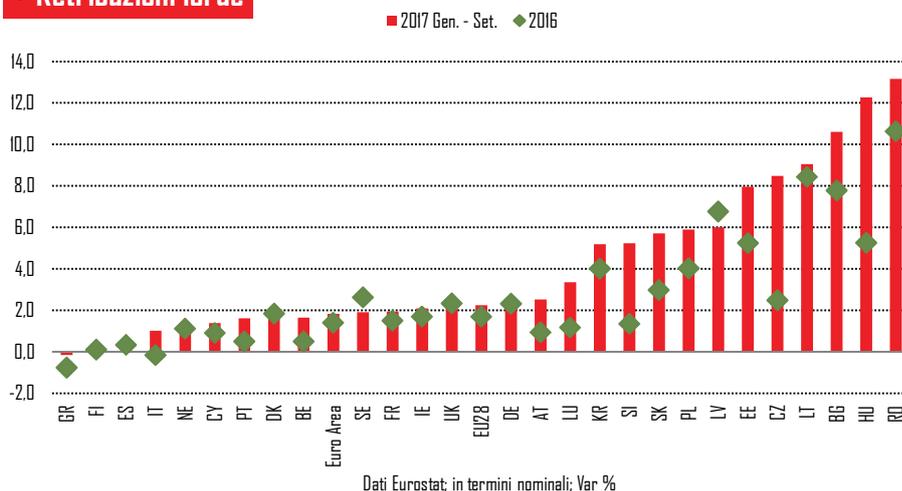
ta del Pil a prezzi costanti pari al 2.5 per cento.

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-

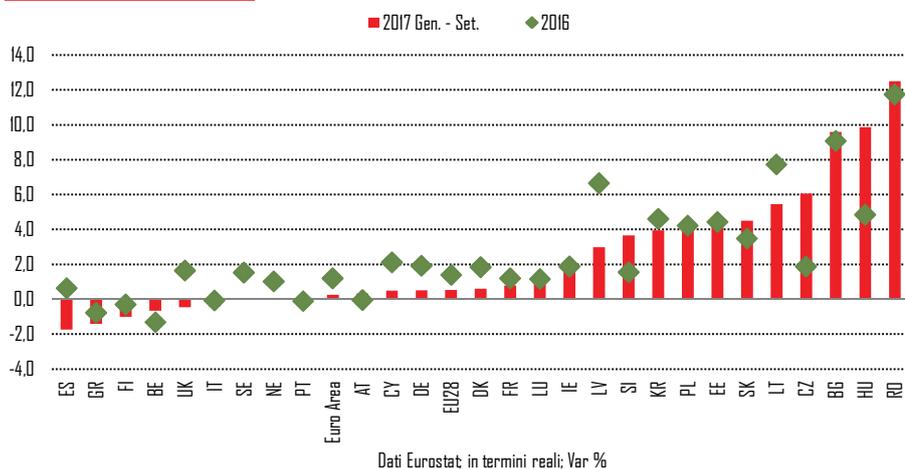
mento dei salari reali non superiore a 0.2-0.3 decimali. Si è avuto così un sensibile peggioramento della distribuzione del reddito per i dipendenti.

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.