

# **Stagnazione dei salari, disuguaglianze, rapporto produttività-salari e prospettive di sviluppo – Un approccio istituzionale**

---

Leonello Tronti

(Università Roma Tre)

INAPP - Dinamiche e determinanti della produttività  
del lavoro e dei salari in Italia: quali prospettive?

[leonello.tronti@uniroma3.it](mailto:leonello.tronti@uniroma3.it)

---

# La questione salariale italiana: un caso unico

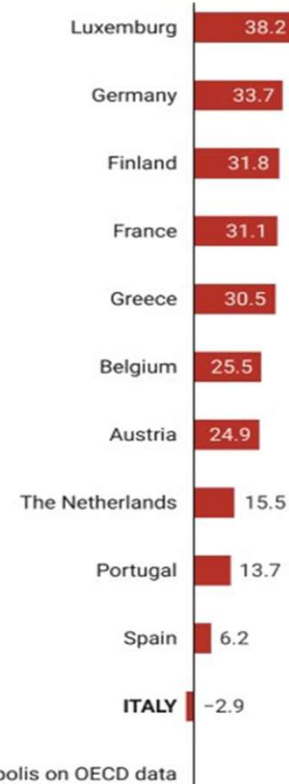
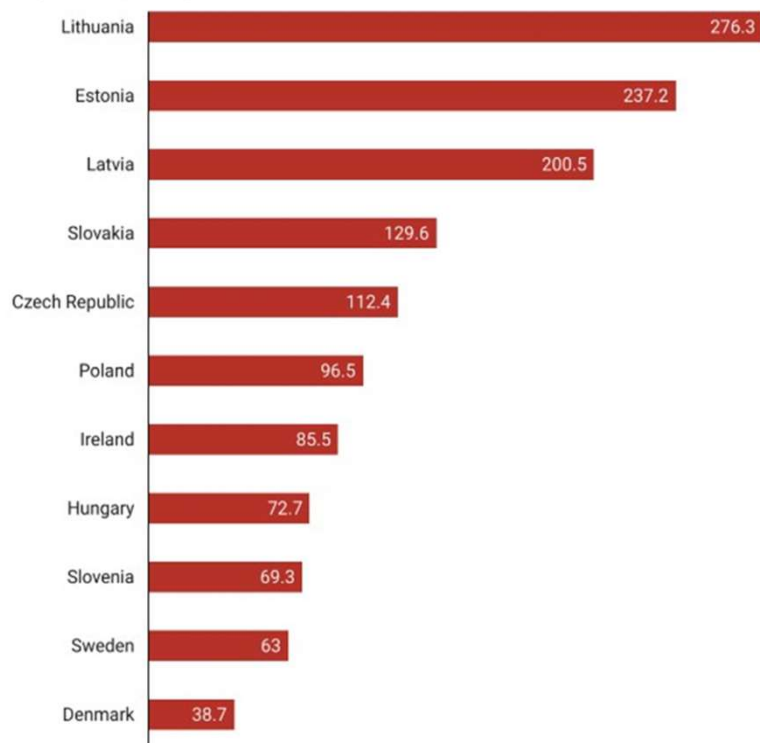
---

- L'OCSE ha recentemente pubblicato i dati delle retribuzioni medie annue reali dei Paesi membri nel periodo 1990-2020.
- Mentre nel 1990 la retribuzione reale dei lavoratori italiani era **superiore di 4,7 punti percentuali rispetto alla media OCSE**,
  - e, in particolare, superiore a quelle di **Francia, Spagna e Regno Unito**,
- nel 2020 era scesa di **13,7 punti sotto la media**, perdendo 12 posizioni e, complessivamente, 18,4 punti rispetto alla media.
  - L'Italia è stata superata non solo da Francia, Spagna e Regno Unito, ma – tra gli altri – anche da Slovenia, Israele e Irlanda.

# La questione salariale italiana

Reddito da lavoro  
dipendente medio reale  
(Oecd db)

Inflation-adjusted wages 1990-2020



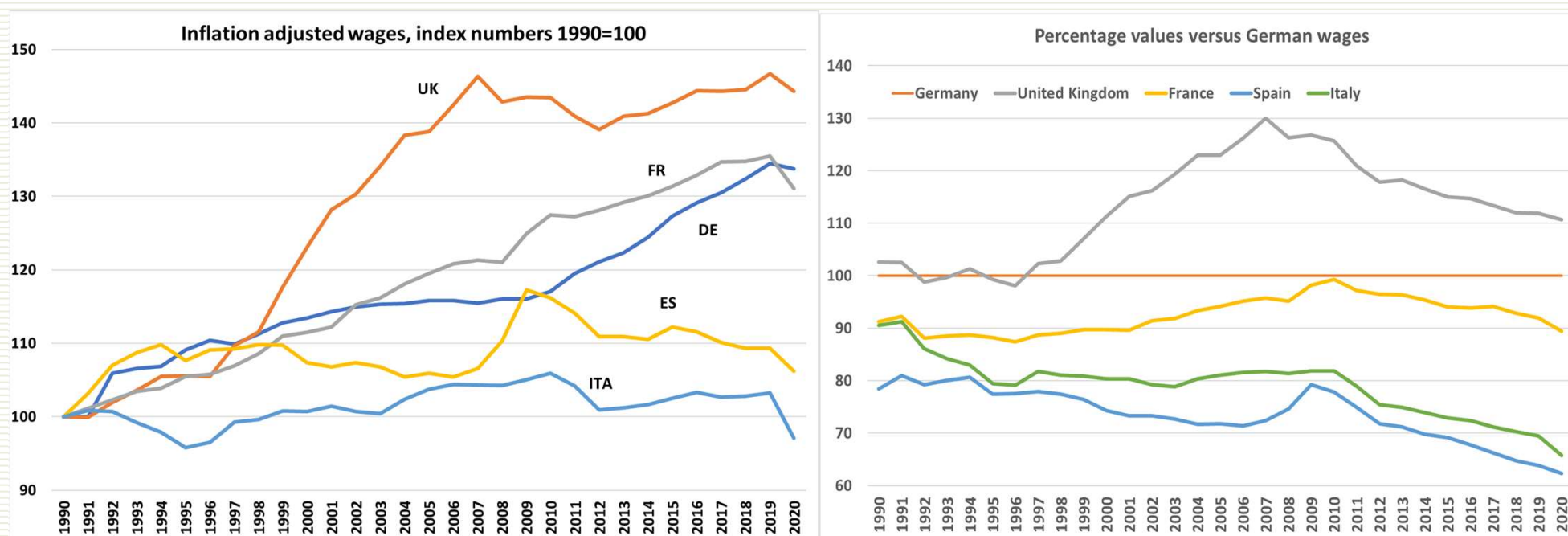
Source: Openpolis on OECD data

# Il distacco dalla media dell'Europa supera il 25%

---

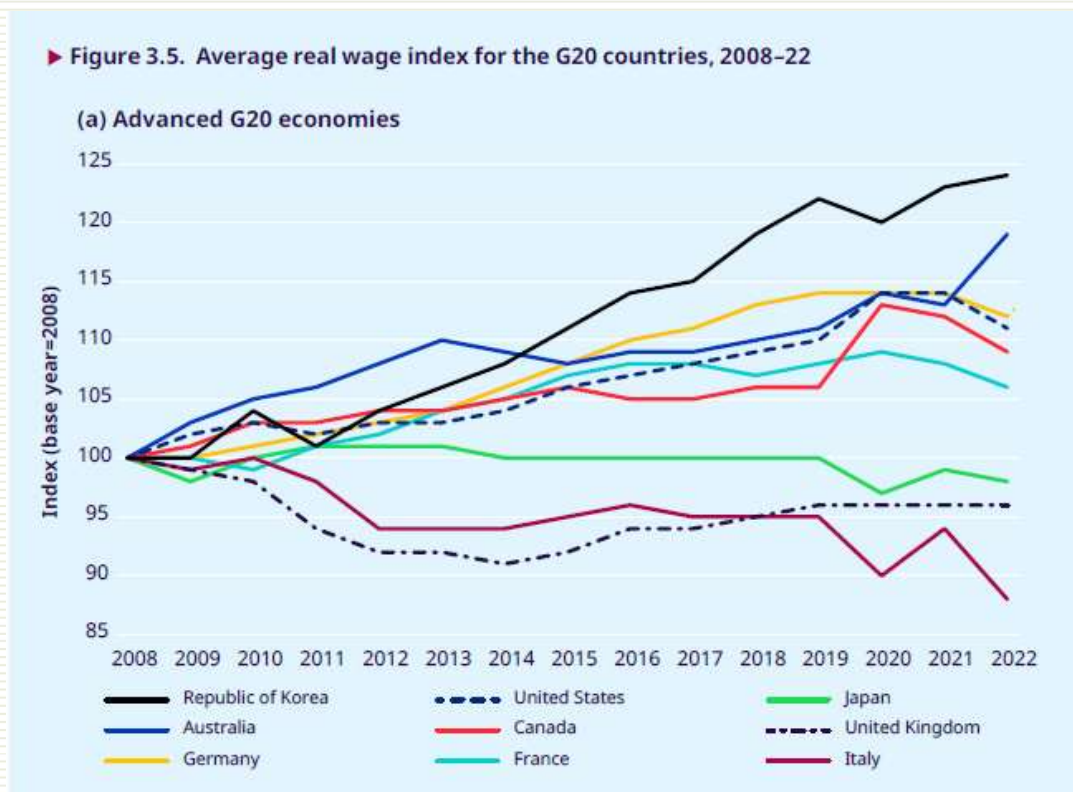
- Nei paesi aderenti all'OCSE, i lavoratori dipendenti italiani sono stati gli unici a subire, tra il 1990 e il 2020, una **perdita di potere d'acquisto** del 2,9 per cento,
- mentre i lavoratori di tutti gli altri paesi OCSE l'hanno aumentata:
  - nella media dei paesi OCSE, del 18,4 per cento,
  - nell'Area Euro, del 22,6 per cento.

# L'andamento di lungo periodo delle retribuzioni reali italiane a confronto con le grandi economie europee è a dir poco stupefacente



- N.B.: Il confronto 1990-2020 può essere parzialmente distorto dalle differenze tra i paesi nelle ore lavorate annue nel 2020 a causa dei lockdown; ma i grafici evidenziano oltre ogni dubbio la stagnazione dei salari reali italiani rispetto a quelli inglesi, tedeschi e francesi.

# Dopo la crisi finanziaria internazionale...



Anche i dati da poco diffusi dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, relativi al più breve periodo 2008-2022 (successivo alla crisi finanziaria internazionale) non lasciano dubbi sulla prosecuzione della debolissima performance salariale dell'Italia.

Fonte: OIL

**Prendendo come riferimento il 1993, anno in cui il Protocollo Ciampi ha istituito il modello di contrattazione salariale (MCS) che, molto decurtato, è ancora in uso ...**

---

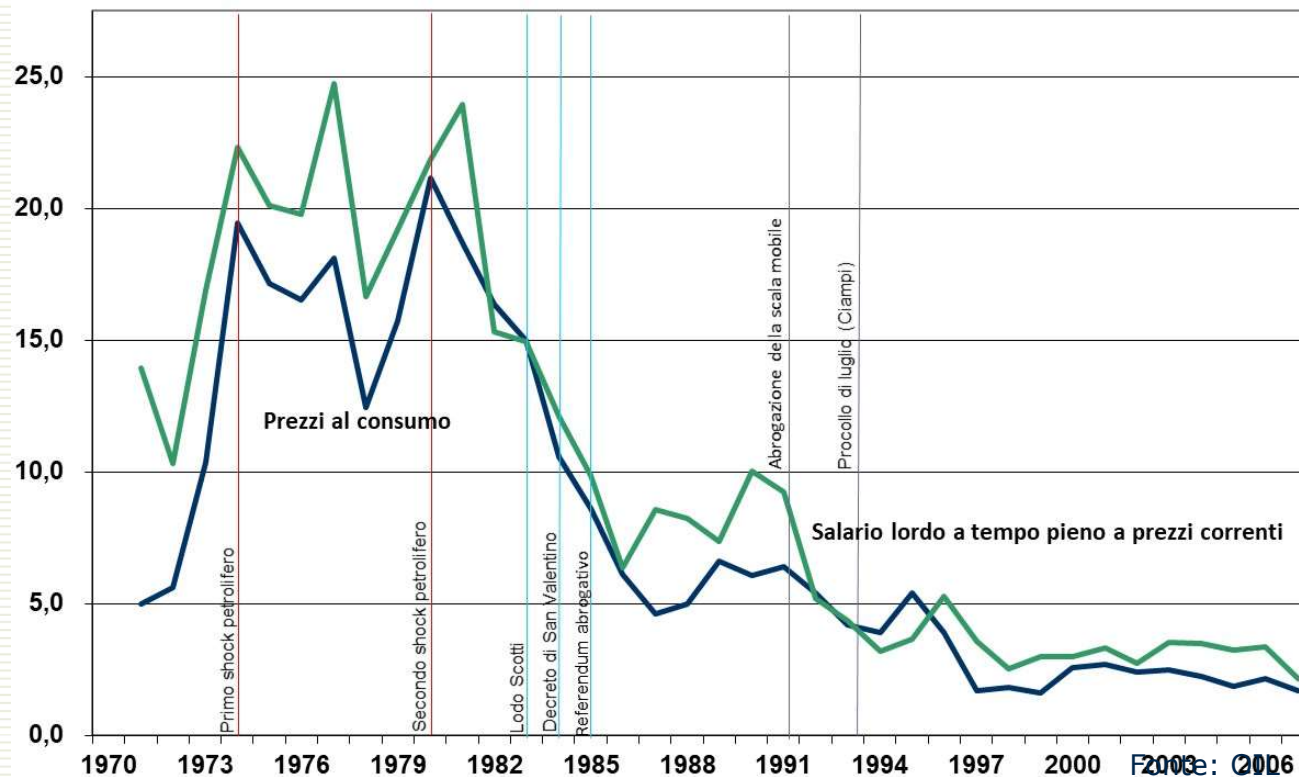
- Fatto pari a 100 il salario reale medio di un dipendente italiano nel 1993, secondo i Conti nazionali Istat nel 2019 - 26 anni dopo e prima della pandemia - era 104,1...
- la crescita media è stata dello 0,15% all'anno, mentre quella pur modesta del valore aggiunto totale (salari, profitti e rendite) è stata dello 0,59%: quasi quattro volte tanto.

---

**Per comprendere cosa prevedeva quel modello  
facciamo un passo indietro,  
agli anni '70 del secolo scorso**



# Il lungo e tormentato cammino della disinflazione italiana (1970-2007)



- Gli shock di prezzo del petrolio e delle materie prime degli anni '70 colpiscono violentemente l'Italia, spingendo l'inflazione dal 5% nel 1971 al 19,4% nel 1974 e oltre il 21% nel 1980.
- Il meccanismo della «scala mobile», riformato nel 1975 (patto Lama-Agnelli), rafforza e prolunga gli effetti dell'inflazione importata.
- Dopo diversi tentativi di riforma e un referendum (1985), la scala mobile è infine abolita (1992).
- Nel 1993, il "Protocollo di luglio" - il patto sociale fortemente promosso dal premier Carlo Azeglio Ciampi - riforma totalmente il sistema di contrattazione salariale italiano e progetta un quadro di "concertazione sociale" di obiettivi condivisi sia di inflazione che di politica dei redditi.

# Nel 1992 viene abrogata la «scala mobile».

## Cos'era?

---

- La cosiddetta «scala mobile», o **indennità di contingenza**, era stata istituita nel 1945 per proteggere i salari dall'inflazione con un accordo tra la Confindustria e la «Grande CGIL» (allora confederazione unitaria – Cisl e Uil non esistevano ancora).
- In seguito alle variazioni dell'indice dei prezzi (indice «sindacale» Istat dei **prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati**), scattavano aumenti delle retribuzioni nominali (i c.d. «punti di contingenza»):
  - Il numero dei punti era identico in tutta Italia e per tutti i settori dell'economia,
  - Ma il punto aveva valori diversi a seconda della categoria, della qualifica, dell'età e del genere del lavoratore.
- Nel 1975, dopo l'impennata dei prezzi causata dal primo shock petrolifero, l'accordo tra Giovanni Agnelli (presidente di Confindustria) e Luciano Lama (segretario generale della Cgil) introdusse la **scala mobile a punto unico** che pagava a tutti i dipendenti un importo di contingenza uguale.
  - Il punto unico, ovviamente, non solo proteggeva il potere d'acquisto del lavoro dall'inflazione, ma promuoveva anche la riduzione delle differenze retributive tra i lavoratori.

# La lezione di Tarantelli e il Protocollo Ciampi

---

- L'iperinflazione italiana fu risolta grazie all'intuizione di Ezio Tarantelli.
- Partendo dall'osservazione che il valore della moneta è un bene pubblico prodotto da un processo congiunto - ma non coordinato - da parte dello Stato (attraverso il fisco e l'offerta di moneta della banca centrale), delle imprese (attraverso la fissazione dei prezzi) e dei lavoratori (attraverso la contrattazione salariale), Tarantelli proponeva di **predeterminare esplicitamente** gli obiettivi di inflazione e di politica dei redditi,
  - attraverso un processo di concertazione sociale che portasse ad accordi trilaterali
  - che impegnassero governo, imprese e sindacati a comportarsi in modo coerente con un obiettivo comune di crescita dei prezzi (la cosiddetta "**inflazione programmata**").
- Purtroppo, Tarantelli non poté vedere la realizzazione delle sue intuizioni. Fu ucciso da un attentato terroristico nel 1985, all'età di 44 anni.
- Il suo lascito fu ripreso otto anni dopo da Carlo Azeglio Ciampi, che era stato il suo direttore presso il Servizio studi della Banca d'Italia.

# Il Protocollo di luglio 1993

## 1 – L'inflazione programmata

---

- Il meccanismo di negoziazione salariale previsto dal Patto sociale del luglio 1993 (Protocollo Ciampi) prevedeva anzitutto **due sessioni annuali di consultazione trilaterale** tra Governo, organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati,
  - sulla manovra di politica economica, con particolare riferimento alla programmazione condivisa degli obiettivi di politica dei redditi (inflazione, crescita e occupazione – implicitamente produttività, salari, profitti, investimenti) attraverso:
    - una «sessione di primavera», in preparazione del Documento di Economia e Finanza,
    - e una «sessione d'autunno», in preparazione della Legge finanziaria (oggi di stabilità).
- Tra il 1993 e il 1998, le esperienze di programmazione concertata degli obiettivi di inflazione e di politica dei redditi sono senz'altro positive, ma anche politicamente discusse e contrastate sotto il profilo giuridico. Il governo D'Alema propone di trasferire la concertazione alle Regioni, cosa che ancora oggi non è avvenuta.
- Più tardi, il secondo governo Berlusconi (2001) preferisce abdicare alla concertazione in favore del «dialogo sociale» europeo; e l'unità sindacale (che già si era rotta nel 1984 con il decreto di San Valentino) si rompe nuovamente, facendo mancare il requisito unitario necessario a rendere i sindacati interlocutori significativi del governo nella definizione degli obiettivi di politica dei redditi.

## 2 – Il nuovo modello di contrattazione salariale (MCS)

---

- Il Protocollo di luglio 1993 prevede poi due livelli di contrattazione collettiva, indipendenti, specializzati e non sovrapposti, secondo il principio *ne bis in idem*:
  1. Al primo livello i contratti nazionali di categoria (CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) stabiliscono l'aumento del salario di base, ossia dei minimi salariali delle figure professionali classificate negli inquadramenti previsti dai contratti.
    - La loro crescita è legata all'inflazione dei prezzi al consumo (dal 2009 al netto dei prezzi dell'energia importata) : gli aumenti sono pari al tasso di inflazione programmato (dopo l'abbandono nel 2009 della programmazione dell'inflazione, alle previsioni di inflazione dell'Istat), con un recupero ex post di eventuali deviazioni dall'obiettivo.
    - Questa è la voce salariale di base e la sua determinazione *forward-looking*, come proposta da Tarantelli, ha lo scopo di bloccare la spirale prezzi-salari-prezzi (l'«effetto eco») che invece la scala mobile provocava.
  2. Al secondo livello abbiamo gli accordi locali - a livello di impresa o di territorio - che fissano un salario aggiuntivo «di risultato» e possono aumentare il potere d'acquisto dei salari di fatto al raggiungimento di obiettivi contrattati di produttività, redditività e/o qualità del prodotto.

# Come funziona il MCS

---

- Secondo il Protocollo di luglio '93, l'aumento del salario individuale è quindi pari alla somma dell'aumento del salario di primo livello (per i lavoratori coperti dal contratto nazionale) e dell'aumento del salario di secondo livello (per i lavoratori che possono contrattare un accordo aziendale o territoriale).
  - Mentre il salario di primo livello si muove con i prezzi al consumo, e dunque sostituisce la scala mobile nell'assicurare la tenuta del potere d'acquisto dei minimi contrattuali – *ma non dell'intera retribuzione* –,
  - quello di secondo livello, deputato alla crescita del potere d'acquisto dei salari, aumenta in funzione dei risultati della produttività (profittabilità, qualità del prodotto), ma non dell'inflazione.

# Le condizioni per la crescita del salario reale - 1

---

- Il Protocollo, dunque, stabilisce che il salario di base (primo livello, CCNL) si muova con l'inflazione (dal 2009, la previsione dell'Ipca al netto dei beni energetici importati);
  - mentre i guadagni di produttività (qualità, redditività) siano ricompensati con un salario di risultato **a livello aziendale o territoriale** – ovviamente solo nel caso in cui i lavoratori abbiano accesso ad un contratto di secondo livello e conseguano i risultati pattuiti.
  
- Date queste premesse, la capacità del secondo livello di assicurare anche solo la tenuta del potere d'acquisto dell'intera retribuzione richiede un «premio di produttività» di entità consistente: tale da assicurare l'adeguamento alla dinamica dei prezzi al consumo anche a tutte le voci retributive ulteriori rispetto ai minimi (indennità varie, superminimi, erogazioni unilaterali e premi vari).



## Le condizioni per la crescita del salario reale - 2

---

- La **crescita** del salario reale (l'aumento, non la mera conservazione del potere d'acquisto) richiede quindi tre condizioni:
  1. che i lavoratori siano **coperti da un contratto di secondo livello** (aziendale o territoriale),
  2. che i risultati aziendali in termini di produttività (qualità, redditività) siano **in linea con quanto contrattato**,
  3. e che **il beneficio previsto dal contratto decentrato sia tale da superare la mera copertura dall'inflazione delle voci retributive aggiuntive** rispetto ai minimi.



# Fondamenti istituzionali del MCS italiano

---

- Anche grazie alla stabilità dell'euro, dal 1997 al 2021 l'inflazione non è più un problema drammatico (...) e la lezione di Tarantelli viene ritenuta superata e progressivamente dismessa:
  - La concertazione della politica dei redditi (inflazione, crescita e occupazione) viene esplicitamente abbandonata nel 2001;
  - Resta in vigore la difesa ex ante del potere d'acquisto delle retribuzioni, ma limitata ai minimi di categoria e perciò esposta (come accade oggi) ai rischi di un'inflazione non prevista e/o di un ritardo dei rinnovi dei contratti nazionali.

# Fondamenti istituzionali del MCS italiano - 1

---

- Possiamo dunque riassumere i quattro elementi istituzionali che regolano la crescita delle retribuzioni reali.
    1. La retribuzione fondamentale reale (minimi di categoria) è **rigida verso il basso ...**: il recupero dell'inflazione adegua il potere d'acquisto dei minimi retributivi al livello del periodo precedente, risalendo all'indietro, di contratto in contratto, fino al 1993.
    2. Il salario di fatto è, invece, **rigido verso l'alto...**: il suo potere d'acquisto può aumentare (se esiste un contratto decentrato abbastanza generoso), ma soltanto a seguito di miglioramenti sul lato dell'offerta (produttività, qualità del prodotto, profittabilità).
- Viene quindi bloccato a priori qualsiasi effetto macroeconomico di domanda effettiva proveniente dai salari.**

# Fondamenti istituzionali del MCS italiano - 2

---

3. Le imprese sono **protette da ogni aumento salariale** (in termini sia nominali che reali) **non coperto in precedenza** da incrementi di produttività. In altri termini, non c'è alcuno spazio per la «frusta salariale» che, secondo la lezione di Paolo Sylos Labini, è invece elemento fondamentale di stimolo della riorganizzazione delle imprese e della crescita della produttività, attraverso tre canali:
- a) l'«effetto Ricardo» (Ricardo, Hayeck, ...): l'aumento del costo del lavoro rispetto al prezzo dei macchinari;
  - b) l'effetto «costo assoluto del lavoro» o «clup reale» (Sylos Labini): l'aumento del costo del lavoro per unità di prodotto rispetto al prezzo del prodotto stesso;
  - c) l'«effetto Smith» (Smith, Verdoorn, Okun): un aumento significativo della massa salariale tale da estendere il mercato dei beni di consumo stimolando in diverso modo (divisione e specializzazione del lavoro tra lavoratori e tra imprese, economie di scala, grado di utilizzo di macchinari e impianti...) la crescita della produttività del settore.

# Fondamenti istituzionali del MCS italiano - 3

---

4. In definitiva, non c'è alcun rapporto del MCS con la cosiddetta **regola d'oro della contrattazione salariale** (Kaldor, Leon ma anche Samuelson..., recentemente anche Draghi), che prescrive che *il salario reale cresca alla stessa velocità della produttività del lavoro*, conservando nel tempo la stabilità della quota del lavoro nel reddito, in accordo con la c.d. «legge di Bowley».
- Data l'assenza di ogni aggancio, la probabilità che la regola d'oro venga rispettata è piuttosto bassa: sarebbe necessario che in tutte le aziende ci fosse un contratto di secondo livello, e piuttosto generoso.
  - Si può concludere che il MCS italiano, se anche non fosse stato accompagnato da una progressiva polverizzazione del sistema produttivo e destrutturazione del mercato del lavoro e del sistema delle relazioni industriali, **non avrebbe comunque favorito né la crescita della domanda interna, né quella degli investimenti e della produttività**, vincolando l'economia ad un modello di crescita «mercantilista povero», trainato dalla domanda estera e da un'offerta di beni e servizi in larga misura tradizionali.

# Al MCS si accompagna infatti la «polverizzazione» del sistema produttivo

---

- Nel lungo periodo dal 1991 al 2020:
  1. il numero delle imprese italiane cresce da 3,3 a 4,4 milioni (da un'impresa ogni 17,2 a una ogni 13,5 abitanti).
  2. Ma il 95% delle nuove imprese (più di un milione) è costituito da microimprese (0-9 addetti).
    - In questo segmento, dove la dimensione occupazionale media è di 1,8 addetti, trova lavoro il 43,7% degli addetti del settore privato.
  3. In seguito a questa trasformazione dell'apparato produttivo, la dimensione occupazionale media delle imprese italiane si contrae, tra il 1991 e il 2020, da 4,4 a 3,9 addetti per impresa.

# La «polverizzazione» accentua la debolezza del secondo livello contrattuale

- La grande maggioranza dei lavoratori è coperta da un accordo salariale di primo livello (CCNL), siglato da associazioni datoriali o sindacali più o meno rappresentative (vedi la slide successiva): l'88,9% in media, e il 77,8% anche nelle aziende tra 1 e 4 dipendenti (Bergamante, Centra e Marocco, 2021).
- Tuttavia, secondo D'Amuri e Giorgiantonio (2013) e Cnel-Istat (2015), **non ha accesso alla contrattazione decentrata** (aziendale o territoriale):
  - circa il 70% di coloro che lavorano in aziende con più di 20 dipendenti (che totalizzano il 42% dei dipendenti privati)
  - e significativamente più del 70% di coloro che lavorano in aziende tra 10 e 19 addetti (che totalizzano circa l'11%)
- Infine, non risultano ancora disponibili stime per le microimprese da 1 a 9 dipendenti (come visto, la quota di occupazione più ampia e crescente dell'economia); ma non è improbabile che in quel segmento i lavoratori coperti dal secondo livello contrattuale (per forza di cose territoriale) siano prossimi a zero (ad eccezione di lavoratori dell'artigianato, e agricoli ed edili che però non hanno contratto nazionale).

## Ma, anche al primo livello, non è tutto oro quel che luce: la destrutturazione del sistema delle relazioni industriali

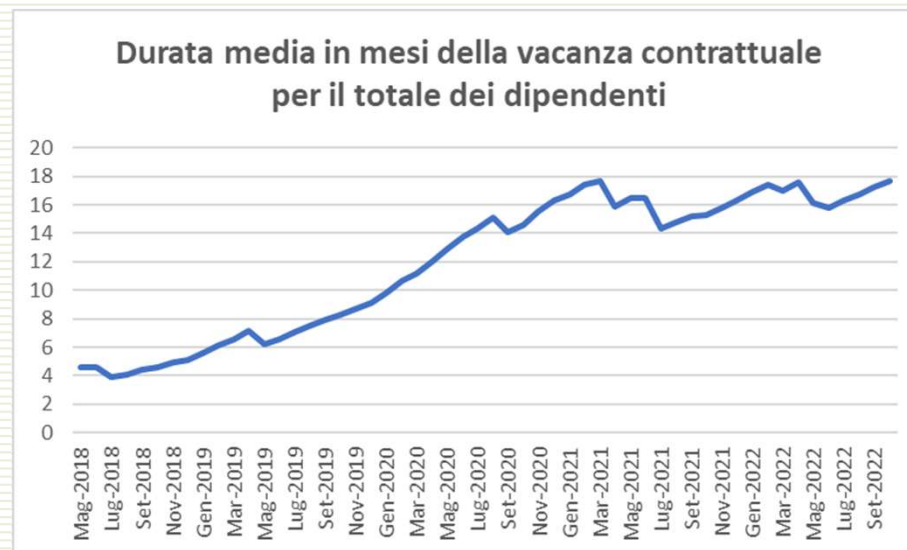
---

- Ad oggi, dei circa 1.000 contratti "nazionali, di categoria" depositati negli archivi del CNEL, al massimo un terzo è sottoscritto dalle principali organizzazioni padronali e sindacali.
- Mentre gli altri sono il risultato della proliferazione di centinaia di "accordi pirata" tra associazioni datoriali e controparti sindacali non rappresentative:
  - accordi caratterizzati da forme di **dumping salariale** e/o di **shopping contrattuale**.
- Il processo, in corso da tempo, ha avuto una significativa accelerazione con la fuoriuscita dal sistema CCNL-Confindustria di pezzi importanti come Fiat-FCA, Luxottica (poi rientrata), Marcegaglia, l'intero settore della nautica, Morellato, Kerakoll ecc.



# Altri problemi di malfunzionamento

- In parallelo con la scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello e la proliferazione della contrattazione «pirata», la destrutturazione del sistema delle relazioni industriali procede anche con il ritardo nel rinnovo dei contratti nazionali di lavoro.
- Questa ulteriore evidenza conferma che, nell'economia italiana, una spinta inflazionistica dei salari è semplicemente impossibile.



I salari mostrano, anzi, un comportamento **deflazionistico** (che nel lungo periodo può essere stimato in circa mezzo punto l'anno e in questi anni di inflazione è certamente molto superiore). L'inflazione italiana, per quanto piccola possa essere (nell'ultimo ventennio, in media, 1,6% l'anno, ma quest'anno è già acquisito l'8,1%) trova origine altrove, a livello nazionale - profitti o rendite interne - o internazionale.

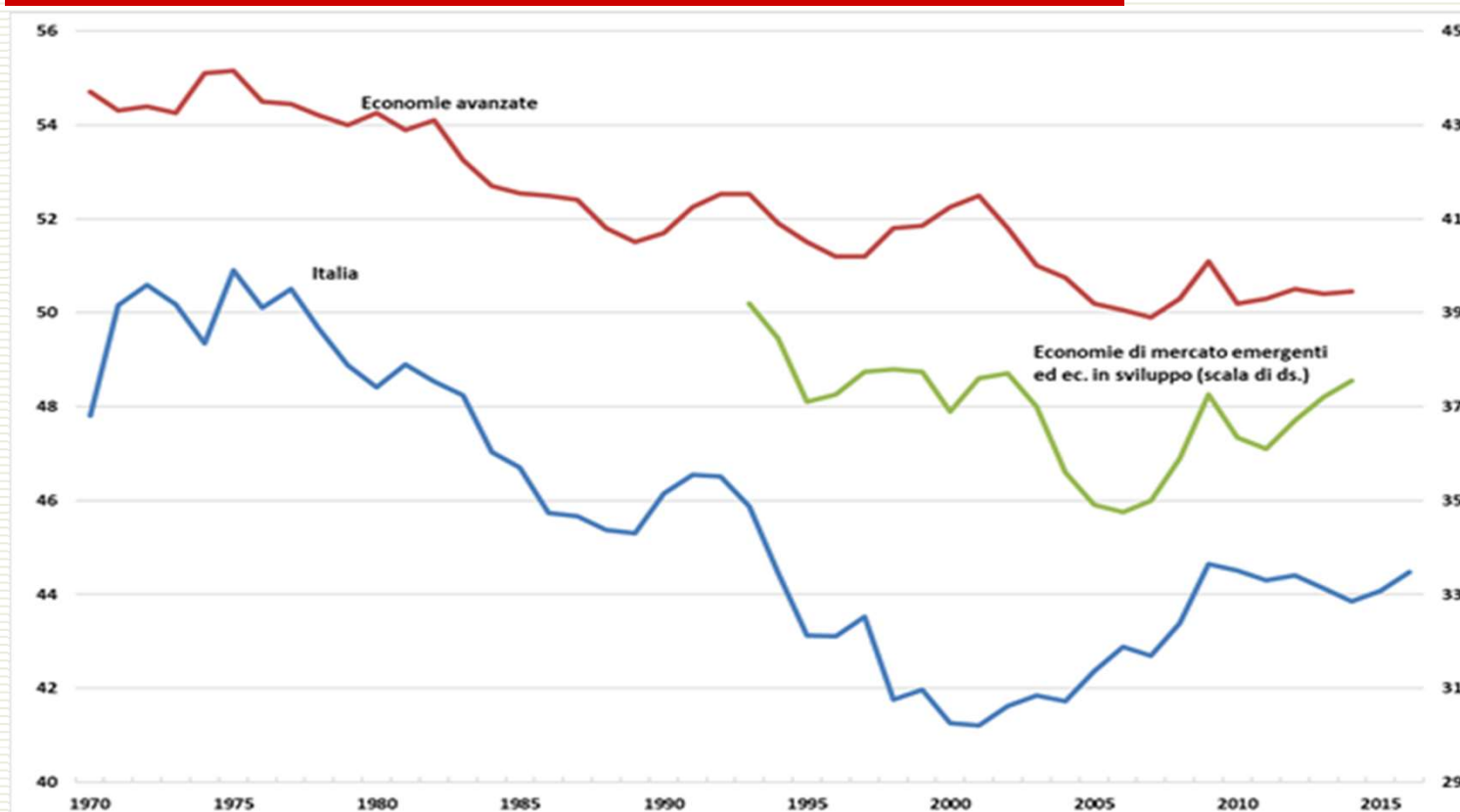


# La stagnazione dei salari reali denunciata dall'Ocse ha quindi solidi fondamenti istituzionali e strutturali

---

- Non è dunque difficile capire come, al di là delle alterne vicende congiunturali, il salario reale dei lavoratori italiani sia rimasto bloccato al valore del 1993, e addirittura segua dal 2008 un percorso di declino.
- La crescita salariale è ostacolata:
  1. dalle regole istituzionali che lo governano (dalla caduta della concertazione);
  2. dalla parallela polverizzazione del sistema produttivo
  3. dalla destrutturazione del sistema delle relazioni industriali.
- È indubbio che i tre ostacoli trovino tra loro punti di contatto e di reciproco rafforzamento.

# Evoluzione della quota del lavoro dipendente nel reddito – Anni 1970-20016 (punti percentuali)



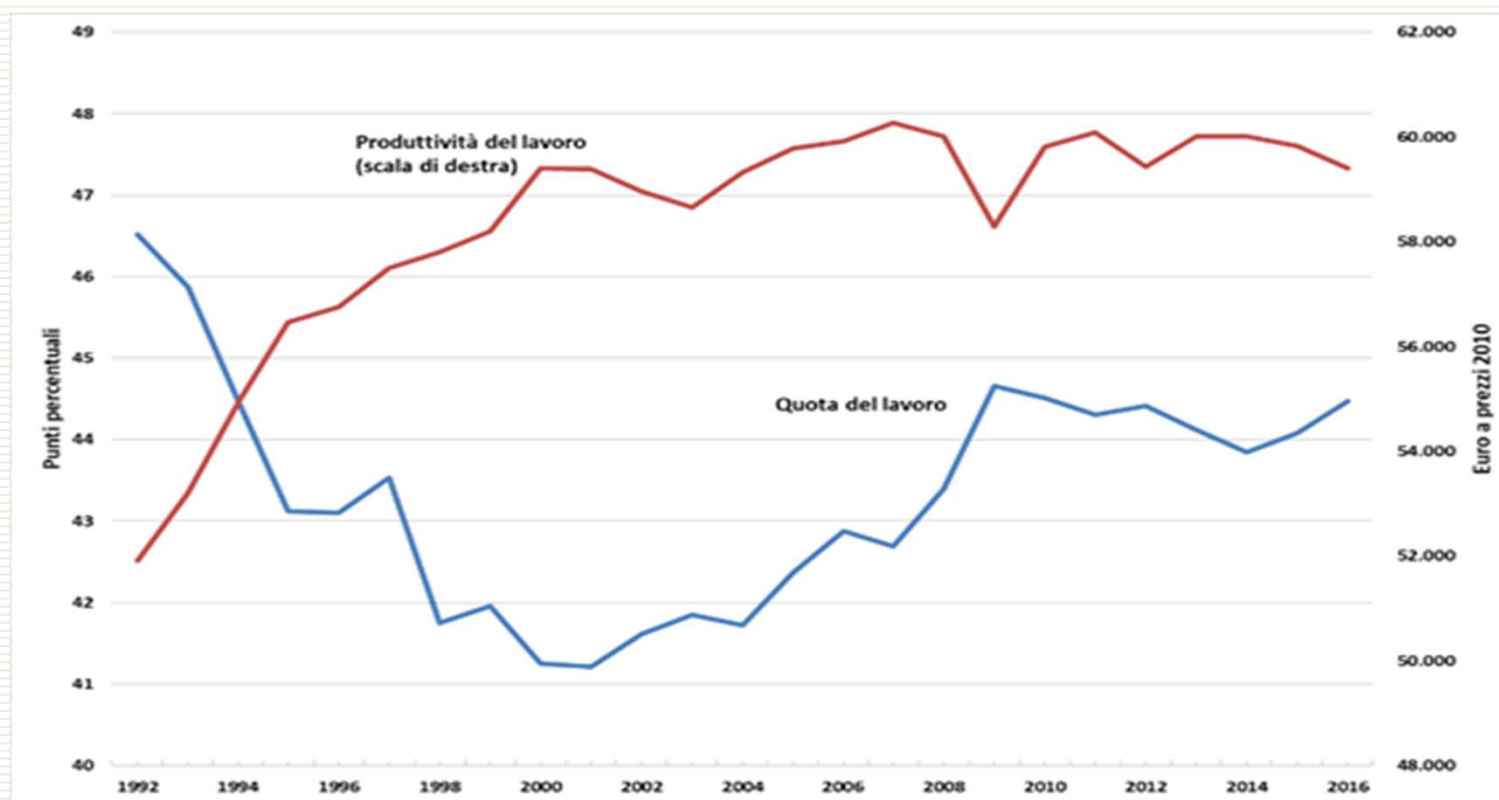
- La caduta della quota del lavoro, pur essendo un fenomeno globale, colpisce l'Italia in misura assai superiore: circa il doppio della media delle economie avanzate.
- La caduta dell'Italia è, però, particolarmente evidente tra il 1993 e il 2001, nella fase di prima applicazione del Protocollo del '93 e di adozione della moneta unica.

# Che effetti comporta il MCS sulla distribuzione primaria del reddito?

---

- La combinazione:
  - della **rigidità verso il basso** del salario reale “fondamentale” definito dai contratti di 1° livello
  - e della **rigidità verso l’alto** del salario reale complessivo, dovuta alla mancata diffusione e alla debolezza della contrattazione di 2° livello,
  
- istituisce un **rapporto inverso e anticiclico** tra crescita della produttività e quota del lavoro nel reddito:
  - se la produttività cresce (come nelle economie «sane» avviene quasi sempre), la rigidità verso l’alto delle retribuzioni di fatto fa sì che la quota **si riduca**;
  - se, invece, la produttività declina (come nelle economie «sane» non avviene quasi mai), la rigidità reale verso il basso dei minimi salariali fa **crescere automaticamente** la quota del lavoro.

# Il legame inverso e anticiclico tra produttività del lavoro e quota del lavoro nel reddito (Anni 1992-2016)



- Oltre a confermare visivamente i movimenti contrapposti di produttività e quota del lavoro, il grafico mostra tre fasi:
  1. La prima, dal 1992 al 2000, di intensa crescita della produttività e speculare crollo della quota del lavoro;
  2. La seconda, tra il 2001 e il 2009, di produttività stagnante attorno al valore del 2000 e parziale ripresa della quota lavoro;
  3. La terza, tra il 2010 e il 2016, con una produttività in lieve aumento e una quota di nuovo in leggero calo.

# Malfunzionamento del modello contrattuale, produttività e quote distributive

---

1. In altri termini, poiché la distribuzione funzionale del reddito è sottratta alla contrattazione:
  - da un lato le imprese sono favorite, perché possono godere di un *real wage cap*: un tetto istituzionale imposto alla crescita delle retribuzioni reali;
  - ma dall'altro i lavoratori hanno un implicito disincentivo *di equità sociale* a impegnarsi per far crescere la produttività, dato che la mancata crescita di quest'ultima ristabilisce le «giuste relatività» tra salari e profitti – seppure lungo un sentiero di crescita anemica se non di stagnazione.

# Con il declino economico e il declino del potere d'acquisto dei salari cresce il lavoro povero

---

- Oltre alla debole crescita economica e alla destrutturazione del sistema produttivo e delle relazioni industriali, il lato oscuro di questa fase della storia economica italiana è che molti, troppi sono diventati i **poveri che lavorano**.
- La povertà non è solo un flagello sociale, è una malattia economica che blocca lo sviluppo, i consumi, gli investimenti, la buona occupazione.
- Il lavoro povero è un fenomeno relativamente nuovo con questa intensità:
  - nel 2019 l'11,8% dei lavoratori italiani viveva in famiglie povere, con un divario di oltre tre punti rispetto al 9,2% della media UE.
  - Ancor meno confortanti sono le cifre sul fronte dei salari individuali: il 25% dei lavoratori italiani guadagna meno del 60% del reddito mediano, e dunque rientra nella categoria dei lavoratori a bassa retribuzione (*low-pay workers*).

# Altre cause del lavoro povero

---

- **Trent'anni di stagnazione salariale** vanno giustamente considerati come la causa prima dell'impoverimento del lavoro, ma non sono l'unico fattore in gioco.
- Al malfunzionamento del sistema delle relazioni industriali si aggiungono altre cause:
  1. **L'alta disoccupazione**, che favorisce la concorrenza salariale al ribasso tra lavoratori,
  2. Il **lavoro sommerso**: 3,6 milioni di unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (2,6 milioni di dipendenti, 1 milione di lavoratori autonomi: cioè il 15,2% dei dipendenti e il 14,3% dei lavoratori autonomi).
  3. La continua crescita dei rapporti di **lavoro flessibile e precario** (sei successive riforme, dal 1997 (Pacchetto Treu) al 2014 (Jobs Act)).
  4. La **qualità dei servizi per l'impiego**, tanto pubblici che privati.

# Il lavoro sommerso

---

- L'incidenza del lavoro non dichiarato è più significativa nel settore **terziario** (16,1%) e raggiunge livelli particolarmente elevati (46,4%) negli **altri servizi personali** (colf, badanti ecc.), dove si concentra la domanda di lavoro non regolare delle famiglie.
- Molto significativa è poi la presenza di lavoratori non dichiarati in agricoltura (18,8%), edilizia (16,3%), commercio, trasporti, alloggi e ristorazione (15,3%).
- Nel settore manifatturiero, dove la presenza di lavoro sommerso è relativamente bassa (7,1%), il settore alimentare e dei beni di consumo ha il più alto tasso di irregolarità (9,0%).



# I passi fatti per contrastare il dumping salariale e la crisi del sistema di r.i.

---

- ❑ Fino a poco tempo fa, la reazione dell'opinione pubblica alla crescente povertà nel lavoro e nell'intera società era relativamente debole, anche se non del tutto assente.
- ❑ Nel 2014 le parti sociali più rappresentative si sono impegnate a misurare e certificare la rappresentanza e la rappresentatività sindacale ai fini della sottoscrizione degli accordi nazionali di primo livello con gli associati di Confindustria (Testo unico sulla rappresentanza).
- ❑ Nel 2018 anche Confindustria ha accettato di misurare e certificare anche la propria rappresentanza (Patto della Fabbrica) e di definire anche, nei contratti di primo livello, obiettivi salariali complessivi oltre l'inflazione.
- ❑ Tuttavia, a meno che il Parlamento non adotti una legge di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione (validità dei contratti firmati dalle organizzazioni più rappresentative *erga omnes*, cioè per tutti i lavoratori del comparto interessato) la lotta contro la pirateria contrattuale rimarrà infruttuosa.
- ❑ L'istituzione del reddito di cittadinanza ha indubbiamente rafforzato il salario di riserva dei disoccupati, ed effetti positivi sono attesi anche dal salario minimo legale.

# Regola aurea, crescita e cooperazione sociale

---

- Tuttavia, se si vuole rimettere l'economia su un sentiero di sviluppo, è opportuno ricordare che:
  1. La regola aurea assicura che il risultato lordo di gestione dell'impresa resti **costante in proporzione al valore aggiunto, e cresca in valore assoluto con la produttività e con i salari**, perché sotto la regola le variazioni percentuali del reddito da lavoro dipendente e del margine lordo sono **identiche e ancorate a quella della produttività** del lavoro.
  2. La regola cementa perciò tra l'impresa e il lavoro il **comune interesse alla crescita della produttività** e, premiando entrambi nella stessa misura relativa, **incentiva la cooperazione sociale per la crescita** e il miglioramento continuo, favorendo la qualità delle relazioni industriali necessaria alla concertazione dello sviluppo, dell'innovazione e degli investimenti.
  
- La compressione salariale a fini deflattivi o occupazionali invece, seppure agevolando a breve termine la tenuta commerciale dell'economia e la sopravvivenza di molte imprese anche con bassi investimenti (la c.d. «via bassa allo sviluppo»), ha contribuito in misura sostanziale alla magra performance economica (e occupazionale) dell'Italia nell'euro.

# Nuova inflazione e possibile ripresa della concertazione

---

- Il punto di svolta, che potrebbe aprire una nuova fase di sviluppo all'economia (nell'attuale stato di emergenza sociale e inflazionistica), va cercato in una **ripresa della concertazione sociale** di obiettivi condivisi di inflazione, occupazione e crescita (e dunque, almeno implicitamente, anche di salari, prezzi e profitti, produttività e distribuzione primaria del reddito) **a partire da una contrattazione capace di superare i malfunzionamenti del MCS.**
- La ripresa di una contrattazione collettiva orientata alla concertazione dello sviluppo – anzitutto tra lavoratori e imprese – dovrebbe coinvolgere tutte le dimensioni del sistema contrattuale – aziendale, territoriale, di categoria –, ovviamente inclusi i sistemi della bilateralità, del welfare e dei servizi sociali e finanziari collegati alla rappresentanza sociale.
- Sulla base di un impegno di questo tipo, anche la concertazione con i diversi livelli di governo locale, nazionale ed europeo acquisterebbe pregnanza.