

11^a Commissione (Lavoro pubblico e privato)

**Indagine conoscitiva sull'assetto
delle relazioni industriali e sulle prospettive
di riforma della contrattazione collettiva**

Testimonianza del Vice Direttore Generale della Banca d'Italia
Ignazio Visco

Camera dei Deputati
25 novembre 2008

L'adeguamento dell'assetto delle relazioni industriali ai cambiamenti del contesto istituzionale ed economico intervenuti dall'accordo del 1993 può contribuire al processo in atto di ristrutturazione e ammodernamento dell'apparato produttivo italiano. È importante preservare il principio accolto allora di una contrattazione tra le parti che rispetti le compatibilità macroeconomiche e non asseondi shock ai prezzi di origine esterna.

L'orientamento agli sviluppi futuri dell'inflazione nella determinazione degli incrementi retributivi può contribuire a salvaguardare la stabilità dei prezzi. Nell'Unione monetaria, il riferimento della contrattazione collettiva non può prescindere dal tasso di inflazione desumibile dall'obiettivo di stabilità dei prezzi della Banca Centrale Europea. I primi dieci anni della politica monetaria comune mostrano che tale obiettivo è credibile.

La tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni non deve discendere da meccanismi automatici che, pur se orientati al futuro, potrebbero limitare la capacità di reazione del sistema delle relazioni industriali di fronte a sviluppi macroeconomici gravi e inattesi.

Un sistema efficace di relazioni industriali può concorrere alla ripresa duratura della crescita della produttività; schemi incentivanti delle prestazioni individuali e collettive possono favorire la riorganizzazione produttiva e portare a guadagni di efficienza. Essi soli non possono tuttavia risolvere la crisi strutturale di crescita italiana. Occorre migliorare la dotazione di capitale fisico e umano.

La flessibilità del mercato del lavoro, essenziale in una economia competitiva e ancor più nel processo di ristrutturazione, richiede un assetto degli ammortizzatori sociali che allevii i costi che ne derivano per i lavoratori, a cominciare dalla fase congiunturale che è di fronte al nostro paese.

1. Introduzione

La crisi di crescita

Da oltre un decennio l'economia italiana cresce assai poco, ben meno degli altri paesi europei. All'origine di questo risultato negativo sono problemi strutturali da tempo irrisolti, che i grandi cambiamenti dell'economia mondiale negli anni recenti – la rivoluzione tecnologica, l'integrazione globale dei mercati dei beni e dei servizi, del lavoro, della finanza – hanno reso ancor più manifesti.

Il sintomo più evidente di queste difficoltà è la **stagnazione della produttività**, nelle varie dimensioni in cui la si può misurare. Essa si è **riflessa in una dinamica dei salari reali modesta, ma tale da non impedire una perdita di competitività dei nostri prodotti**, che ha ulteriormente accentuato le difficoltà di crescita.

Deboli segnali di ripresa, prima della crisi finanziaria globale

Negli anni più recenti abbiamo raccolto indicazioni di un processo di ristrutturazione in atto nel nostro sistema produttivo. I segnali di miglioramento intravisti nel biennio 2006-07 sono tuttavia resi oggi più incerti dalla grave crisi finanziaria globale. È difficile prevedere quanto severo e prolungato sarà l'impatto recessivo sull'economia reale. È ancor più arduo valutare le ripercussioni di lungo periodo sul funzionamento dei mercati, sui meccanismi di finanziamento delle imprese, sui processi di integrazione economica internazionale. È però indubbio che questi sviluppi rendono ancor più pressante la necessità di una profonda ristrutturazione dell'apparato produttivo italiano.

Crescita sostenuta dell'occupazione

Pur in un quadro difficile, dalla metà degli anni novanta si sono registrate **una crescita sostenuta dell'occupazione e una forte riduzione della disoccupazione**, accompagnate da un intenso afflusso di lavoratori stranieri. Questi andamenti sono discesi sia dalla dinamica contenuta del costo del lavoro sia dalle riforme che hanno accresciuto la flessibilità nell'impiego del lavoro. L'aumento dell'occupazione che ne è conseguito si è per una parte importante risolto in un aumento di occupati a tempo parziale o con contratti a termine.

Il mercato del lavoro dopo l'accordo del 1993

Un contributo importante all'aumento dell'occupazione è derivato dal sistema di relazioni industriali definito con l'accordo tra le parti sociali del luglio 1993. Fino ad allora, l'operare del meccanismo di indicizzazione, la mancanza di coordinamento tra i vari livelli di contrattazione, l'esperienza fortemente conflittuale delle relazioni industriali avevano reso difficile riformare gli istituti del mercato del lavoro e definire modi di distribuzione del prodotto tali da non mettere a repentaglio la stabilità dei prezzi. Dopo 15 anni, una revisione degli assetti definiti allora può aiutare il necessario processo di ri-

strutturazione del sistema produttivo, recependo anche la novità dell'appartenenza del nostro paese all'Unione monetaria.

Il ruolo del sistema di relazioni industriali

L'assetto delle relazioni industriali svolge un ruolo importante per il funzionamento di un sistema produttivo non solo perché la contrattazione tra lavoratori e datori di lavoro incide sui modi dell'organizzazione del lavoro e sulla distribuzione del reddito prodotto, ma anche per le conseguenze che quest'assetto ha sulla crescita, potenziale ed effettiva, dell'economia e sulla dinamica delle variabili monetarie. Quale che sia il nuovo sistema di relazioni industriali che uscirà dalla discussione in corso, è importante che non vada perso il principio cardine dell'accordo del 1993 secondo il quale **la contrattazione non può prescindere dalle compatibilità macroeconomiche.**

2. L'accordo del 1993

Il sistema di relazioni industriali definito dagli accordi del 1993

L'accordo del 23 luglio del 1993 modificò profondamente il sistema delle relazioni industriali italiane ponendo le basi per una politica dei redditi in cui fossero coinvolti governo e parti sociali. Esso definiva un sistema di contrattazione articolato su due livelli: al primo livello, nazionale, era attribuito il compito di fissare gli incrementi dei minimi contrattuali di settore, con l'obiettivo di proteggerne il potere d'acquisto; al secondo livello, decentrato, era demandata la redistribuzione dei guadagni di produttività. Con il "**tasso di inflazione programmato**" (TIP) si introduceva un esplicito valore di riferimento cui venivano ancorati gli incrementi concordati nel primo livello; per tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni, veniva tuttavia prevista la possibilità di **recuperare a posteriori gli scostamenti tra inflazione programmata ed effettiva**, tenuto conto delle variazioni riconducibili a cambiamenti nelle ragioni di scambio (per esempio, dovute ad aumenti nei prezzi del petrolio e delle materie prime). Veniva fissata una **durata biennale per gli accordi economici e quadriennale per quelli normativi**, con lo scopo di alleggerire il confronto fra le parti sulle questioni normative.

Efficacia nella fase di disinflazione e nel contenimento dei second round effects

Queste regole di contrattazione sono state efficaci nel contenere le spinte inflazionistiche. Il TIP, almeno negli anni novanta, ha concorso a indirizzare la dinamica salariale lungo un sentiero compatibile con la stabilità dei prezzi, contribuendo a frenarne le aspettative di un rialzo (fig. 1). Grazie anche a questo ancoraggio, le pressioni inflazionistiche provenienti dalla svalutazione del 1994-95 o dal rialzo del prezzo del petrolio nel 2000-01 non si sono trasferite alla dinamica dei salari e quindi dei costi di produzione, evitando il materializzarsi di ulteriori aumenti dei prezzi al consumo (*second*

round effects). I successivi recuperi delle perdite di potere d'acquisto in fase negoziale, come per esempio nel 1997, hanno avuto effetti complessivamente contenuti sulla dinamica dei prezzi. Il meccanismo di negoziazione è diventato progressivamente più orientato agli andamenti futuri dei prezzi piuttosto che a quelli passati, limitando in misura considerevole i rischi di una spirale salari-prezzi e, di conseguenza, la necessità di un'azione restrittiva da parte dell'autorità monetaria. Ciò **ha contribuito a contenere i costi del rapido processo di disinflazione**, condizione per l'ingresso dell'Italia nell'Unione monetaria.

L'aumento dell'occupazione

Nell'ultimo quindicennio è aumentata in modo significativo l'occupazione e si è ridotto il numero delle persone in cerca di lavoro. Tra il 1995 e il 2007 il numero di occupati è aumentato del 15,2 per cento, pari a oltre 3,3 milioni di persone. Dal picco dell'11,3 per cento raggiunto nel 1997-98 il tasso di disoccupazione è diminuito fino al 6,2 del 2007, per tornare a salire quest'anno (al 6,8 per cento nel secondo trimestre) in corrispondenza dell'andamento negativo dell'attività economica.

L'aumento dell'occupazione è risultato inferiore, circa l'11 per cento, se si considerano le unità di lavoro, che tengono conto dell'aumento degli occupati a tempo parziale (tav. 1). Nel 2007, le unità di lavoro occupate ammontavano a 25.071.000, di cui 7.125.000 indipendenti, 3.631.000 dipendenti pubbliche e 14.315.000 dipendenti private (rispettivamente, il 28,4, il 14,5 e il 57,1 per cento del totale). Nel 2006, tra le unità di lavoro quelle non regolari, che corrispondono a prestazioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa in materia fiscale e contributiva, rappresentavano il 12 per cento.

Questo buon andamento dell'occupazione, in un periodo di crescita modesta dell'economia italiana, **è stato reso possibile dalla moderazione salariale e dalla maggiore flessibilità** introdotta nell'organizzazione e nei rapporti di lavoro.

La crescita contenuta delle retribuzioni reali di fatto

Tra il dicembre 1993 e il settembre 2008 **nel settore privato si è registrata una sostanziale stazionarietà delle retribuzioni contrattuali reali medie** (con un aumento complessivo dell'1,4 per cento; fig. 2). Per effetto degli incrementi contrattuali integrativi e dello slittamento salariale, legato anche agli effetti di composizione delle forze di lavoro occupate, **la crescita delle retribuzioni unitarie di fatto è stata superiore, anche se contenuta**. In termini reali, tra l'ultimo trimestre del 1993 e il secondo trimestre di quest'anno, la crescita è stata del 6,8 per cento, circa lo 0,5 all'anno (0,4 per cento se si considera il deflatore dei consumi nazionali delle famiglie anziché l'indice del costo della vita).

La crescita dal 1994 delle retribuzioni reali al netto delle imposte e dei contributi sociali è simile a quella delle retribuzioni lorde per i contribuenti con carichi familiari, ma diviene sostanzialmente nulla per quelli senza carichi familiari.

Nel settore privato, tra il 1994 e il 2007 il costo del lavoro, che include gli oneri sociali a carico delle imprese e dei lavoratori, è aumentato in media del 2,7 per cento all'anno, come il corrispondente deflatore del valore aggiunto. La quota del lavoro sul valore aggiunto, diminuita fino all'inizio del decennio in corso, è poi tornata sui livelli della metà degli anni novanta (fig. 3), riflettendo, in presenza di una dinamica contenuta delle retribuzioni unitarie, il forte recupero dell'occupazione.

Il Clup e l'insoddisfacente andamento della produttività

La dinamica modesta dei salari reali ha riflesso quella insoddisfacente della produttività del lavoro, misurata dal valore aggiunto a prezzi costanti per unità di lavoro occupata. Essa è cresciuta nell'industria di appena lo 0,5 per cento all'anno dal 1995 al 2007, contro il 3,3 nel decennio precedente; un profilo analogo si è registrato nel complesso del settore privato, con tassi di crescita, rispettivamente, dello 0,5 e del 2,3 per cento (tav. 2). Le ragioni sottostanti alla stagnazione della produttività sono complesse e molteplici.

La dinamica della produttività del lavoro può essere scomposta nel contributo di vari fattori. Nel periodo 1996-2007, l'apporto dell'intensità di capitale (dovuto all'aumento degli investimenti per addetto) pur restando positivo si è dimezzato rispetto al decennio precedente; il contributo della qualità del capitale umano, misurato dal grado di istruzione degli occupati, anch'esso ancora positivo, è calato rispetto al passato nei servizi privati, dove maggiore è stata la diffusione delle attività a più bassa qualifica. La modesta crescita della produttività che ne è risultata è stata ulteriormente abbassata dal venir meno del miglioramento di efficienza colto dall'incremento della produttività totale dei fattori, una variabile che approssima il progresso tecnico e organizzativo. Tra il 1995 e il 2007, essa sarebbe diminuita sia nell'industria sia, in misura più limitata, nei servizi privati.

La stagnazione della produttività ha inciso negativamente sulla competitività. Il costo del lavoro per unità di prodotto, dato dal rapporto tra il costo unitario e la produttività del lavoro, è aumentato di oltre il 30 per cento tra il 1994 e il 2007; di oltre il 20 per cento tra il 2000 e il 2007. L'aumento è risultato assai più marcato di quello registrato in Francia e in Germania, soprattutto a causa della dinamica più lenta della produttività del lavoro nel nostro paese.

Sviluppo limitato della contrattazione di secondo livello

Non si è diffusa, come invece auspicato dalle parti sociali, **la contrattazione integrativa**. Vi hanno concorso sia la difficoltà di definire la controparte sindacale a livello aziendale, specie nelle imprese di ridotta dimensione, sia la sfavorevole dinamica della

produttività. Si stima che nel 2001-02, ultimo anno per cui questa valutazione è possibile, intorno ai due terzi dei dipendenti delle imprese private non fossero coperti da alcun contratto aziendale (circa la metà in quelle con almeno 20 addetti e la quasi totalità nelle imprese di dimensioni inferiori).

Secondo dati rilevati dalla Banca d'Italia, nelle imprese industriali con almeno 20 addetti, che nel 2006 rappresentavano il 70 per cento dell'occupazione dipendente nell'industria, nel periodo dal 2002 al 2007 circa la metà dei dipendenti avrebbe ricevuto premi aziendali aggiuntivi, contrattati o concessi unilateralmente (fig. 4). Nelle imprese dei servizi privati non finanziari con almeno 20 addetti, in cui era oltre la metà dell'occupazione dipendente del settore, nel periodo 2002-07 la copertura dei premi aziendali avrebbe interessato circa un terzo dei dipendenti. Gli incrementi medi corrisposti in azienda avrebbero contribuito per circa 0,5-0,8 punti percentuali alla dinamica annua delle retribuzioni, risultando maggiori nelle imprese dell'industria, in quelle più grandi e in quelle del Centro-Nord. Anche in presenza di un contratto aziendale, l'incidenza delle voci stipendiali legate alla performance dell'impresa è limitata e discontinua.

L'aumento della flessibilità nel mercato del lavoro

Il clima più disteso che ha caratterizzato le relazioni industriali dopo l'accordo del 1993 fino ai primi anni del decennio in corso ha facilitato **l'introduzione di più ampi margini di flessibilità nell'utilizzo del lavoro** da parte delle imprese, attraverso le riforme normative e gli accordi contrattuali. **È fortemente aumentato il ricorso ai rapporti di lavoro temporanei** (i contratti a termine e interinali, tra i dipendenti, e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto od occasionale, tra gli autonomi) **e a tempo parziale** (fig. 5). Vi ha anche concorso la convenienza relativa generata dalla minore incidenza dei contributi sociali nel caso delle collaborazioni occasionali.

Tra il 1995 e il 2007 il numero di lavoratori dipendenti con un contratto a termine è più che raddoppiato, da 1.041.000 a 2.269.000 (dal 5,2 al 9,8 per cento dell'occupazione totale; tav. 3). Nel 2007 il lavoro a termine costituiva circa l'8 per cento dell'occupazione nell'industria, nelle costruzioni e nei servizi privati, l'11,8 per cento nelle amministrazioni pubbliche e nei servizi privati di istruzione e sanità, il 24,7 per cento nell'agricoltura (tav. 4). Dal 2004, primo anno per cui l'informazione è rilevata nell'Indagine dell'Istat sulle forze di lavoro, il numero di occupati con contratti di collaborazione o di prestazione d'opera è rimasto stabile intorno a 500.000 unità, il 2 per cento dell'occupazione, di cui la metà presenta caratteristiche tipiche del lavoro subordinato (lavoro svolto presso la sede di un unico committente senza alcuna autonomia nella scelta degli orari di lavoro).

L'incidenza del lavoro a termine e dei contratti di collaborazione è più alta se calcolata sul flusso di assunzioni anziché sul complesso degli occupati. Considerando solo i quasi due milioni di occupati che nel 2007 dichiaravano di trovarsi un anno prima in condizione di disoccupazione o inattività, oltre un terzo risultava assunto con contratto a termine; l'incidenza di coloro che avevano un contratto di collaborazione era pari a circa l'8 per cento, la metà dei quali con caratteristiche di lavoro subordinato (tav. 5).

Dall'ampliamento dei margini di flessibilità è derivata una segmentazione del mercato del lavoro. Le retribuzioni dei lavoratori con contratti a tempo parziale tendono a essere più basse; la diminuzione dei salari all'ingresso dei più giovani non sembra essere compensata da una più rapida progressione retributiva nella carriera lavorativa.

La mancata riforma degli ammortizzatori sociali

La maggiore flessibilità nel mercato del lavoro **non si è associata a una estensione della copertura degli ammortizzatori sociali ai nuovi profili contrattuali**, maggiormente esposti all'interruzione del rapporto di lavoro, nonostante che l'accordo del 1993 ne prevedesse un riordino organico. I pochi interventi di riforma attuati hanno confermato un modello di protezione nell'erogazione e nel livello dei trattamenti dipendente da caratteristiche settoriali e contrattuali. Non sono stati introdotti adeguati meccanismi di riqualificazione professionale e accompagnamento nella ricerca del lavoro. La spesa per interventi di sostegno a favore dei lavoratori che hanno perso il lavoro resta in Italia su livelli molto modesti rispetto agli altri paesi europei (tav. 6).

3. Le linee guida in discussione tra le parti

Le ragioni per il cambiamento delle regole del 1993

Tra le ragioni che possono indurre a rivedere le regole delle relazioni industriali stabilite dall'accordo del 1993 rientrano il **mancato raggiungimento di alcuni degli obiettivi ritenuti importanti dalle parti**, in particolare la diffusione della contrattazione di secondo livello, e la necessità di correggere alcuni aspetti critici accentuatisi nel periodo più recente, come **l'eccessivo prolungarsi delle fasi negoziali**. Inoltre, con **l'ingresso dell'Italia nell'Unione monetaria** è mutato il contesto di riferimento. La partecipazione all'area dell'euro ha reso più dirette le ripercussioni della dinamica salariale sulla competitività e ha ridotto l'opportunità di un obiettivo di inflazione a livello nazionale, come il TIP, per ancorare le dinamiche nominali. Le crescenti pressioni concorrenziali, soprattutto da parte di paesi a basso costo del lavoro, rendono cruciale, ancor più che in passato, legare la dinamica delle retribuzioni a quella della produttività e individuare meccanismi che ne stimolino la crescita.

La discussione in corso

Su queste basi si è avviata nell'estate la discussione tra le parti sociali per la riforma dell'assetto delle relazioni industriali. Le linee guida su cui verte attualmente la discussione condividono la logica sottostante all'accordo del 1993, confermando l'impianto basato su due livelli di contrattazione con obiettivi chiari e complementari. Se ne discostano, tuttavia, in alcuni aspetti importanti.

Incrementi retributivi definiti dal contratto nazionale quasi automatici...

Contrariamente a quanto previsto dall'accordo del 1993, la proposta in discussione prevede **modalità di definizione quasi automatiche degli incrementi retributivi fissati dal contratto nazionale di settore**. Unitamente all'introduzione di regole e sanzioni precise che disciplinano le procedure di rinnovo, tali automatismi mirano ad attenuare le occasioni di conflitto tra le parti.

...e stabiliti sulla base di un indice previsivo triennale

Il contratto nazionale avrebbe durata triennale sia nella parte economica sia in quella normativa, che verrebbero così a essere rinnovate contemporaneamente. Gli aumenti retributivi stabiliti dal contratto nazionale a cadenza triennale sarebbero commisurati a una **previsione di un tasso di variazione dei prezzi depurato dalle voci di inflazione importata relative ai beni energetici**; questa sarebbe applicata a una retribuzione convenzionale comprendente le componenti salariali stabilite a livello nazionale (minimi retributivi, valore medio degli scatti di anzianità e altre componenti in cifra fissa stabilite nei contratti di categoria). La previsione dell'indice sarebbe affidata a un istituto terzo e basata su metodologie condivise. Non sarebbero previsti meccanismi automatici per il recupero di eventuali scostamenti tra la dinamica anticipata dell'indice di riferimento e quella effettivamente realizzata.

Incrementi di garanzia e incentivi per la contrattazione aziendale

Si introdurrebbe inoltre un "**elemento di garanzia retributiva**" da corrispondere, alla fine della vigenza del contratto nazionale, ai lavoratori dipendenti di aziende nelle quali non si eserciti la contrattazione di secondo livello e che non percepiscano altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre i minimi definiti dal contratto nazionale. La contrattazione di secondo livello verrebbe sugli aspetti economici e su materie e istituti delegati dal contratto nazionale o dalla legge e non disciplinati altrove; si propone di incentivarne l'adozione attraverso agevolazioni fiscali e contributive sulla parte di costo del lavoro derivante dall'esplicito collegamento della retribuzione a obiettivi di efficienza e produttività. Si prevederebbe infine la possibilità per le parti di definire, con accordi a livello territoriale, modifiche dei singoli istituti economici o normativi previsti dallo stesso contratto nazionale.

4. Alcune valutazioni

L'introduzione di **aumenti contrattuali determinati sulla base della dinamica prevista dei prezzi** formalizzerebbe la prassi affermata nelle più recenti tornate contrattuali del settore privato; in queste ultime si è sostanzialmente fatto riferimento a un indice dell'inflazione prevista, anziché al TIP, per definire l'entità degli incrementi a tutela del potere d'acquisto. La proposta in discussione eliminerebbe i margini di incertezza circa l'indice di riferimento, precisandone la definizione; rafforzerebbe il principio, presente solo genericamente nell'accordo del 1993, secondo il quale l'indice debba essere depurato dall'inflazione importata.

*Facilitare
l'assorbimento di
shock esterni ai
prezzi*

Il principio di **isolare le dinamiche salariali da shock alla dinamica dei prezzi di origine esterna** è un aspetto significativo e necessario di ogni ipotesi di accordo. Variazioni del livello interno dei prezzi che derivino da aumenti di quelli dei beni importati riflettono cambiamenti nei valori relativi di beni e servizi determinati da mutamenti strutturali del sistema economico; riflettono differenziali di potere di mercato e di competitività, scarsità di materie prime, fattori di offerta e di domanda. La variazione del potere d'acquisto che ne consegue discende dall'incapacità del sistema economico di produrre risorse sufficienti a sostenere un dato livello di domanda. Incorporare queste variazioni nelle retribuzioni, o nei margini di profitto, non ripristina il potere d'acquisto iniziale ma, introducendo pressioni sui prezzi interni, induce l'autorità monetaria a intraprendere azioni restrittive a tutela della stabilità dei prezzi. La soluzione va quindi cercata nell'aumento della produttività.

Quale indice di riferimento nella contrattazione?

L'utilizzo di un indice previsivo triennale affidato a un istituto terzo permette di superare i contrasti che sorgono nella definizione del TIP, ma predetermina la crescita delle retribuzioni contrattuali per un triennio alla dinamica di un indice che, come ogni previsione, è incerto e può variare, anche considerevolmente, man mano che nuove informazioni si rendono disponibili. L'incertezza e la variabilità tendono ad accentuarsi nei periodi di rapidi mutamenti dei valori relativi dovuti a shock esogeni come variazioni dei prezzi delle materie prime. **Un'ancora per le aspettative di inflazione è costituita dall'obiettivo implicito della Banca Centrale Europea**, quale si desume dalla definizione di **stabilità monetaria**, coerente con una variazione dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo nell'area dell'euro **prossima al 2 per cento annuo nel medio termine**. I primi dieci anni dell'Unione monetaria confermano la credibilità di questo obiettivo: l'inflazione nell'area dell'euro è stata in media del 2,2 per cento. Al netto della

componente energetica, essa è risultata pari, nell'area, all'1,8 per cento; il differenziale tra l'Italia e l'area nel suo complesso è stato in media di 0,4 punti percentuali, accumulati soprattutto nella fase di avvio della moneta unica, mentre nel corso dell'ultimo quinquennio si è registrata un'evidente convergenza (fig. 6).

L'obiettivo di legare gli aumenti nominali delle retribuzioni contrattuali con quelli di un indice dei prezzi che non includa fattori esterni indipendenti dalle scelte degli attori nazionali, che non risenta della inevitabile incertezza e variabilità delle previsioni economiche, che preservi il perseguimento della competitività media del sistema produttivo nel confronto con i principali paesi concorrenti suggerirebbe di orientare l'adeguamento nominale verso l'obiettivo implicito della Banca Centrale Europea.

Quale peso agli automatismi?

Il collegamento diretto con una previsione dell'inflazione, sia pure affidata a un istituto terzo e depurata della variazione dei prezzi dell'energia, introdurrebbe **un elemento di automatismo** nella definizione degli incrementi retributivi fissati nel contratto nazionale. L'allungamento del periodo contrattuale da due a tre anni ridurrebbe la possibilità che shock temporanei, che determinano un rialzo del tasso di inflazione, si trasferiscano sui salari già negoziati; verrebbe contenuta la probabilità che si inneschino spirali inflazionistiche. Potrebbe tuttavia prolungarsi l'effetto di shock inflazionistici se le previsioni di inflazione tardassero a riflettere il ritorno dell'inflazione sui valori di più lungo periodo.

L'obiettivo condivisibile di ridurre la conflittualità sugli aspetti economici potrebbe, però, andare a discapito degli spazi di negoziazione nell'ambito del contratto nazionale. Renderebbe più difficile lo scambio tra aumenti retributivi e innovazioni normative nell'organizzazione del lavoro e potrebbe ridurre la capacità di agire sui livelli retributivi a fronte di situazioni settoriali particolarmente gravi e inattese. L'effetto degli automatismi sarebbe temperato dal fatto che i tassi di incremento sono applicati solo alla parte delle retribuzioni di fatto definita dal contratto nazionale. Ciò implicherebbe che la loro crescita è inferiore a quella del tasso di inflazione previsto, ampliando i margini a disposizione della contrattazione integrativa. Sotto questo profilo, il modello approssimerebbe quello presente in alcuni paesi europei in cui un esplicito meccanismo di indicizzazione è assente, ma la struttura retributiva determinata dalle parti risente della presenza di un salario minimo stabilito per legge, il cui potere d'acquisto è periodicamente adeguato dal governo.

I minimi contrattuali previsti dai principali contratti collettivi italiani per il livello di inquadramento più basso sono in linea con i livelli di salario minimo stabiliti per legge nei paesi avanzati in cui questo istituto è presente, sia ai valori correnti sia alle parità di potere d'acquisto (fig. 7); le indicazioni sono sostanzialmente simili se i minimi si rapportano al valore aggiunto per addetto del paese. In Italia, la struttura dei minimi contrattuali è tuttavia più articolata rispetto all'istituto del salario minimo legale presente negli altri paesi, per effetto della differenziazione tra settori e, soprattutto, tra livelli di inquadramento. Unitamente alla rigidità delle regole di inquadramento, ciò potrebbe limitare la capacità delle imprese di differenziare le retribuzioni all'interno della compagine aziendale.

Anche nel caso in cui si adeguassero le retribuzioni contrattuali sulla base dell'obiettivo di inflazione fissato dalla BCE, è importante che il **recupero dell'eventuale perdita di potere d'acquisto** delle retribuzioni contrattuali derivante da un più elevato tasso effettivo di inflazione (sempre al netto della componente energetica) **sia non automatico e oggetto di confronto tra le parti**. Questo consentirebbe di evitare una rigida dipendenza nella formazione dei salari e dei prezzi dalla dinamica passata dell'inflazione originata all'interno del Paese.

Il disegno degli incrementi di garanzia

La previsione di incrementi retributivi stabiliti a livello nazionale per i lavoratori dipendenti di imprese prive di contratto aziendale è in generale un elemento positivo, che può sostenere i redditi nelle realtà produttive, ove ciò sia possibile, anche in presenza di ostacoli al raggiungimento di accordi aziendali. Gli effetti finali dipendono tuttavia dalla **precisa definizione dei meccanismi**.

Se definiti in cifra fissa indipendentemente dai risultati aziendali, come nell'ultimo contratto del settore metalmeccanico, le imprese più produttive potrebbero trovare ottimale attenersi agli incrementi stabiliti dal contratto nazionale piuttosto che entrare in negoziati che potrebbero condurre a incrementi maggiori; simmetricamente, tale strategia risulterebbe ottimale per le rappresentanze sindacali aziendali nelle imprese meno produttive. Contrariamente alle intenzioni iniziali, ne potrebbero derivare un complessivo disincentivo alla contrattazione di secondo livello e una redistribuzione a favore del lavoro nelle imprese che più hanno bisogno di contenerne il costo e a favore dei profitti nelle imprese che avrebbero margini maggiori per concedere incrementi retributivi.

Appare opportuno prevedere regole che definiscano gli “elementi di garanzia salariale” in funzione di specifici parametri aziendali, in modo da attenuare le distorsioni derivanti da comportamenti strategici degli attori coinvolti. Inoltre, al fine di massimizzare gli incentivi a una contrattazione di secondo livello, si potrebbe prevedere che l'attivazione dell'“elemento di garanzia” sia condizionata alla mancanza di un accordo a

livello d'impresa che colleghi esplicitamente la parte in eccesso dei minimi tabellari a obiettivi aziendali predefiniti, piuttosto che al fatto che le retribuzioni corrisposte non superino i minimi previsti dal contratto nazionale.

Una riduzione del prelievo fiscale

Una riduzione del prelievo fiscale sul lavoro evita distorsioni e incentiva la crescita; andrebbe applicata alla platea più vasta possibile. **Misure selettive che stimolino la contrattazione integrativa potrebbero favorire un riequilibrio tra il livello nazionale e quello aziendale. La loro introduzione, in deroga ai principi di neutralità del prelievo, si giustificerebbe se contribuissero a innalzare la produttività.** Rimane il rischio che parte significativa delle agevolazioni vada a beneficio di imprese che avrebbero comunque registrato guadagni di produttività.

Provvedimenti di sgravio dei premi aziendali possono avere inoltre effetti redistributivi regressivi, concentrandosi tra i dipendenti delle grandi imprese dove le retribuzioni sono più elevate, e possono determinare comportamenti opportunistici volti a beneficiare degli incentivi.

Gli ammortizzatori sociali vanno riformati in senso universale

Per il buon funzionamento del mercato del lavoro, appare infine essenziale perseguire **una riforma sistematica degli ammortizzatori sociali**, volta soprattutto ad affermare l'universalità della copertura assicurativa, che ora varia tra settori e tipi di occupazione ed esclude ampie fasce di lavoratori. Una struttura adeguata può consentire non solo di attuire i costi sociali del processo di ristrutturazione delle imprese e riallocazione del lavoro con una ben disegnata indennità economica, ma può anche migliorarne gli esiti in termini di efficienza, prevedendo per le persone che perdono il lavoro strumenti di riqualificazione delle risorse umane ed efficaci servizi per l'impiego che li accompagnino nella ricerca di una nuova occupazione. Come mostra anche l'esperienza di molti paesi europei, una riforma in questa direzione è il necessario complemento di un mercato del lavoro flessibile; contribuisce a svilupparne appieno i benefici, favorendo la ricollocazione dei lavoratori verso attività, settori e imprese maggiormente produttivi. Essa costituisce un'esigenza ancor più pressante nella congiuntura attuale, per il rischio concreto che la crisi finanziaria globale si traduca in una recessione grave e prolungata.

TAVOLE E FIGURE

UNITÀ DI LAVORO, PERSONE OCCUPATE, TASSO DI IRREGOLARITÀ E TASSO DI DISOCCUPAZIONE
(migliaia di unità o persone e valori percentuali)

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Unità di lavoro														
Tipo di occupazione e settore														
Valori assoluti														
Dipendenti	15.776	15.605	15.549	15.576	15.690	15.833	16.279	16.654	16.958	16.992	17.043	17.307	17.672	17.945
Agricoltura, silvicoltura e pesca	644	597	575	532	512	500	481	498	488	422	447	480	499	497
Industria in senso stretto	4.209	4.212	4.245	4.199	4.210	4.296	4.244	4.230	4.249	4.231	4.190	4.180	4.225	4.267
Costruzioni	987	951	913	886	914	888	909	1.018	1.066	1.100	1.110	1.171	1.197	1.226
Commercio, alberghi, trasporti e comunicazioni	3.281	3.273	3.217	3.251	3.289	3.354	3.444	3.577	3.789	3.839	3.836	3.939	4.029	4.095
Intermediazione finanziaria, attività immobiliari	1.459	1.407	1.437	1.482	1.541	1.585	1.643	1.714	1.835	1.970	1.988	2.017	2.111	2.201
Altri servizi privati	1.430	1.430	1.450	1.534	1.566	1.585	1.627	1.726	1.756	1.771	1.830	1.884	1.977	2.029
Amministrazioni pubbliche (inclusi militari di leva)	3.766	3.735	3.714	3.693	3.658	3.626	3.620	3.641	3.682	3.658	3.642	3.636	3.633	3.631
Indipendenti	6.961	6.890	6.938	6.988	6.971	7.037	7.016	7.133	7.174	7.291	7.330	7.105	7.154	7.125
Totale	22.736	22.495	22.488	22.564	22.661	22.870	22.995	23.412	24.132	24.283	24.373	24.412	24.826	25.071
Composizione percentuale														
Dipendenti	69,4	69,4	69,1	69,0	69,2	69,2	69,5	69,5	70,3	70,0	69,9	70,9	71,2	71,6
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2,8	2,7	2,6	2,4	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	1,7	1,8	2,0	2,0	2,0
Industria in senso stretto	18,5	18,7	18,9	18,6	18,6	18,8	18,5	18,1	17,6	17,4	17,2	17,1	17,0	17,0
Costruzioni	4,3	4,2	4,1	3,9	4,0	3,9	4,0	4,1	4,3	4,4	4,6	4,8	4,8	4,9
Commercio, alberghi, trasporti e comunicazioni	14,4	14,5	14,3	14,4	14,5	14,7	15,0	15,3	15,4	15,7	15,8	16,1	16,2	16,3
Intermediazione finanziaria, attività immobiliari	6,4	6,3	6,4	6,6	6,8	6,9	7,1	7,3	8,0	8,1	8,2	8,3	8,5	8,8
Altri servizi privati	6,3	6,4	6,4	6,8	6,9	6,9	7,1	7,2	7,3	7,3	7,5	7,7	8,0	8,1
Amministrazioni pubbliche (inclusi militari di leva)	16,6	16,6	16,5	16,4	16,1	15,9	15,7	15,5	15,3	15,1	14,9	14,9	14,6	14,5
Indipendenti	30,6	30,6	30,9	31,0	30,8	30,8	30,5	30,1	29,7	30,0	30,1	29,1	28,8	28,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Persone occupate														
Valori assoluti														
Dipendenti	16.300	16.034	15.959	16.051	16.135	16.306	16.559	16.883	17.315	17.717	18.029	18.359	18.803	19.099
Indipendenti	5.951	5.851	5.883	5.915	5.900	5.946	5.935	6.047	6.078	6.178	6.227	6.036	6.079	6.066
Totale	22.251	21.885	21.841	21.966	22.035	22.253	22.494	22.930	23.393	24.150	24.256	24.396	24.882	25.165
Tasso di irregolarità (1)														
Valori percentuali														
Dipendenti	15,4	15,4	15,7	15,6	15,6	15,8	15,3	15,4	14,3	12,8	13,1	13,2	13,1
Indipendenti	8,0	8,1	8,2	8,1	8,4	8,4	8,2	8,5	8,8	8,7	8,7	9,1	9,2
Totale	13,1	13,2	13,4	13,3	13,4	13,5	13,2	13,3	12,7	11,6	11,7	12,0	12,0
Tasso di disoccupazione														
Valori percentuali														
Totale	9,7	10,6	11,2	11,2	11,3	11,3	10,9	10,1	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Conti nazionali*, e *Rilevazione sulle forze di lavoro*. (1) Quota di unità di lavoro non regolari sul totale delle unità di lavoro.

CRESCITA DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO E SUE COMPONENTI
(variazioni percentuali medie annue)

Periodo	Produttività del lavoro	Intensità di capitale	Qualità del capitale	Qualità del lavoro	Composizione dell'offerta (1)	Produttività totale dei fattori
Settore privato						
1986-1990	2,36	0,56	0,13	0,32	0,02	1,34
1991-1995	2,29	0,65	0,02	0,52	0,02	1,08
1996-2000	1,11	0,32	0,13	0,25	0,01	0,40
2001-2007	0,01	0,31	-0,01	0,18	0,02	-0,50
1986-1995	2,33	0,61	0,08	0,42	0,02	1,21
1996-2007	0,47	0,31	0,05	0,21	0,02	-0,12
Industria						
1986-1990	3,06	0,70	0,12	0,19	0,04	2,01
1991-1995	3,58	1,16	0,03	0,46	0,00	1,93
1996-2000	1,32	0,71	0,07	0,31	0,01	0,22
2001-2007	-0,13	0,35	0,01	0,30	0,02	-0,80
1986-1995	3,32	0,93	0,07	0,32	0,02	1,97
1996-2007	0,48	0,50	0,03	0,30	0,02	-0,37
Servizi privati						
1986-1990	1,30	0,49	0,21	0,01	0,59
1991-1995	1,65	0,60	0,03	0,01	1,00
1996-2000	0,76	0,21	0,21	0,01	0,33
2001-2007	0,01	0,41	-0,06	0,01	-0,35
1986-1995	1,47	0,54	0,12	0,01	0,80
1996-2007	0,32	0,33	0,05	0,01	-0,07

Fonte: elaborazioni su dati Istat. (1) Misura gli effetti della ricomposizione dell'offerta fra i diversi settori produttivi; nella tavola è riportata con segno opposto per garantire l'additività delle determinanti della produttività del lavoro, basata sul valore aggiunto aggregato.

PERSONE OCCUPATE PER TIPO DI OCCUPAZIONE
(migliaia di persone e valori percentuali)

Tipo di occupazione	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Valori assoluti														
Dipendenti a tempo indeterminato	13.712	13.381	13.163	13.228	13.245	13.299	13.413	13.601	14.002	14.286	14.464	14.209	14.507	14.693	14.898
a tempo pieno	13.236	12.851	12.609	12.630	12.611	12.608	12.643	12.748	13.083	13.300	13.449	12.618	12.784	12.878	12.979
a tempo parziale	476	530	554	599	634	692	770	853	920	986	1.015	1.590	1.724	1.815	1.919
Dipendenti a termine	899	975	1.041	1.044	1.127	1.249	1.410	1.530	1.514	1.563	1.583	1.909	2.026	2.222	2.269
a tempo pieno	613	682	731	729	779	844	962	1.042	1.045	1.104	1.119	1.491	1.598	1.747	1.766
a tempo parziale	285	293	310	315	349	406	448	488	469	459	463	418	429	475	502
Indipendenti	5.873	5.798	5.821	5.853	5.835	5.886	5.869	5.949	5.998	5.980	6.008	6.287	6.029	6.073	6.055
Imprenditori, professionisti, lavoratori in proprio	5.164	5.108	5.113	5.096
Coadiuvanti di imprese familiari	566	421	425	421
Soci di cooperative	60	43	39	48
Collaborazioni e prestazioni d'opera occasionali	497	457	497	490
<i>di cui:</i> con mono-committente, presso il datore di lavoro e senza autonomia d'orario	253	237	262	226
Totale	20.484	20.154	20.026	20.125	20.207	20.435	20.692	21.080	21.514	21.829	22.054	22.404	22.563	22.988	23.222
	Composizione														
Dipendenti a tempo indeterminato	66,9	66,4	65,7	65,7	65,5	65,1	64,8	64,5	65,1	65,4	65,6	63,4	64,3	63,9	64,2
a tempo pieno	64,6	63,8	63,0	62,8	62,4	61,7	61,1	60,5	60,8	60,9	61,0	56,3	56,7	56,0	55,9
a tempo parziale	2,3	2,6	2,8	3,0	3,1	3,4	3,7	4,0	4,3	4,5	4,6	7,1	7,6	7,9	8,3
Dipendenti a termine	4,4	4,8	5,2	5,2	5,6	6,1	6,8	7,3	7,0	7,2	7,2	8,5	9,0	9,7	9,8
a tempo pieno	3,0	3,4	3,7	3,6	3,9	4,1	4,7	4,9	4,9	5,1	5,1	6,7	7,1	7,6	7,6
a tempo parziale	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7	2,0	2,2	2,3	2,2	2,1	2,1	1,9	1,9	2,1	2,2
Indipendenti	28,7	28,8	29,1	29,1	28,9	28,8	28,4	28,2	27,9	27,4	27,2	28,1	26,7	26,4	26,1
Imprenditori, professionisti, lavoratori in proprio	23,0	22,6	22,2	21,9
Coadiuvanti di imprese familiari	2,5	1,9	1,8	1,8
Soci di cooperative	0,3	0,2	0,2	0,2
Collaborazioni e prestazioni d'opera occasionali	2,2	2,0	2,2	2,1
<i>di cui:</i> con mono-committente, presso il datore di lavoro e senza autonomia d'orario	1,1	1,0	1,1	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*. L'ampia revisione metodologica del 2004 introduce una discontinuità tra il 2003 e il 2004.

PERSONE OCCUPATE PER TIPO DI OCCUPAZIONE E SETTORE
(migliaia di persone e valori percentuali)

Tipo di occupazione	Valori assoluti				Composizione percentuale			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Agricoltura, caccia e pesca								
Dipendenti a tempo indeterminato	210	205	238	214	21,2	21,6	24,3	23,2
Dipendenti a tempo determinato	206	231	237	228	20,8	24,4	24,1	24,7
Imprenditori, professionisti, lav. in proprio	467	424	416	388	47,2	44,8	42,4	42,0
Soci di cooperativa e coadiuvanti	101	79	81	85	10,2	8,4	8,3	9,2
Collaboratori coordinati e prestatori d'opera	6	7	9	8	0,6	0,8	0,9	0,9
Totale	990	947	982	924	100,0	100,0	100,0	100,0
Costruzioni								
Dipendenti a tempo indeterminato	967	1.024	1.032	1.080	52,8	53,6	54,3	55,2
Dipendenti a tempo determinato	139	162	156	148	7,6	8,5	8,2	7,6
Imprenditori, professionisti, lav. in proprio	668	678	667	676	36,4	35,5	35,1	34,6
Soci di cooperativa e coadiuvanti	46	37	33	39	2,5	1,9	1,7	2,0
Collaboratori coordinati e prestatori d'opera	13	11	12	13	0,7	0,6	0,6	0,6
Totale	1.833	1.913	1.900	1.955	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria								
Dipendenti a tempo indeterminato	3.907	3.947	3.894	3.894	77,6	78,5	77,5	77,1
Dipendenti a tempo determinato	337	331	374	390	6,7	6,6	7,4	7,7
Imprenditori, professionisti, lav. in proprio	655	641	643	651	13,0	12,7	12,8	12,9
Soci di cooperativa e coadiuvanti	85	58	58	58	1,7	1,1	1,2	1,2
Collaboratori coordinati e prestatori d'opera	52	52	58	55	1,0	1,0	1,2	1,1
Totale	5.036	5.028	5.026	5.048	100,0	100,0	100,0	100,0
Servizi privati								
Dipendenti a tempo indeterminato	4.649	4.789	4.913	5.075	53,6	54,8	54,8	55,4
Dipendenti a tempo determinato	618	664	748	779	7,1	7,6	8,3	8,5
Imprenditori, professionisti, lav. in proprio	2.800	2.798	2.824	2.829	32,3	32,0	31,5	30,9
Soci di cooperativa e coadiuvanti	355	262	262	257	4,1	3,0	2,9	2,8
Collaboratori coordinati e prestatori d'opera	254	218	222	217	2,9	2,5	2,5	2,4
Totale	8.676	8.732	8.969	9.159	100,0	100,0	100,0	100,0
Pubblica amministrazione, istruzione, sanità, altri servizi								
Dipendenti a tempo indeterminato	4.475	4.542	4.616	4.635	76,2	76,4	75,5	75,5
Dipendenti a tempo determinato	609	638	707	722	10,4	10,7	11,6	11,8
Imprenditori, professionisti, lav. in proprio	574	566	562	552	9,8	9,5	9,2	9,0
Soci di cooperativa e coadiuvanti	39	28	31	30	0,7	0,5	0,5	0,5
Collaboratori coordinati e prestatori d'opera	173	169	196	198	3,0	2,8	3,2	3,2
Totale	5.870	5.944	6.111	6.136	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

COMPOSIZIONE DEI FLUSSI DA NON-OCCUPAZIONE A OCCUPAZIONE
(migliaia di persone e valori percentuali)

Tipo di occupazione	2004	2005	2006	2007
	Valori assoluti			
Dipendenti a tempo indeterminato	740	686	678	693
a tempo pieno	482	458	447	443
a tempo parziale	259	228	231	250
Dipendenti a termine	594	599	715	709
a tempo pieno	414	429	511	496
a tempo parziale	180	170	203	213
Indipendenti	551	447	517	495
Imprenditori, professionisti, lavoratori in proprio	310	263	286	267
Coadiuvanti di imprese familiari	98	59	70	69
Soci di cooperative	4	4	4	3
Collaborazioni e prestazioni d'opera occasionali	139	121	157	155
<i>di cui:</i> con mono-committente, presso il datore di lavoro e senza autonomia d'orario	76	64	91	81
Totale	1.885	1.732	1.909	1.897
	Composizione percentuale			
Dipendenti a tempo indeterminato	39,3	39,6	35,5	36,5
a tempo pieno	25,5	26,4	23,4	23,3
a tempo parziale	13,7	13,2	12,1	13,2
Dipendenti a termine	31,5	34,6	37,4	37,4
a tempo pieno	22,0	24,8	26,8	26,1
a tempo parziale	9,6	9,8	10,7	11,2
Indipendenti	29,2	25,8	27,1	26,1
Imprenditori, professionisti, lavoratori in proprio	16,4	15,2	15,0	14,1
Coadiuvanti di imprese familiari	5,2	3,4	3,6	3,7
Soci di cooperative	0,2	0,2	0,2	0,2
Collaborazioni e prestazioni d'opera occasionali	7,4	7,0	8,2	8,2
<i>di cui:</i> con mono-committente, presso il datore di lavoro e senza autonomia d'orario	4,0	3,7	4,8	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*. Persone occupate che erano non occupate (disoccupate o inattive) un anno prima della rilevazione.

SPESA PER LE POLITICHE DEL LAVORO NEL 2006

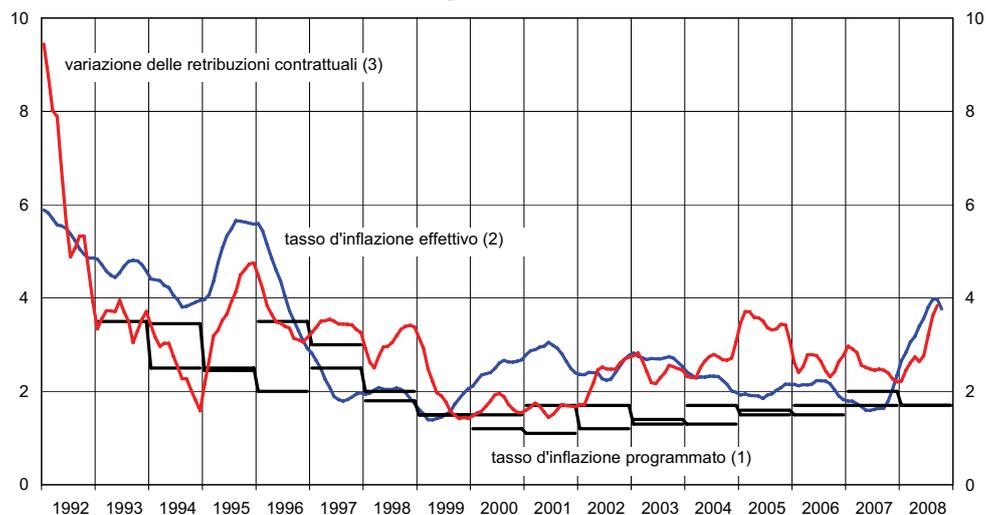
(in percentuale del PIL)

Politica	Fran- cia	Ger- mania	Italia	Regno Unito	Spagna	Svezia	UE-15	UE-27
Politiche attive	0,7	0,6	0,5	0,1	0,6	1,1	0,5	0,5
Formazione	0,3	0,3	0,2	0,0	0,1	0,3	0,2	0,2
<i>Job rotation e job sharing</i>	0,0	0,1
Incentivi a assunzione, stabilizzazio- ne e mantenimento posti di lavoro	0,1	0,1	0,2	0,0	0,3	0,5	0,1	0,1
Sgravi e incentivi per disabili	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1
Creazione diretta di posti di lavoro	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
Incentivi all'autoimpiego	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Politiche passive	1,5	2,1	0,8	0,2	1,4	1,0	1,3	1,2
Trattamenti di disoccupazione	1,4	2,0	0,7	0,2	1,4	1,0	1,2	1,1
Pensionamenti anticipati	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Totale politiche del lavoro	2,1	2,7	1,2	0,3	2,1	2,1	1,8	1,7

Fonte: elaborazioni su dati Eurostat.

Figura 1

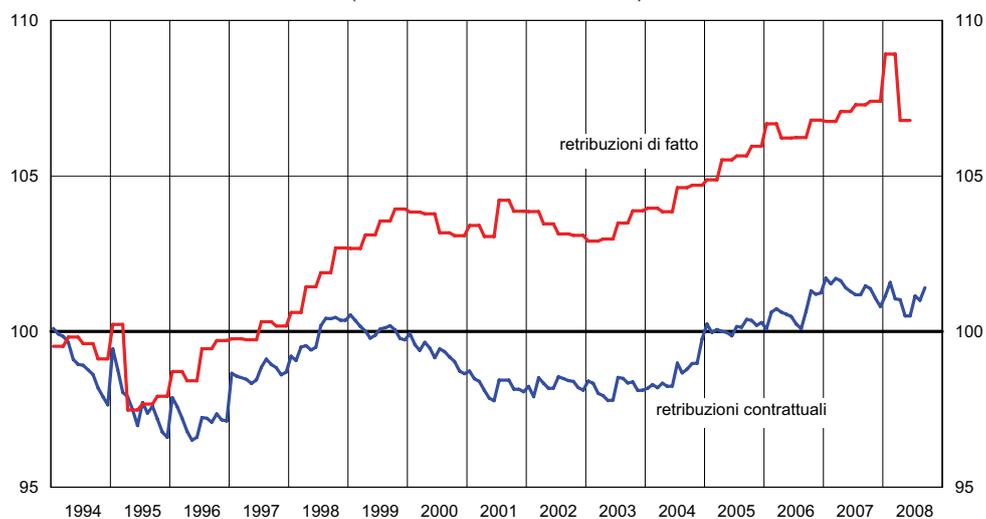
INFLAZIONE EFFETTIVA, INFLAZIONE PROGRAMMATA E RETRIBUZIONI CONTRATTUALI NEL SETTORE PRIVATO (per cento)



Fonte: elaborazioni su dati Istat e Ministero dell'Economia e delle Finanze (vari anni). (1) Tasso di inflazione programmata per i due anni successivi. (2) Media mobile di tre termini del tasso di variazione tendenziale dell'indice del costo della vita. (3) Media mobile di tre termini del tasso di variazione tendenziale dell'indice delle retribuzioni contrattuali.

Figura 2

RETRIBUZIONI LORDE REALI NEL SETTORE PRIVATO (indice: dicembre 1993=100)

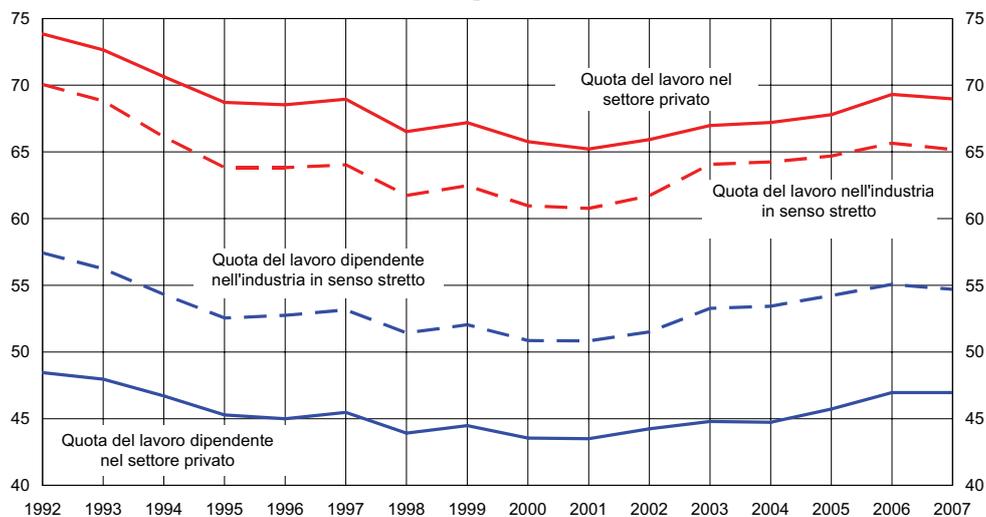


Fonte: elaborazioni su dati Istat. Valori deflazionati per l'indice del costo della vita.

Figura 3

**QUOTA DEL LAVORO SUL VALORE AGGIUNTO NELL'INDUSTRIA E
NEL COMPLESSO DEL SETTORE PRIVATO**

(valori percentuali)

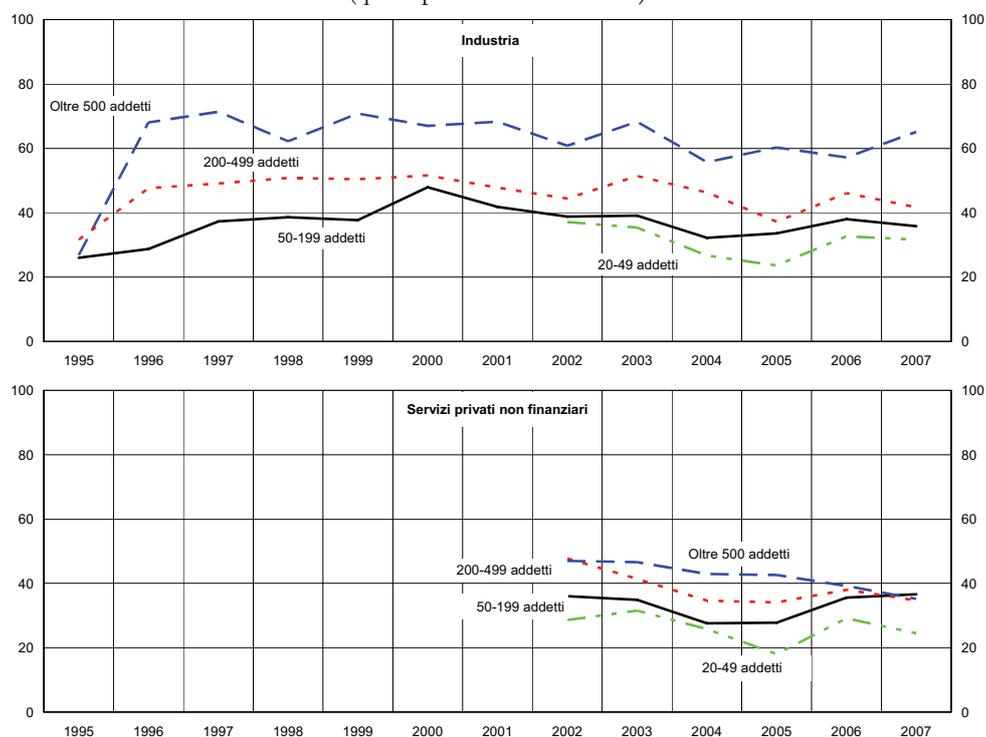


Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Conti nazionali*. La quota del lavoro comprende l'imputazione della remunerazione del lavoro prestato dagli occupati autonomi. Il valore aggiunto è al netto della locazione dei fabbricati.

Figura 4

**DIFFUSIONE DEGLI AUMENTI RETRIBUTIVI AGGIUNTIVI RISPETTO
AL CONTRATTO NAZIONALE PER CLASSE DIMENSIONALE**

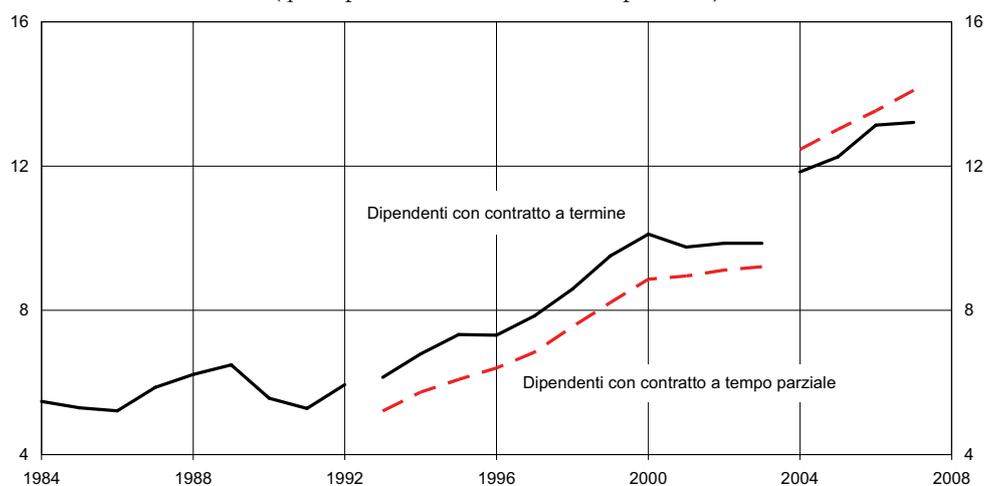
(quote percentuali di addetti)



Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, *Inwind*.

Figura 5

OCCUPATI DIPENDENTI A TERMINE E A TEMPO PARZIALE
(quote percentuali sul totale dei dipendenti)

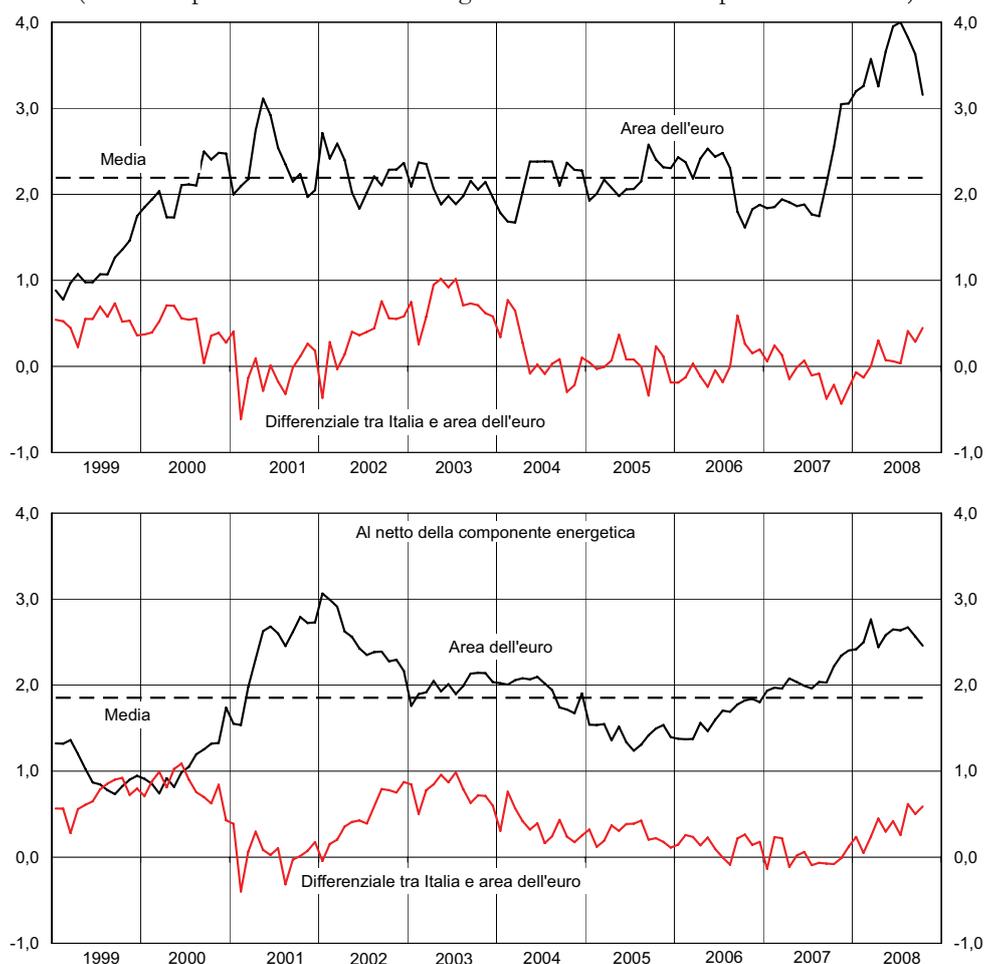


Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*. Le interruzioni delle serie indicano le discontinuità generate dalle revisioni metodologiche della rilevazione nel 1993 e 2004.

Figura 6

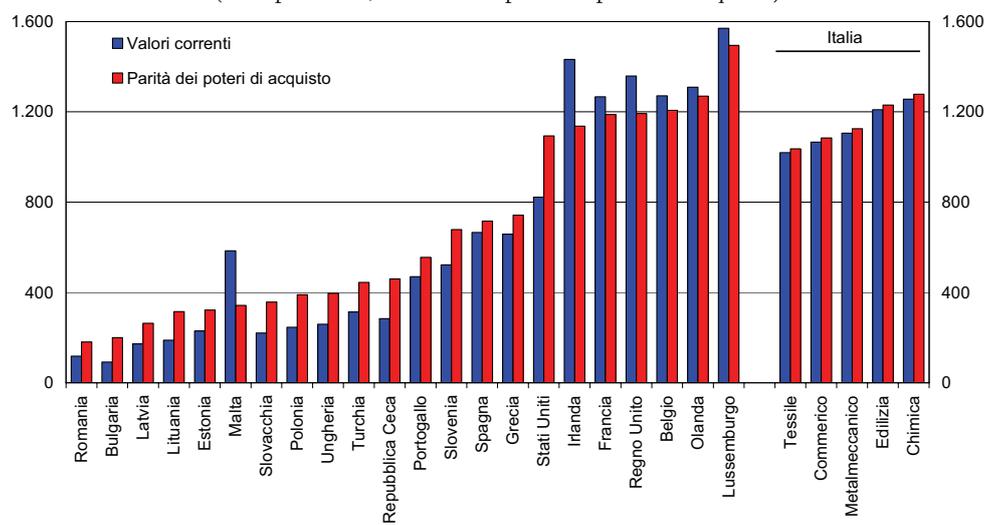
**INFLAZIONE NELL'AREA DELL'EURO E DIFFERENZIALE
TRA ITALIA E AREA DELL'EURO**

(variazioni percentuali sui 12 mesi degli indici armonizzati dei prezzi al consumo)



Fonte: elaborazioni su dati Istat ed Eurostat.

**SALARI MINIMI LEGALI IN VARI PAESI NEL 2007 E
MINIMI CONTRATTUALI IN ITALIA**
(euro per mese, correnti e a parità di potere d'acquisto)



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, US Bureau of Labor Statistics e contratti collettivi nazionali per l'Italia.