

# La determinazione dei salari nei CCNL e il rapporto con l'inflazione

Ruben Schiavo

Università degli Studi di Siena

A partire dagli anni Novanta, a seguito dell'abolizione dell'adeguamento automatico dei salari negoziati nei CCNL all'inflazione, con il sistema della 'scala mobile', e dell'introduzione di nuove regole stabilite dalle principali confederazioni sindacali e datoriali, emerge che, sebbene gli aumenti contrattuali abbiano 'inseguito' l'andamento dei prezzi, a tutela del potere d'acquisto dei lavoratori, quest'ultimi hanno comunque subito delle perdite nei periodi in cui si sono registrate delle differenze tra inflazione e aumenti dei salari. Si tratta di differenze difficilmente annullabili in termini cumulati rispetto ai periodi in controtendenza e che si sono acuite negli ultimi anni a causa dell'alta inflazione registrata e del ritardo nei rinnovi dei contratti nazionali. Quali potrebbero essere le soluzioni per affrontare il problema salariale, a partire dall'indice dei prezzi di riferimento per la determinazione dei salari nei CCNL?

*Since the 1990s, following the abolition of the automatic adjustment of wages negotiated in national collective bargaining agreements to inflation, with the system of the 'escalator', and the introduction of new rules established by the main trade union and employers' confederations, it appears that, although contractual increases have 'tracked' price trends, in order to protect workers' purchasing power, workers themselves have nevertheless suffered losses in periods when there have been differences between inflation and wage increases. These differences are difficult to cancel out in cumulative terms with respect to countertrend periods and have been exacerbated in recent years due to the high inflation recorded and the delayed renewal of national collective bargaining agreements. What could be the solutions to tackle the wage problem, starting with the reference price index for determining wages in national collective bargaining agreements?*

DOI: 10.53223/Sinappsi\_2023-03-9

## Citazione

Schiavo R. (2023), La determinazione dei salari nei CCNL e il rapporto con l'inflazione, *Sinappsi*, XIII, n. 3, pp. 111-124

## Parole chiave

Contrattazione collettiva  
Determinazione dei salari  
Politica salariale

## Keywords

*Collective bargaining*  
*Wage setting*  
*Wage policy*

## 1. Posizione del problema

Il ritorno di tassi d'inflazione elevati e persistenti nelle economie avanzate è stato il fatto macroeconomico più rilevante dell'ultimo triennio. Per la prima volta nel 2022 i salari reali sono diminuiti su scala mondiale. In Italia l'inflazione ha prodotto una riduzione dei salari reali pari al 6%, più che doppia

rispetto alla media europea, in linea con il trend già avviato a partire dalla crisi finanziaria del 2008, attestandosi come primo Paese europeo e tra tutte le economie avanzate del G20 per il maggior calo registrato (ILO 2022).

Inoltre, nel corso degli ultimi decenni, è significativamente aumentata – sia a livello nazionale che

internazionale – la disuguaglianza salariale, con l'emergere di fenomeni di polarizzazione fra i lavoratori (Franzini e Raitano 2018).

La diffusione di salari bassi è un fenomeno risalente, anche se aggravato dalle crisi più recenti, causato principalmente dalle debolezze storiche del nostro sistema economico (Treu 2022) e dalle conseguenze di una crisi generale del sistema delle relazioni industriali (Leonardi e Pedersini 2018; Baccaro e Howell 2011). Tali debolezze si riflettono nelle dinamiche del mercato del lavoro italiano già segnato da un'alta incidenza di lavoro sommerso (Istat 2022b), da condotte elusive e dalla concorrenza tra contratti collettivi che si sta riversando sui trattamenti economici e normativi dei lavoratori (Lazzeroni 2021; Ciucciiovino 2020), tanto da mettere in discussione la funzione anticoncorrenziale dei contratti collettivi.

Con il presente contributo si vuole mettere in relazione l'andamento della crescita dei prezzi con quello della crescita dei salari negoziati dalla contrattazione collettiva nazionale, al fine di verificare quanto la perdita del potere d'acquisto causata dalla diminuzione dei salari reali sia attribuibile alle Parti sociali nel loro ruolo di 'autorità salariale'.

A tal fine si analizzano le tecniche negoziali di aumento dei minimi tabellari utilizzate nella contrattazione collettiva e, dunque, le regole stabilite nei vigenti accordi interconfederali con uno sguardo anche su quelli succedutisi nel tempo.

Dai dati emersi si nota che, nonostante l'abbandono dell'adeguamento automatico delle retribuzioni all'inflazione (la c.d. 'scala mobile'), aumenti retributivi e prezzi hanno continuato a muoversi nella medesima direzione fino all'avvento della crisi pandemica seppur con degli evidenti scostamenti. Alcuni studi hanno mostrato come i salari reali in termini settimanali, a partire dal 1993, non siano più cresciuti (Cetrulo *et al.* 2022). Allo stesso modo, l'OCSE rileva in Italia un aumento dei salari reali in termini annuali dal 1993 al 2022 pari solo al 0,7%.

Considerate già le chiare evidenze dei dati amministrativi sulla crescita dei salari, si vuole pertanto indagare sulla questione salariale da un altro punto di vista, ossia mettendo a confronto gli aumenti contrattuali definiti nei rinnovi dei CCNL con gli indici dei prezzi di riferimento. Resta inteso che questo studio può limitarsi al rapporto tra aumenti contrattuali e inflazione, poiché le cause alla base della questione salariale sono molteplici: occorrerebbe, ad esempio,

osservare anche il basso grado di copertura della contrattazione decentrata, i livelli di disoccupazione, il lavoro discontinuo, i part time involontari, il lavoro sommerso, la contrattazione pirata, i contratti collettivi non in grado di garantire un trattamento economico proporzionato e sufficiente, gli autonomi e gli atipici non subordinati che non raggiungono un compenso minimo e così via.

## 2. Metodologia

Nel presente contributo si affronta il tema della determinazione dei salari in fase di rinnovo dei CCNL partendo dall'analisi degli Accordi interconfederali in materia di adeguamento dei minimi retributivi, sia passati che vigenti.

Successivamente si analizza la composizione dell'Indice IPCA depurato dai prezzi dei beni energetici importati, introdotto con l'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, la cui elaborazione è stata affidata a un soggetto terzo (fino al 2010 all'Isae e, a partire dal 2011, a causa della sua soppressione, all'Istat). Dopo aver evidenziato anche le potenziali lacune che il metodo attuale porta con sé, si rappresentano le modalità con cui le parti stipulanti i CCNL utilizzano tali indici al fine di adeguare le retribuzioni dei lavoratori. Nello specifico si introduce una formula matematica in grado di calcolare il tasso di inflazione per il periodo di vigenza contrattuale di riferimento, con la piena consapevolezza che il tasso di inflazione rappresenta solo una delle variabili che influenzano l'equilibrio generale raggiunto dalle parti in fase di rinnovo di un Contratto nazionale.

Il contributo prosegue mettendo a confronto i dati sull'inflazione registrata nel corso degli anni e i relativi aumenti retributivi contrattati sia nel breve che nel lungo periodo.

Per quanto riguarda i dati di breve periodo l'indagine si basa sul dataset dell'Istat nel periodo 2016-2022 (con base dicembre 2015=100) denominato *Retribuzioni contrattuali per tipo di contratto*. Come tasso di inflazione si utilizza l'IPCA al netto degli energetici importati (IPCA-NEI).

Per quanto riguarda i dati di lungo periodo, a decorrere dal 1993 – anno in cui terminò definitivamente il sistema della cosiddetta 'scala mobile' – sono stati utilizzati due metodi diversi per l'analisi degli aumenti retributivi. Dapprima, per ciascuno dei CCNL esaminati si è messo a confronto il dato del

1° gennaio 1993 con quello del 31 dicembre 2021 relativo all'Indice FOI e alla percentuale di aumento contrattuale stabilita, prendendo in riferimento il livello di inquadramento più basso.

Dopodiché, al fine di verificare l'andamento degli aumenti retributivi nel corso di tutto il periodo 1993-2022, si è messo a confronto l'Indice FOI con gli aumenti contrattuali relativi a ciascun anno dei due CCNL più applicati nel settore privato, Commercio (codice unico H011) e Metalmeccanici (codice unico C011).

Per l'indagine sul lungo periodo si prende in esame l'Indice FOI in considerazione del fatto che l'Indice IPCA-NEI è calcolato solo a decorrere dall'anno 2009.

Per quanto riguarda gli elementi della retribuzione oggetto del presente studio, va tenuto conto che esistono molteplici fattori che influenzano – direttamente o indirettamente – il sistema di relazioni sindacali e la negoziazione dei salari. Ad esempio, accade spesso che nei rinnovi dei CCNL alcuni periodi restino scoperti dal periodo di vigenza dei contratti (che continuano ad operare in regime di ultrattività quasi sempre prevista). Oppure, accade che le parti possano stabilire di destinare delle somme a copertura del periodo di carenza contrattuale.

Tali eventi comportano, inevitabilmente, una distorsione negli effetti del recupero del potere di acquisto da parte dei lavoratori interessati che andrebbero esaminati singolarmente. Inoltre, altri eventi, come ad esempio la revisione del sistema di classificazione del personale, incidono direttamente sulle retribuzioni tabellari. Esistono anche altri elementi distinti della retribuzione che potrebbero essere oggetto di negoziazione e modifica in occasione dei rinnovi dei CCNL, come ad esempio l'elemento perequativo (settore metalmeccanico) o l'elemento di garanzia retributiva (settore terziario). Da non sottovalutare, infine, anche le erogazioni economiche previste da alcuni CCNL in beni e servizi welfare. Tra gli elementi che incidono indirettamente sulla retribuzione minima del lavoratore, si pensi ad esempio alle maggiorazioni per straordinario, festivo e notturno.

### 3. Le precedenti politiche salariali

Soprattutto a partire dagli anni '40, le Organizzazioni sindacali e datoriali hanno stabilito, e modificato più volte, delle tecniche condivise per attuare delle vere e proprie politiche dei redditi, che permettessero ad esse di svolgere una delle loro più importanti funzioni, ovvero quella di 'autorità salariali'.

Storicamente nel 1945 è stato introdotto nel settore industriale dell'Italia del Nord il sistema della cosiddetta 'scala mobile' per adeguare automaticamente la dinamica salariale a quella inflazionistica<sup>1</sup>, con lo scopo di proteggere il potere di acquisto dei salari<sup>2</sup>.

Un accordo che introdusse delle modifiche rilevanti al meccanismo di indicizzazione è stato quello del 21 marzo 1951 che sostituì il c.d. 'rapporto fisso' tra retribuzione e indennità di contingenza<sup>3</sup>, con un sistema basato su punti. Nello specifico, in precedenza, l'entità delle variazioni della retribuzione complessiva per effetto della scala mobile doveva essere determinata mediante l'applicazione di un rapporto fisso tra la retribuzione media giornaliera e l'indennità di contingenza. All'aumentare del costo della vita, il rapporto fisso veniva moltiplicato per il tasso di inflazione, e il risultato si applicava a sua volta sull'indennità di contingenza. Con il sistema a punti, l'indennità di contingenza viene maggiorata mediante lo scatto di tanti punti quanti corrispondono alle unità di variazione dell'Indice del costo della vita. Il valore del punto si differenziava a seconda della categoria, della qualifica, dell'età e del genere. Solo con il c.d. Accordo Lama-Agnelli del 1975 è stato stabilito un punto di contingenza unico per tutti i lavoratori.

L'inflazione alta degli anni '80 ha portato, poi, il Governo e le Parti sociali a sottoscrivere il Protocollo Scotti del 1983, che prevedeva misure di contenimento dei prezzi e l'impegno a mantenere l'incremento medio annuo del costo del lavoro entro il 13% nel 1983 e il 10% nel 1984. In quest'ultimo anno, il c.d. Decreto di San Valentino emanato dal Governo Craxi ha attenuato gli effetti della scala mobile. L'indicizzazione dei salari è avvenuta, fino ad allora, sulla base dell'Indice del costo della vita

1 Negli anni successivi, con la sottoscrizione di ulteriori Accordi interconfederali, la scala mobile è stata estesa in tutta Italia e nei restanti settori merceologici. Per un approfondimento sugli eventi storici e sul funzionamento del sistema di scala mobile si veda, Gaddi (2023, 61-92).

2 L'Accordo interconfederale è stato sottoscritto il 6 dicembre 1945 tra Confindustria e l'allora CGIL unitaria e riguardava solo alcune regioni. Successivamente, l'Accordo è stato sottoscritto anche da CISL e UIL.

3 Per approfondimenti sul funzionamento, si veda Baffi (1984, 49 e ss.).

valevole ai fini dell'applicazione della scala mobile calcolato dall'Istat<sup>4</sup>.

Nel 1992, attraverso il Protocollo Amato, è stata soppressa la scala mobile poiché accusata di provocare una pericolosa spirale salari-prezzi. Un anno più tardi, nel 1993, è stato siglato il Protocollo Ciampi che ha introdotto l'inflazione programmata, un tetto entro il quale potevano muoversi gli incrementi salariali nonché la possibilità, per i soggetti sindacali, in sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, di utilizzare come ulteriore punto di riferimento per il negoziato anche la comparazione (dunque, lo scarto) tra inflazione programmata e inflazione effettiva<sup>5</sup>. Inoltre, il Protocollo Ciampi ha istituito l'indennità di vacanza contrattuale, poi scomparsa con l'Accordo interconfederale del 2009, finalizzata a disincentivare comportamenti dilatori delle parti tendenti a ritardare il rinnovo del contratto<sup>6</sup>.

Così facendo, mediante la politica dei redditi Governo e Parti sociali si sono posti come obiettivo primario quello di contenere l'inflazione, di garantire maggiore equità nella distribuzione dei redditi e, quindi, di difendere il potere d'acquisto della retribuzione, senza tralasciare il ruolo svolto dalla contrattazione di secondo livello, che dovrebbe occuparsi, in questi termini, di avvicinare quanto più i salari reali alla 'regola aurea', ovvero a una crescita pari a quella della produttività del lavoro<sup>7</sup>; una funzione di fatto vanificata dalla scarsa diffusione della contrattazione aziendale e di quella territoriale che, laddove esistente, si presenta fortemente squilibrata con polarizzazioni per dimensione di impresa, per

settore, per territorio e per classe di reddito.

La politica dei redditi proposta dal Protocollo del 1993 ha, dunque, permesso una consistente riduzione dell'inflazione nonché l'adesione all'Unione economica monetaria europea.

#### 4. I criteri di determinazione dei salari nei vigenti accordi interconfederali

Con l'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, Governo e Parti sociali, fatta eccezione per la Cgil che non ha firmato<sup>8</sup>, in chiave concertativa, ai fini dell'aumento delle retribuzioni – o ancor meglio, per la dinamica degli effetti economici – hanno sostituito il tasso di inflazione programmata con un nuovo indicatore, elaborato attualmente dall'Istat, costruito sulla base dell'IPCA (Indice dei prezzi al consumo armonizzato), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Con tale accordo, viene sottoscritto – anche da parte del Governo, firmatario dell'accordo – il principio secondo il quale le dinamiche retributive debbano essere totalmente delegate alla contrattazione e non alla legge. Nello specifico, gli aumenti decisi dai CCNL devono basarsi sull'Indice previsionale relativo agli anni successivi di vigenza di ciascun contratto.

L'Istat sarà tenuto a verificare eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

4 Per approfondimenti, Istat (2000).

5 Il tasso di inflazione programmata veniva definito, dopo la concertazione con le Parti sociali, nel Documento di programmazione economica e finanziaria predisposto annualmente dal Governo. Come inflazione effettiva, ai fini della verifica dello scostamento, si utilizzava l'indice FOI esclusi i tabacchi.

6 Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del Contratto collettivo nazionale di categoria, ai lavoratori dipendenti ai quali si applicava il Contratto medesimo non ancora rinnovato veniva corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione. L'importo di tale elemento era pari al 30% del tasso di inflazione programmata applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo era pari al 50% dell'inflazione programmata. L'indennità di vacanza contrattuale cessava di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto.

7 Sul rapporto tra salari reali e produttività del lavoro, si veda Leon (2014). L'Autore sostiene che "se, ad esempio, il salario reale crescesse più dell'aumento della produttività in termini reali, allora i costi di produzione aumenterebbero, e se le imprese volessero mantenere il margine di profitto, dovrebbero aumentare i prezzi creando inflazione. Se, invece, i salari aumentassero meno dell'incremento della produttività, la distribuzione del reddito peggiorerebbe, il consumo delle famiglie lavoratrici crescerebbe meno del prodotto nazionale, e la crescita sarebbe compromessa" (pp. 88-89). Sul tema, si veda anche Tronti e Ricci (2019).

8 La Cgil riteneva che il riferimento all'inflazione depurata dai prodotti energetici importati non permettesse l'effettivo recupero all'inflazione. Riteneva, inoltre, che il soggetto terzo deputato a calcolare il nuovo metro inflattivo non dovesse essere l'Isae che era un ente pubblico di ricerca legato al Ministero del Tesoro e per questo non corrispondente a caratteristiche di imparzialità nella contrattazione.

Il Comitato paritetico costituito a livello interconfederale dovrà verificare la *significatività* degli eventuali scostamenti<sup>9</sup>. Dopodiché, il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun Contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi. Questo pare voler dire che lo scostamento verrebbe giudicato rilevante o irrilevante a seconda del suo valore percentuale, sì da poter o non poter essere tenuto presente in sede contrattuale; al 'via libera' della Commissione paritetica, scatta il 'recupero', da effettuarsi entro la vigenza dei CCNL (Carinci 2009).

In relazione al rapporto tra inflazione e retribuzioni contrattuali, le Parti hanno stabilito che, in sede di rinnovo del Contratto collettivo si applicherà il nuovo Indice previsionale a un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari dal valore degli aumenti periodici degli scatti, considerata l'anzianità media di settore, e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Per ultimo, il 9 marzo 2018 è stato ratificato il cosiddetto Patto della fabbrica, sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, che ha stabilito un nuovo sistema di aumento retributivo, individuando nel Trattamento economico minimo (TEM) la fissazione dei minimi tabellari, che varia secondo l'Indice dei prezzi al consumo depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati (IPCA-NEI). Indice, per l'appunto, che viene confermato di riferimento per l'adeguamento delle retribuzioni e, dunque, per il recupero del potere d'acquisto dei lavoratori. Differentemente, nel settore terziario, con l'Accordo interconfederale del 24 novembre 2016 sottoscritto tra Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil, le Parti hanno stabilito di fare riferimento ai 'tradizionali indici dei prezzi al consumo', nonché alle dinamiche macroeconomiche e agli andamenti del settore, comunque all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale.

A oggi, tuttavia, le uniche indicizzazioni delle retribuzioni hanno riguardato l'inflazione<sup>10</sup>; non esistono CCNL in cui le parti stipulanti abbiano collega-

to gli aumenti contrattuali ad altri fattori economici (ad esempio, andamento dell'occupazione, produttività settoriale ecc.).

## 5. La costruzione dell'IPCA-NEI: l'Indice dei prezzi di riferimento

Non esiste nelle statistiche ufficiali Istat sul paniere dei prezzi al consumo, né è da queste ricavabile (attraverso l'uso dei pesi del Paniere), un Indice di inflazione che misuri la variazione annuale dei prezzi al consumo escludendo i prodotti energetici importati, vale a dire l'indicatore assunto a riferimento per la contrattazione collettiva dall'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009. Questo è ciò che comunica nella nota metodologica l'Istat per la costruzione dell'Indice IPCA al netto degli energetici importati (IPCA-NEI).

Le informazioni dell'Istat riguardanti l'Indice dei prezzi al consumo consentono di calcolare l'inflazione al netto dei prodotti energetici nel loro complesso, ma non di depurare questi ultimi della sola componente importata. Per tale ragione la depurazione viene effettuata tramite stime e approssimazioni che caratterizzano la metodologia tanto per la determinazione del peso da applicare alle variazioni dei prezzi degli energetici importati, quanto per l'individuazione del prezzo stesso dei prodotti energetici.

Negli anni 2022 e 2023 l'Istat ha rivisto due volte il metodo di rilevazione dell'Indice con delle modifiche piuttosto significative.

Precedentemente, veniva utilizzato solo il petrolio greggio – ottenuto come media tra le varietà Wti e Brent – come prodotto energetico su cui calcolare l'andamento dei prezzi, assumendo che i prezzi degli altri prodotti (come anche il gas naturale) seguissero da vicino l'evoluzione del greggio<sup>11</sup>. Ciò significa che l'unico prezzo preso in considerazione fino al 2021 per la depurazione dell'indice è stato quello del petrolio.

Per eseguire tale operazione sarebbe necessario che vi fosse un alto grado di correlazione positiva tra il prezzo del petrolio e quello degli altri prodotti energetici importati.

9 L'Accordo interconfederale non identifica quali siano i parametri per misurare il livello di detta significatività (Pigliararmi 2023, 72; Ricci 2009, 358-359).

10 Come avvenuto in primis nel settore metalmeccanico (Codice unico C011), con gli Accordi di rinnovo del 26 novembre 2016 e del 5 febbraio 2021.

11 I valori medi unitari del prezzo riflettono non solo l'oscillazione dei prezzi fissati nei contratti di acquisto, ma anche l'incidenza di altri elementi puri che poco hanno a che fare con le variazioni di prezzo come i mutamenti di composizione nel basket di prodotti energetici importati, nonché i periodi di rilevazione del passaggio delle merci agli uffici doganali.

Applicando l'elasticità stimata di risposta dei prezzi al consumo dei prodotti energetici alle variazioni dei corsi in euro del greggio (allora pari a 0,18), al peso che gli energetici hanno nell'Indice generale IPCA dei prezzi al consumo, è stato calcolato su media decennale il peso per depurare l'IPCA<sup>12</sup>.

A partire dal 2022 l'Istat ha modificato la modalità di calcolo dell'Indice IPCA al netto dei beni energetici importati<sup>13</sup>. Una delle innovazioni più importanti è la modifica del bene energetico di riferimento, passando dal petrolio (media Brent/WTI) a un paniere di beni in cui l'estrazione di petrolio e di gas naturale costituiscono la quota più rappresentativa (Istat 2022a)<sup>14</sup>. Dal 2023 si utilizza un nuovo Paniere di beni perché considerato rappresentativo di tutta la componente energetica importata (Istat 2023b)<sup>15</sup>. Inoltre, nello stesso anno è stata rivista in aumento la stima dell'elasticità di risposta dei prezzi al consumo dei prodotti energetici rispetto alle variazioni tendenziali dei prezzi all'import della componente energia, passando da 0,18 all'attuale valore pari a 0,308<sup>16</sup>.

Come detto precedentemente, rispetto a questo indicatore le Parti sociali prendono in considerazione per l'aumento delle retribuzioni il valore previsionale, verificando successivamente l'eventuale scostamento con l'indice realizzato. L'Istat calcola il dato previsionale per un arco di tempo di quattro anni comprendenti l'anno in corso e i tre successivi. È su questo dato che le Parti sociali, in fase di rinnovo dei CCNL, fanno riferimento per l'aumento delle retribuzioni nel periodo di vigenza contrattuale. Alcuni CCNL hanno previsto un adeguamento, talvolta automatico, al valore realizzato, dunque valutando nel mese di giugno – a seguito della comunicazione Istat dell'IPCA-NEI realizzato nell'anno precedente – gli eventuali scostamenti.

Se consideriamo gli anni precedenti, tali scosta-

menti sono stati talvolta anche molto significativi. Inoltre, non solo occorre considerare gli effetti degli scostamenti tra dato previsionale e realizzato, ma anche tra due previsionali a distanza di un solo anno. Basti pensare che nel 2021 si prevedeva un Indice IPCA-NEI pari a 1,0 nel 2022; l'anno successivo la previsione è aumentata a 4,7 e, infine, la realizzazione è stata pari a 6,6.

## 6. Il calcolo degli adeguamenti retributivi

Sulla base degli Accordi interconfederali analizzati nei precedenti paragrafi è possibile riassumere i criteri di aumento dei salari, in fase di rinnovo dei CCNL, secondo la seguente procedura.

La base di calcolo dell'aumento retributivo è la retribuzione minima, prevista per ogni livello di inquadramento<sup>17</sup>. Più specificatamente, secondo il punto 2.2 dell'Accordo interconfederale del 2009, come detto precedentemente, la retribuzione come base di calcolo è composta dal minimo tabellare, dagli aumenti periodici di anzianità, considerata l'anzianità media di settore, e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Dopodiché, alla retribuzione si applicano gli Indici IPCA-NEI divulgati dall'Istat annualmente, sommati tra di loro a tasso composto, per gli anni di vigenza contrattuale.

Ad esempio, prendendo come riferimento il periodo gennaio 2023-dicembre 2025, gli indici previsionali sono pari a 6,6, 2,9 e 2,0 (Istat 2023a). Il tasso composto IPCA-NEI per la vigenza contrattuale è pari a 11,89 (anziché 11,5 come sarebbe risultato da somma aritmetica). Applicando questo tasso alla retribuzione assunta come base di calcolo, si determina l'adeguamento all'inflazione della retribuzione contrattuale.

12 Il peso è stimato pari a 1,27%.

13 Inoltre, rispetto all'utilizzo dell'indice per l'aumento delle retribuzioni, nel 2022 l'Istat evidenzia anche l'incapacità di cogliere i cambiamenti strutturali intercorsi nelle serie dei prezzi da parte dell'IPCA-NEI, a differenza dell'IPCA al netto dell'energia, mettendo a confronto i due Indici. Per di più, si evidenzia che le distanze tra i due Indici annuali, a partire dal 2009, non sono mai state superiori a 0,9.

14 Estrazione di carbone (esclusa torba) 2,0; Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale 74,4; Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione 14,7; Produzione, trasmissione e distribuzione di energia elettrica 9,0; Produzione di gas; distribuzione di combustibili gassosi 0,0.

15 Si passa dal divisore IPI06 al divisore IPI0090, così composto: Prodotti di estrazione antracite (sezione B - 051); Petrolio greggio (sezione B - 061) e di gas naturale (sezione B - 062); Raffinazione cokeria (sezione CD - 191); Raffinazione petrolio (sezione CD - 192); Fornitura di energia elettrica (sezione D - 351).

16 Per un approfondimento sulla metodologia si veda Barbieri (2023).

17 Solitamente, nei sistemi di classificazione e inquadramento è presente la cosiddetta 'scala parametrica', che riparametra – a partire da uno specifico livello di inquadramento – la retribuzione sugli altri livelli.

Di seguito, viene riportata una possibile formula per il calcolo del tasso di inflazione di riferimento per il periodo di vigenza contrattuale, da applicare alla retribuzione per l'adeguamento nel periodo interessato.

IPCA-NEI composto nel periodo di vigenza contrattuale =

$$\left[ \prod_{t=j}^n \left( 1 + \frac{IPCA\_NEI_t}{100} \right) - 1 \right] * 100$$

$j$  = anno di decorrenza del CCNL (es. anno 2023).

$n$  = anno di scadenza del CCNL (es. anno 2025).

L'intervallo  $j$ - $n$  rappresenta il periodo di vigenza contrattuale (es. da gennaio 2023 a dicembre 2025).

Qualora la decorrenza o la scadenza del CCNL non dovesse coincidere con l'anno di calendario (gennaio-dicembre), l'Indice IPCA-NEI da utilizzare nella formula per il calcolo dell'indice per il periodo di vigenza deve essere riproporzionato<sup>18</sup>.

## 7. Analisi della relazione tra inflazione e retribuzioni di breve periodo (2016-2022)

Nonostante l'individuazione di criteri chiari da prendere come riferimento per l'aumento delle retribuzioni contrattuali, si nota che gli importi stabiliti in fase di rinnovo dei CCNL non seguono delle regole matematiche.

Dal 2022 l'Istat esegue l'Indagine sulle retribuzioni contrattuali per raggruppamenti principali di CCNL (già l'ente eseguiva quelle sui raggruppamenti per codice ATECO) basandosi sul concetto di 'prezzo della prestazione di lavoro', facendo riferimento a un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale, fissati attualmente a dicembre 2015=100<sup>19</sup>.

L'indice mensile delle retribuzioni contrattua-

li per raggruppamenti principali di contratti (IRC) misura la dinamica dei compensi che spettano ai dipendenti a tempo pieno così come indicato dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla normativa vigente. La retribuzione viene espressa in forma 'mensilizzata', cioè calcolata come dodicesimo della retribuzione spettante nell'arco di un anno<sup>20</sup>.

Grazie all'utilizzo dei dati Istat, con una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale, fissati attualmente a dicembre 2015=100, è possibile mettere in relazione l'andamento degli aumenti contrattuali con quello dell'Indice dei prezzi IPCA-NEI nel periodo che intercorre tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2022, per un totale di sette anni. Tale analisi può essere eseguita attraverso suddivisioni settoriali in modo da analizzare ciò che è avvenuto rispetto all'economia italiana nel suo complesso sul settore privato e sui principali settori componenti lo stesso (Industria, Commercio, Edilizia, Turismo ecc.).

In ottica di breve periodo si riporta di seguito l'Indice IPCA-NEI, per il 2016-2022.

**Tabella 1. Indice IPCA-NEI (periodo di riferimento 2016-2022)**

Anno	IPCA-NEI	IPCA-NEI composto (dal 2016)
2016	0,1	0,1
2017	0,9	1,0
2018	0,8	1,8
2019	0,8	2,6
2020	0,7	3,3
2021	0,7	4,1
2022	6,6	10,9

Fonte: Comunicazioni Istat 'IPCA al netto degli energetici importati' del 7 giugno 2023 e dell'8 giugno 2020

18 Ad esempio, se la decorrenza del CCNL è il 1° luglio 2023, l'indice del 2023 (previsionale 6,6) va riproporzionato per il periodo, risultando pari a 3,3.

19 Lo scopo è quello di misurare le sole variazioni delle retribuzioni tabellari attribuibili alla contrattazione nazionale, al netto degli effetti dovuti a mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario (full time, part time), anzianità, malattia, conflitti ecc.

20 L'indice tiene conto di tutte le voci retributive aventi carattere generale e continuativo definite nei CCNL, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno. Va notato che le 'misure tabellari' su cui è costruito l'IRC non corrispondono ai minimi, in quanto esse includono un'anzianità media convenzionale e tutte le poste generalizzate e continuative (indennità, premi fissi ecc.) quantificabili sulla base della contrattazione nazionale. Per quanto riguarda le statistiche sui livelli delle retribuzioni contrattuali, queste tengono anche conto degli eventuali importi previsti a titolo di arretrati e una tantum (non considerati negli indici mensili).

Nella prima colonna è visibile l'Indice IPCA-NEI annuale comunicato dall'Istat<sup>21</sup>. Nella seconda colonna l'Indice IPCA-NEI è sommato in modo composto a decorrere dal 1° gennaio 2016. Pertanto, l'indice di riferimento per il periodo 2016-2022 è pari a 10,9.

Dopo aver calcolato il tasso di inflazione di riferimento, si verificano gli aumenti retributivi registrati in Italia, per settore produttivo.

Più della metà del tasso di inflazione per il periodo di riferimento (2016-2022) è derivato dall'aumento dei prezzi nell'anno 2022, periodo in cui l'inflazione è stata molto più alta rispetto agli altri anni (6,6 su un totale composto pari a 10,9).

Dalla tabella 2 si nota che l'aumento delle retribuzioni stabilito dai CCNL, nel periodo di riferimento (2016-2022), è stato pari al 5,6%, in media. Nel settore privato, l'aumento è stato leggermente inferiore alla media nazionale (5,4%), mentre, tra i comparti di appartenenza del settore privato, si registra un marcato aumento nel settore primario, con l'Agricoltura che registra un 8,6%. Nel settore terziario, invece, gli aumenti sono sotto la media nazionale.

L'aumento dei prezzi è nettamente superiore rispetto all'aumento delle retribuzioni contrattuali, soprattutto a causa dell'alta inflazione registrata nell'anno 2022. Infatti, se si considera il periodo 2016-2021, al netto dell'anno 2022, gli aumenti salariali sono stati mediamente superiori rispetto all'inflazione grazie anche a un aumento dei prezzi nel suddetto periodo molto contenuto (4,1%). Questo accade, tra le altre

ragioni, perché le retribuzioni contrattuali inglobano con ritardo eventuali pressioni inflazionistiche al di sopra delle attese. L'inflazione dell'anno 2022, con probabilità, sarà recuperata con i rinnovi dei contratti collettivi che verranno stipulati negli anni successivi a partire dal 2023 e tramite l'erogazione di *tranches* distribuite su tutta la vigenza contrattuale.

Tuttavia, andrebbe considerato che, in periodi di alta inflazione come nel caso degli anni 2022 e 2023, i ritardi sui rinnovi contrattuali determinano perdite di potere d'acquisto delle famiglie ben più consistenti rispetto a periodi di bassa inflazione a parità di tempi di attesa. A tal riguardo, negli ultimi anni, i tempi di rinnovo si sono dilungati, aumentando i CCNL scaduti e la quota di lavoratori ai quali gli stessi si applicano (Istat 2023c).

Solo per le annualità 2022 e 2023 i CCNL scaduti dovrebbero recuperare un aumento dei prezzi pari al 13,6%, in termini di aumenti contrattuali sui singoli livelli. Questa percentuale aumenterebbe al 15,1% se prendessimo come riferimento l'Indice IPCA anziché quello depurato dai beni energetici importati. Ciò significherebbe che, per adeguare le retribuzioni dei contratti nazionali, ai fini del recupero del potere d'acquisto per il biennio 2022-2023, gli aumenti contrattuali dovrebbero essere stabiliti in linea con le suddette percentuali. In termini economici prendendo una retribuzione lorda pari a 1.700 euro mensili, equivalgono a aumenti mensili tra i 230 e i 256 euro. Inoltre, la massa salariale persa nel biennio per ciascun lavoratore con una retribuzione media pari a 1.700 euro mensili, a causa del mancato adeguamento, raggiungerebbe la somma complessiva di 5.500 euro. Nel panorama attuale delle relazioni industriali, sono presenti CCNL scaduti prima dell'inizio del periodo di alta inflazione, per cui, in fase di rinnovo, le parti firmatarie dovranno tener conto delle conseguenze subite dai lavoratori e dalle imprese<sup>22</sup>.

## 8. Analisi della relazione tra inflazione e retribuzioni di lungo periodo (1993-2022)

Nel paragrafo precedente è stata effettuata un'indagine basata su un intervallo temporale di breve periodo. Per un'analisi dell'andamento delle retribu-

**Tabella 2. Retribuzioni contrattuali per settore**

Settore	Aumento della retribuzione contrattuale
Agricoltura	8,6
Industria	5,9
Pubblici esercizi e alberghi	4,7
Commercio	3,5
Settore privato	5,4
Totale economia	5,6

Fonte: Banca Dati Istat, Retribuzioni contrattuali per tipo di contratto (base 2015)

21 L'ultima comunicazione Istat risale al 7 giugno 2023.

22 Tra i CCNL più applicati rileviamo dall'archivio del CNEL numerosi CCNL scaduti prima del 2022 nei settori del terziario, distribuzione e servizi, dei pubblici esercizi, dell'alberghiero, delle aziende termali, del socio-assistenziale, delle cooperative sociali, delle agenzie di viaggi, degli studi professionali.

zioni in funzione all'andamento dei prezzi con uno sguardo più ampio rispetto al periodo osservato, si effettua un raffronto a partire dall'anno 1993 in cui le Parti sociali hanno abbandonato completamente il modello dell'automatismo dell'adeguamento delle retribuzioni all'inflazione, basandosi inizialmente sull'inflazione programmata e, successivamente, sull'IPCA-NEI.

Mettendo in luce l'andamento delle retribuzioni negli ultimi trent'anni, si potrebbe verificare l'effetto delle recenti politiche dei redditi sulla salvaguardia del potere d'acquisto dei lavoratori in considerazione anche dei fenomeni intercorsi nella storia recente.

In tal caso, a differenza della precedente analisi effettuata sul breve periodo, non si prende in esame l'andamento delle retribuzioni contrattuali già analizzato dall'Istat, bensì si verificano le differenze tra le retribuzioni previste dai principali CCNL nel 1993 e quelle previste alla fine del 2021 (tabella 3)<sup>23</sup>.

Si sottolinea che le retribuzioni nella tabella sottostante sono rappresentate dai minimi tabellari

mensili lordi relativi al livello più basso previsto dal CCNL di riferimento (in considerazione del fatto che la questione salariale pone principale attenzione sui livelli inferiori).

L'Indice dei prezzi FOI, al netto dei tabacchi, per il periodo 1° gennaio 1993-31 dicembre 2021, risulta pari a circa il 75%<sup>24</sup>.

Dalla tabella 3, si evidenzia che le retribuzioni, dal 1993 al 2021, sono in più contratti aumentate in misura maggiore rispetto ai dati sull'inflazione (pari a circa il 75%). In alcuni settori l'aumento è stato più contenuto (si vedano i comparti del settore terziario e l'edilizia), mentre in altri settori le retribuzioni sono cresciute al di sopra dell'andamento dei prezzi (si vedano il settore metalmeccanico, degli studi professionali, il chimico-farmaceutico e i trasporti).

Ancorché il dato risulti parziale rispetto all'intera economia italiana, i CCNL sopra rappresentati sono tra i più applicati nel settore privato in Italia e coprono più di sei milioni di rapporti di lavoro dipendente in essere.

**Tabella 3. Aumenti salariali nei principali CCNL dal 1993 al 2021**

CCNL (codice unico Cnel-Inps)	Livello di inquadramento	Retribuzione al 1° gennaio 1993	Retribuzione al 31 dicembre 2021	Aumento salariale (in percentuale)
Chimico-Farmaceutico (B011)	L (1993); F (2021)*	€ 842,67	€ 1.595,46	89%
Commercio (H011)	7°	€ 757,12	€ 1.281,31	69%
Pubblici esercizi (H05Y)	7°	€ 752,60	€ 1.293,15	72%
Edilizia (F012)	1°	€ 806,12	€ 1.418,56	76%
Metalmeccanici (C011)	1° (1993); D1 (2021)**	€ 765,87	€ 1.488,89	94%
Studi Professionali (H442)	5°	€ 678,63	€ 1.315,12	94%
Trasporto, Spedizione e Merci (I100)	6°	€ 787,35	€ 1.480,83	88%
Alberghi (H052)	7°	€ 752,60	€ 1.291,81	72%
Pulizie e multiservizi (K511)	6° (1993); 1° (2021)***	€ 768,87	€ 1.164,52	51%

Note: \*con l'accordo del 19 marzo 1994, le parti hanno revisionato il sistema di classificazione e il precedente livello L è stato assorbito dalla nuova categoria F. \*\*Con l'Accordo del 5 febbraio 2021, le parti hanno revisionato il sistema di classificazione, eliminando l'ultima categoria. \*\*\*Con l'Accordo del 25 maggio 2001, le parti hanno revisionato il sistema di classificazione e il precedente 6° livello è stato assorbito dall'attuale 1° livello.

Fonte: rielaborazione banca dati de Il Sole 24 Ore

23 A causa dell'alto tasso di inflazione registrato nel 2022, questo anno viene escluso dalla tabella 3 al fine di mostrare quanto avvenuto precedentemente. Nella figura 1, viene invece riportata l'intera serie storica, comprensiva dell'anno 2022.

24 In tal caso, si utilizza l'indice FOI poiché l'Indice IPCA-NEI è calcolato dall'Isae, e successivamente dall'Istat, solamente a partire dal 2009.

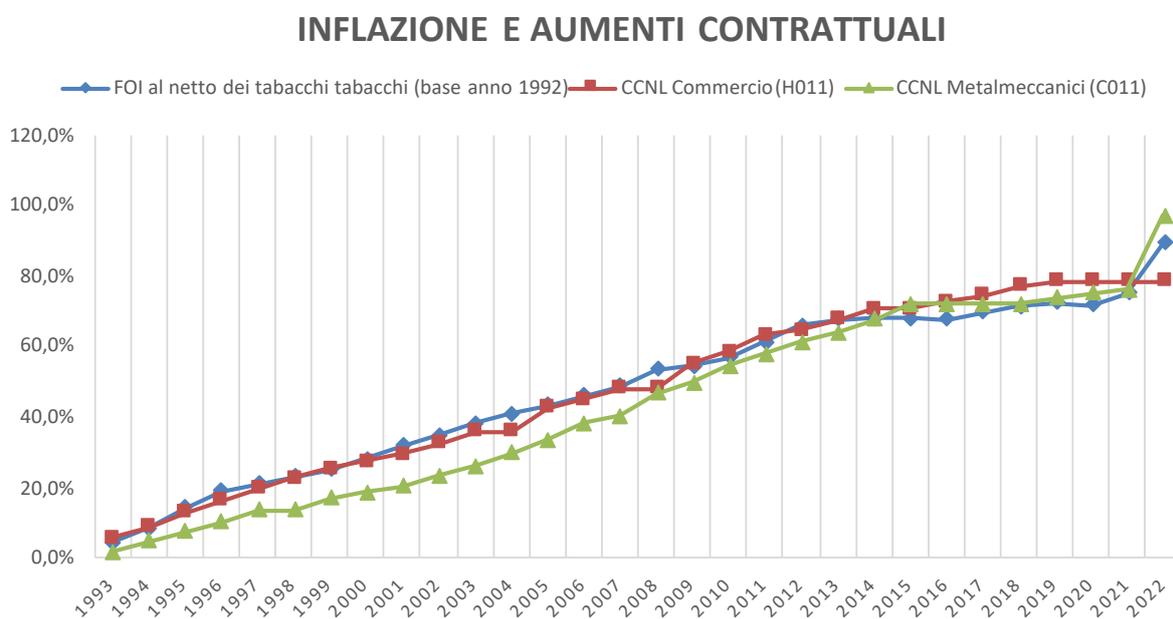
A conferma di quanto emerso, nonché al fine di osservare l'andamento di inflazione e salari in tutto l'arco degli anni oggetto di esame, si rappresentano di seguito i due CCNL più applicati nel settore pri-

vato: commercio (H011) e metalmeccanico (C011). Sono stati utilizzati, anche in tal caso, i livelli di inquadramento più bassi (7° livello nel commercio e 1° livello nel metalmeccanico).

**Tabella 4. Indice FOI senza tabacchi e aumenti contrattuali dal 1993 al 2022 nel CCNL commercio e CCNL metalmeccanico**

Anno	Indice FOI senza tabacchi (anno base = 1992)	CCNL Commercio (anno base = 1992)	CCNL Metalmeccanici (anno base = 1992)
1993	4,2%	5,4%	1,4%
1994	8,3%	8,7%	4,5%
1995	14,1%	12,5%	7,2%
1996	18,6%	16,0%	9,7%
1997	20,6%	19,5%	13,1%
1998	22,7%	22,3%	13,1%
1999	24,7%	25,3%	16,5%
2000	27,8%	27,3%	18,4%
2001	31,4%	29,1%	20,1%
2002	34,6%	32,2%	23,1%
2003	37,9%	35,6%	25,7%
2004	40,7%	35,6%	29,4%
2005	43,1%	42,6%	33,1%
2006	45,9%	44,8%	38,1%
2007	48,4%	47,7%	40,2%
2008	53,2%	47,7%	46,4%
2009	54,2%	55,0%	49,4%
2010	56,7%	58,3%	54,2%
2011	60,9%	63,1%	57,5%
2012	65,8%	64,4%	61,0%
2013	67,6%	67,4%	63,9%
2014	67,9%	70,5%	67,6%
2015	67,8%	70,5%	71,8%
2016	67,6%	72,7%	71,8%
2017	69,4%	74,1%	71,8%
2018	71,3%	76,9%	71,9%
2019	72,2%	78,4%	73,5%
2020	71,6%	78,4%	74,9%
2021	74,9%	78,4%	76,1%
2022	89,1%	78,4%	97,1%

Fonte: Istat, per l'indice FOI al netto dei tabacchi; rielaborazione della banca dati de Il Sole 24 Ore, per gli aumenti contrattuali

**Figura 1. Confronto tra Indice FOI senza tabacchi e aumenti contrattuali nel CCNL Commercio e CCNL Metalmeccanici (dal 1993 al 2022)**

Fonte: elaborazione grafica della tabella 4, a cura dell'Autore

La figura 1 mostra una crescita di pari passo tra gli aumenti retributivi nei due CCNL oggetto di osservazione e l'Indice FOI. Dal 1993 ad oggi il trend è sempre risultato crescente, con delle flessioni durante e dopo la crisi finanziaria del 2008, durante gli anni caratterizzati da una bassa inflazione.

Sebbene i salari abbiano 'inseguito' l'andamento dei prezzi, dalla figura si possono avanzare alcune considerazioni. Come evidente, i lavoratori del settore metalmeccanico hanno subito delle perdite del potere d'acquisto fino al 2014, in quanto la crescita dei prezzi è sempre risultata superiore in particolar modo nel periodo intercorrente tra il 2001 e il 2004, durante il quale le differenze tra aumenti e inflazione – variazione rispetto all'anno 1992 – superavano i 10 punti percentuali. Successivamente, a partire dal 2015, la tendenza si è invertita, registrando, nel settore metalmeccanico, un aumento dei salari superiore all'Indice FOI, in termini di variazioni rispetto all'anno 1992, grazie al periodo di bassa inflazione che ha permesso il recupero del potere d'acquisto. Tuttavia, va considerato che il periodo in controtendenza rilevato dal 2015 non può essere ritenuto sufficientemente adeguato ad annullare in termini cumulati le perdite di potere d'acquisto subite dai lavoratori nell'intero periodo oggetto di esame (1993-2022).

## 9. Risultati e proposta di policy: quale indicatore per la determinazione dei salari?

Con il presente studio si è dimostrato come, nel quadro della più ampia questione salariale, il potere d'acquisto delle retribuzioni nei principali contratti collettivi sia stato abbastanza tutelato nel corso dei più recenti decenni. Resta inteso che esistono altri fattori interni al sistema di relazioni industriali che appiattiscono le retribuzioni, come il caso di molti mancati rinnovi contrattuali di alcuni specifici CCNL, della contrattazione pirata e di altre dinamiche non oggetto di questa analisi.

La prima questione che sorge è se dalla depurazione dell'IPCA (dai beni energetici importati) possa scaturire un solo parziale recupero del potere di acquisto dei lavoratori, non scontando l'attuale aumento del gas e del petrolio. Secondo il MEF il problema non si pone, come rappresentato nel Documento di economia e finanza del 2022, poiché, sebbene in un determinato anno lo scarto tra indice depurato e non possa essere inconveniente – dato l'aumento dei prezzi dei beni energetici importati – i lavoratori dipendenti recupereranno potere di acquisto quando i prezzi dell'energia diminuiranno e il tasso di inflazione totale scenderà al di sotto del tasso al netto degli energetici importati. In altri termini, quando e se ciò avverrà, la

forbice si invertirà nuovamente e il valore dell'indice depurato sarà superiore a quello dell'indice generale (Ministero dell'Economia e delle finanze 2022).

Tuttavia, secondo la BCE l'indicatore più rilevante ai fini della misurazione del potere di acquisto dei cittadini è l'IPCA, inclusi i beni energetici, poiché qualsiasi misura dell'inflazione che escluda alcune voci del Paniere dei consumi soffre di un certo grado di arbitrarietà che potrebbe minare la credibilità dell'obiettivo politico (BCE 2016). L'IPCA depurato può in qualsiasi momento essere influenzato da fattori temporanei, come ad esempio effetti indiretti delle variazioni dei prezzi delle materie prime, variazioni dei prezzi amministrati, imposte indirette o effetti di calendario. Inoltre, le componenti energetiche escluse possono avere esse stesse dinamiche più persistenti, mantenendo per un periodo non breve lo scostamento rispetto agli altri indici di inflazione.

La metodologia utilizzata per la stima dell'indicatore, in un contesto simile – del tutto diverso da quello in cui l'Accordo separato del 2009 è stato siglato – presenta dei risvolti politici tutt'altro che irrilevanti (Garbellini 2023). Ad esempio, gli stessi criteri di definizione dei valori realizzati e previsionali potrebbero influenzare l'andamento delle dinamiche negoziali. Basti pensare che, per l'aumento delle retribuzioni contrattuali nella futura vigenza contrattuale dei CCNL, le parti stipulanti fanno spesso riferimento a valori degli Indici IPCA-NEI previsionali. Per la definizione degli indici previsionali, l'Istat non fornisce alcuna indicazione riguardo ai criteri di calcolo. Ciò sta a significare che i rinnovi dei CCNL, a partire dall'Accordo interconfederale del 2009, si sono basati su indici affetti da alcuni gradi di arbitrarietà (Isae 2009), dove per gradi di arbitrarietà si intendono procedure alternative identicamente valide da un punto di vista puramente tecnico e pertanto valutabili solo in base a considerazioni arbitrarie, soggettive (Garbellini 2023). Già in passato l'utilizzo degli indici previsionali ha creato degli effetti distorsivi sulla determinazione dei salari di matrice opposta rispetto ai tempi attuali, a tal punto che, nei rinnovi avvenuti tra il 2020 e il 2021, il dato previsionale ha rappresentato solo la base di partenza per il negoziato sugli aumenti (Schiavo 2020; Dalla Sega 2022). Oppure è accaduto che le imprese abbiano chiesto addirittura la restituzione di

alcune quote salariali prima calcolate sulla base della previsione di un prezzo più alto (Mariucci 2020).

Ad aumentare la complessità di questo metodo si aggiunge il fatto che tale indice viene comunicato dall'Istat solo annualmente e non mensilmente, come accade per gli altri indici. In tal modo, le Parti sociali hanno a disposizione dei valori previsionali che dopo alcuni mesi potrebbero essere già desueti. Si veda, ad esempio, la comunicazione Istat avvenuta a giugno 2022 e quanto è accaduto poco dopo con la crisi energetica a partire da settembre 2022: in tal caso le Parti sociali hanno dovuto attendere la comunicazione di giugno 2023 per avere i dati aggiornati – effettivi e previsionali – sull'inflazione.

Alla luce delle suddette considerazioni, la questione è se, allora, possa esistere un indicatore più appropriato per la protezione della dinamica salariale dall'inflazione rispetto a quello attualmente utilizzato.

Innanzitutto, si potrebbe osservare ciò che accade rispetto all'indicizzazione di trattamenti non troppo distanti dalle retribuzioni come, ad esempio, la rivalutazione del montante contributivo utile ai fini pensionistici.

Nel caso delle pensioni, il montante contributivo, ogni anno, è soggetto a rivalutazione. Il tasso di rivalutazione (o meglio, il tasso di capitalizzazione) è pari alla variazione del Prodotto interno lordo (Pil) nominale misurata nei cinque anni precedenti a quello di rivalutazione<sup>25</sup>. Detto tasso è calcolato dall'Istat e ufficializzato dal Ministero del Lavoro.

Pertanto, nel caso del montante contributivo, entra in gioco anche la variazione del principale Indice che rappresenta la produzione nazionale.

Guardando invece alla rivalutazione del TFR, esso risponde all'Indice dei prezzi al consumo FOI<sup>26</sup>, un indice che già costituisce la base per l'adeguamento periodico dei valori monetari.

Dunque, anche per la determinazione dei salari, potrebbe essere opportuno prendere come riferimento l'Indice FOI, in luogo dell'IPCA-NEI, nato con un obiettivo diverso, ovvero quello di fornire una misura dell'inflazione comparabile a livello europeo.

Inoltre, è da tener conto che, nei periodi di alta inflazione, i tempi tecnici della contrattazione sono incompatibili con un incremento dei prezzi significativo che si può registrare in un breve lasso di tempo,

25 Art. 1, comma 9, legge 8 agosto 1995, n. 335, *Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare*.

26 Art. 5, legge 29 maggio 1982, n. 297, *Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica*.

indebolendo incessantemente il salario reale percepito (Gaddi 2023). Per tali ragioni, si potrebbero prendere in considerazione degli indici annuali calcolati sulla media dei cinque anni precedenti (sulla falsariga di quanto avviene per la rivalutazione del montante contributivo<sup>27</sup>). In tal modo, l'inflazione alta verrà assorbita dalla contrattazione in forma graduale, fino ad essere totalmente considerata solo al termine del quinquennio, assegnando alle Parti sociali un lasso di tempo maggiore per l'adeguamento delle retribuzioni.

La proposta avanzata avrebbe un duplice impatto positivo sia per la salvaguardia del potere d'acquisto dei lavoratori, sia a vantaggio delle imprese. Nel primo caso, ciò permetterebbe di eliminare quegli elementi di arbitrarietà oggi presenti nell'indicatore utilizzato, attraverso un indicatore – il FOI – basato sulle effettive abitudini di consumo dei lavoratori, in termini di famiglie di impiegati e operai. Dall'altro lato, un indicatore calcolato sulla media dell'ultimo quinquennio agevolerebbe i negoziati in caso di alta inflazione – dilazionando gli aumenti contrattuali – e permetterebbe alle imprese applicanti i CCNL

di avere una previsione sui successivi indici basata parzialmente su valori già realizzati nei precedenti anni. Ad esempio, l'indice medio quinquennale del 2024, seppur previsionale, porta con sé la media di 5 anni di cui 3 già in possesso oggi del valore effettivo (2020, 2021 e 2022). In aggiunta, gli indici di riferimento medi rappresentano tassi di inflazione già realizzati e non previsionali, riducendo il grado di arbitrarietà che l'attuale metodo preserva.

È inteso che le retribuzioni non verrebbero lo stesso adeguate automaticamente all'Indice d'inflazione, alla luce di quanto previsto dagli attuali Accordi interconfederali in vigore per cui l'aumento dei minimi tabellari negoziato debba avvenire in funzione di ulteriori variabili (ad esempio i processi di trasformazione e di innovazione organizzativa). Tuttavia, anche su quest'ultimo aspetto il tasso d'inflazione potrebbe non rappresentare l'unico riferimento per la determinazione dei salari ed essere valutato congiuntamente ad altri parametri in grado di interpretare i cambiamenti che avvengono nel mondo del lavoro, a partire dalla produttività e dai tassi di occupazione di ciascun settore.

## Bibliografia

- Baccaro L., Howell C. (2011), A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism, *Politics and Society*, 39, n.4, pp.521-563
- Baffi P. (1984), Sulla possibile definizione contrattuale di una fascia di flessibilità del salario reale, *Politica ed Economia*, n.10, pp.49 e ss.
- Barbieri G.A. (2023), Genesi e composizione dell'Ipca depurata dai beni energetici, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.1, pp.57-66
- BCE (2016), *The relationship between HICP inflation and HICP inflation excluding energy and food*, ECB Economic Bulletin, n.2, Box 7 <<https://shorturl.at/nESU6>>
- Carinci F. (2009), *Una dichiarazione d'intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT, n.86, Catania, Centre for Study of European Labour Law Massimo D'Antona
- Cetrulo A., Sbardella A., Virgillito M.E. (2022), Vanishing social classes? facts and figures of the italian labour market, *Journal of Evolutionary Economics*, 33, pp.97-148
- Ciucciiovino S. (2020), Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali, *Lavoro Diritti Europa*, n.2, p.185 ss.
- Dalla Sega M. (2022), Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n.4, pp.629-635
- Franzini M., Raitano M. (2018), *Il mercato rende diseguale? La distribuzione dei redditi in Italia*, Bologna, il Mulino
- Gaddi M. (2023), *La scala mobile*, in *L'inflazione. Falsi miti e conflitto distributivo*, Milano, Edizioni Punto Rosso, pp.61-92
- Garbellini N. (2023), *Gli indici dei prezzi al consumo*, in *L'inflazione. Falsi miti e conflitto distributivo*, Milano, Edizioni Punto Rosso, pp.31-40

27 Si ricorda che, in tal caso, l'indicatore è il Pil nominale.

- ILO (2022), *L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari in Italia*, Ginevra, ILO <<https://shorturl.at/kINT8>>
- Isae (2009), *Inflazione (Indice IPCA) al netto dei prodotti energetici importati. Modalità operative di costruzione e procedure di previsione dell'indicatore*, Roma, Isae <<https://shorturl.at/ixyLY>>
- Istat (2023a), *Comunicazione IPCA*, 7 giugno <<https://shorturl.at/clX4>>
- Istat (2023b), *Comunicazione IPCA. Nota metodologica*, 7 giugno <<https://shorturl.at/fEIPS>>
- Istat (2023c), *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali (Luglio-Settembre 2023)*, Statistiche Flash, 27 ottobre <<https://shorturl.at/djAF7>>
- Istat (2022a), *Inflazione (Indice IPCA) al netto dei prodotti energetici importati. Aggiornamento nota metodologica - giugno 2022*, Roma, Istat <<https://shorturl.at/nszU1>>
- Istat (2022b), *L'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2017-2020*, *Statistiche Report*, 14 ottobre <<https://shorturl.at/ginT4>>
- Istat (2000), *L'Indice del costo della vita valevole ai fini dell'applicazione della scala mobile delle retribuzioni: dalle origini alla cessazione (1945-97)*, Roma, Istat
- Lazzeroni L. (2021), Il parossistico "mercato" dei contratti collettivi, *Labour*, n.2, p.135 ss.
- Leon P. (2014), *Il capitalismo e lo Stato. Crisi e trasformazione delle strutture economiche*, Roma, Castelvecchi
- Leonardi S., Pedersini R. (2018), *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries*, Brussels, ETUI
- Mariucci L. (2020), Limiti e prospettive della contrattazione collettiva, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n.5, pp.39-48 <<https://shorturl.at/deivP>>
- Ministero dell'Economia e delle finanze (2022), *Documento di Economia e Finanza 2022, Sezione I Programma di Stabilità*, Roma, Ministero dell'Economia e delle finanze <<https://shorturl.at/nrBV1>>
- Pigliararmi G. (2023), Salari e recupero dell'inflazione nella contrattazione collettiva: il rebus dell'Ipca, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.1, pp.67-79
- Ricci M. (2009), L'Accordo Quadro e l'Accordo Interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.3, pp.353-378
- Schiavo R. (2020), Il difficile rapporto tra inflazione e aumento delle retribuzioni nella contrattazione collettiva, *Bollettino Adapt*, n. 46 <<https://shorturl.at/uLMU5>>
- Treu T. (2022), Salario minimo: tra debolezze di sistema e frammentazione della rappresentanza, *Lavoro Diritti Europa*, n.2 <<https://shorturl.at/intCW>>
- Tronti L., Ricci A. (2019), *Il mercato rende diseguali? il ruolo della contrattazione e delle istituzioni del mercato del lavoro*, Working Paper ASTRIL n.44, Università degli Studi di Roma Tre

### Ruben Schiavo

[schiavoruben@gmail.com](mailto:schiavoruben@gmail.com)

Dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Siena. Membro della Commissione per la Divulgazione scientifica e la comunicazione della Società Italiana di Economia – SIE. *Affiliate* presso Global Labor Organization – GLO. Membro del Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Si occupa di lavoro, contrattazione e relazioni sindacali nella Direzione centrale Politiche del lavoro e welfare presso Confcommercio. Fra le pubblicazioni recenti si segnala: Il dumping contrattuale e le azioni di contrasto, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2, 2022.