

Retribuzioni contrattuali: commento e spunti di riflessione sui dati Istat marzo 2015

A marzo 2015 l'indice contrattuale delle retribuzioni orarie risulta invariato rispetto al mese precedente registrando un tendenziale aumento pari all'1% in relazione allo stesso mese dell'anno passato. Questo quanto emerge dalla lettura della [Nota Istat](#) pubblicata il 23 aprile 2015 elaborata sulla base delle misure tabellari previste dagli accordi collettivi nazionali di lavoro utili all'indagine. Nel dettaglio i contratti collettivi attualmente in vigore, in riferimento alla parte economica, riguardano il 43,1% degli occupati dipendenti e corrispondono al 39,9% del monte retributivo osservato, registrando alla fine del termine del periodo esaminato una quota di dipendenti in attesa di rinnovo pari al 59% nel totale dell'economia ovvero pari al 44,4% nel settore privato.

In un quadro così composto, i dati più interessanti sono riferiti all'andamento settoriale ovvero al differenziale tra i settori che hanno registrato gli incrementi maggiori e quelli che hanno registrato lievi scostamenti o nulli. Nello specifico, le variazioni più importanti sono registrate dai settori delle Telecomunicazioni 3.5%, Gomma Plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi 3.3%, Energia e petroli 3.0% ed Estrazioni minerali 3.0%. Alla stregua di un aumento generalizzato, seppur con percentuali molto basse rispetto all'anno precedente, taluni settori hanno invece registrato uno stallo relativamente all'indice retributivo con percentuali pari allo 0% o poco distanti, in tal senso si segnala il Commercio con lo 0,0%, tutti i comparti delle Pubbliche Amministrazioni, Acqua e servizi di smaltimento rifiuti 0,1%.

La nota Istat evidenzia che l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie per l'intera economia, proiettato per tutto l'anno sulla base delle disposizioni definite dai contratti in vigore alla fine di marzo, registrerebbe a fine anno per il 2015 un incremento pari allo 0.9%. In relazione al semestre aprile 2015-settembre 2015, in assenza di rinnovi contrattuali, il tasso di crescita tendenziale dell'indice risulterebbe uguale ovvero dello 0.9%. Ad incidere sugli scostamenti dell'indice contrattuale delle retribuzioni orarie è certamente la copertura contrattuale utile a misurare la quota di lavoratori interessati da accordi collettivi stipulati tra organizzazioni datoriali e sindacali. A fine marzo 2015 sono in vigore 35 contratti che regolano il trattamento economico di circa 5,5 milioni di dipendenti. I contratti in attesa di rinnovo, precisa l'Istituto di Statistica, sono 40 (15 appartenenti alla PA) e riguardano un numero di lavoratori dipendenti pari a circa 7,3 milioni (di cui 2,9 milioni rientranti nel settore del pubblico impiego).

Retribuzioni contrattuali: commento e spunti di riflessione sui dati Istat marzo 2015

La quota di dipendenti in attesa di rinnovo per l'insieme dell'economia, che rileva quante persone sul totale sono prive di un contratto in vigore, si attesta, nel mese di marzo 2015, al **56,9%** (valore invariato rispetto a febbraio dello stesso anno) mentre i mesi di attesa per i lavoratori con contratto scaduto sono in media 39,3 (27,2 a marzo 2014). Con riferimento al settore privato, la percentuale dei dipendenti in attesa di rinnovo si riduce al 44,4% (50,7% a marzo 2014) ed i mesi di attesa per lavoratori con contratto scaduto si attestano a 23,7.

I dati sulle retribuzioni contrattuali messi in evidenza dalla Nota Istat, se analizzati alla luce dell'andamento dei prezzi al consumo (si veda, in particolare, il Comunicato Istat, [Prezzi al consumo](#), 14 aprile 2015), consentono di evidenziare come, nel periodo marzo 2014-marzo 2015, **il contesto economico caratterizzato da deflazione abbia consentito un minimo recupero del potere d'acquisto dei salari dei lavoratori**. L'incremento dell'1% dell'indice delle retribuzioni contrattuali registratosi a marzo di quest'anno da un lato e la variazione negativa dei prezzi al consumo (NIC: -0,1%), in relazione al medesimo arco temporale dall'altro, hanno determinato sia un miglioramento dell'indicatore dei consumi che della fiducia tra i consumatori (Cfr. Confindustria, [Congiuntura flash](#), aprile 2015).

Tuttavia, se si osservano le dinamiche dell'inflazione (IPCA) e del costo del lavoro (si veda, in particolare, [DEF 2015](#), Sez. I, *Programma di Stabilità*, p. 10) si può considerare che, **nel quinquennio 2015-2019, a fronte di una stima di crescita tendenziale dei salari il linea con l'inflazione (6,8%), l'andamento della produttività del lavoro sulle ore lavorate, si prevede su valori decisamente più ridotti (circa il 2%)**.

Una delle condizioni necessarie al fine della stabilità macroeconomica è che la crescita delle retribuzioni sia non solo coerente con l'andamento del costo della vita e, quindi, dell'inflazione (cfr. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, [Indice IPCA e contrattazione collettiva](#), ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 8/2013, p. 16), bensì che segua l'andamento della produttività, al fine di una tutela reale del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori. Obiettivo, questo, che può raggiungersi attraverso l'effettivo "decollo" della contrattazione di secondo livello (azienda/territorio), poiché più prossimo a determinare quelle condizioni di efficienza (per alcuni esempi si veda il [Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia \(2012-2014\)](#), ADAPT University Press, 2015) in grado di consentire la redistribuzione margini

Retribuzioni contrattuali: commento e spunti di riflessione sui dati Istat marzo 2015

più ampi della ricchezza prodotta.

Positiva, dunque, la *Risoluzione parlamentare approvata dalla Camera il 23 aprile 2015* (nell'ambito dell'esame del Documento di Economia e Finanza) che impegna il Governo anche a **“valutare l'opportunità di incrementare il finanziamento delle misure di detassazione della parte di retribuzione, entro i limiti di durata normale della prestazione, legata agli incrementi di produttività, contrattata a livello aziendale”**. Tale intervento sarebbe davvero auspicabile poiché oltre ad incentivare la contrattazione a livello decentrato, consentirebbe il contemperamento delle esigenze di incremento dei margini di competitività delle imprese, con la determinazione di adeguati livelli di salario in base allo “sforzo” produttivo dei lavoratori.

Roberta Monte

@monte_roberta

Filippo Pignatti Morano

@filippopignatti

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

Scarica il pdf 