

Quelli che si limitano "saggiamente" a ciò che pare loro possibile non avanzeranno mai di un passo



oltre le colonne

ovvero, "fatti non foste a viver come bruti..."





aderente alla **CUB**
Confederazione
Unitaria di Base

N. 1/2008
25 febbraio

Notizie, pratica sindacale... e oltre

RdB Pubblico Impiego Agenzie Fiscali

Redazione:  +39.06.762821 - Fax +39.06.233223871 -  info@agenziefiscali.rdbcub.it
Web (accessibile anche da intranet delle Agenzie): www.agenziefiscali.rdbcub.it

Il rinnovo del contratto nazionale del Comparto Agenzie Fiscali non risolve il problema salariale **La "politica dei redditi" 15 anni dopo: storia di un disastro** **Luglio '93: un accordo che doveva difendere il potere d'acquisto è invece lo ha azzerato**

Centinaia di migliaia di lavoratori, di pensionati e di precari fanno fatica ad arrivare alla fine del mese. Le basse retribuzioni, gli scarsi aumenti di stipendi e pensioni e la precarizzazione del mondo del lavoro, uniti all'impennata generalizzata dei prezzi dei generi di consumo e delle tariffe, hanno creato una miscela esplosiva che rende la situazione non più sostenibile. Questo è il risultato di quindici anni di politiche economiche "neoliberiste" e di "concertazione" messe in atto dai Governi, sia di centrodestra che di centrosinistra, con il benestare dei tre grandi sindacati italiani Cgil-Cisl-Uil di volta in volta succubi o complici delle scelte governative. E per comprendere pienamente come si sia arrivati a questo punto, è necessaria una precisa conoscenza dei fatti e dei meccanismi economici correlati alla contrattazione. Il punto di inizio è il 1992, il fatto l'abolizione della scala mobile.

1. La "scala mobile" e la sua abolizione

Con il termine "scala mobile" si definiva il sistema di aggiornamento automatico delle retribuzioni da lavoro dipendente rispetto all'aumento del costo della vita. La scala mobile veniva calcolata seguendo l'andamento variabile dei prezzi di particolari beni di consumo generalmente di larga diffusione (il cosiddetto "paniere"), e ogni tre mesi si definivano le variazioni del costo della vita. Gli aumenti contrattuali erano quindi automatici e seguivano l'andamento dell'aumento del costo della vita.

Questo meccanismo entrò in vigore per il Pubblico Impiego nel 1959 (L. 324/59) con il nome di "Indennità integrativa speciale"; successive evoluzioni avvennero nel febbraio del 1984 quando Craxi, capo del Governo, attraverso un decreto trasformò in Legge un accordo raggiunto tra Governo, Confindustria, Cisl e Uil (senza quindi la Cgil) che decise il taglio di 4 punti della "scala mobile", e nel novembre del 1985 quando il Ministro della Funzione Pubblica e Cgil, Cisl e Uil firmarono un accordo per modificare il sistema di calcolo della scala mobile. Dopo questi primi colpi, la "scala mobile" fu abolita il 31 luglio 1992 con un accordo tra il Governo (all'epoca era il governo Amato) e le parti sociali (organizzazioni sindacali tra cui Cgil-Cisl-Uil e organizzazioni dei datori di lavoro); accordo che intendeva introdurre altresì una politica di contenimento di prezzi e tariffe pubblici, e un programma di monitoraggio e autoregolamentazione riguardo ai prezzi liberi. Infine, nel 1993 furono varate la cosiddetta "politica dei redditi" e la "concertazione".

Le motivazioni alla base dell'abolizione della scala mobile furono la crisi valutaria e finanziaria che avevano colpito la Lira, e che minacciavano di precludere l'ingresso dell'Italia nella futura Unione Europea per il mancato raggiungimento degli obiettivi economici: la necessità di contenere i tassi di interesse e l'inflazione divenne quindi prioritaria, e poiché la teoria era che la rivalutazione automatica delle retribuzioni provocava un'inflazione eccessiva, si decise di abolire la scala mobile per contenere l'inflazione. In pratica, con questa azione si agì contenendo il costo del lavoro, consentendo così alle imprese di poter continuare a competere sfruttando il minor costo del lavoro, e allo Stato di ridurre la spesa tramite il contenimento del costo dei dipendenti pubblici. I lavoratori, in conseguenza della scelta Cgil-Cisl-Uil si sono quindi fatti carico della crisi valutaria attraverso la moderazione salariale senza avere in cambio alcun beneficio dal raggiungimento dell'obiettivo finale: l'introduzione dell'Euro.

oltre le colonne

Notizie, pratica sindacale... e oltre, con RdB Pubblico Impiego Agenzie Fiscali

n. 1/2008
pagina 1 di 8

2. Accordo di luglio 1993: l'avvio della "politica dei redditi" e della "concertazione"

Il sistema contrattuale attuale è nato nel 1993: il 23 luglio di quell'anno, infatti, fu firmato l'accordo (passato alla storia come "Accordo del Luglio 1993") tra il Governo Ciampi e Cgil-Cisl-Uil con il quale si ridisegnavano gli assetti contrattuali, avviando altresì nuove politiche del lavoro e politiche di sostegno al sistema produttivo.

Se si volesse sintetizzare il contenuto dell'accordo nella parte riguardante il lavoro dipendente, potremmo dire che venivano rinnovati i principi del contenimento dell'inflazione e della compressione delle retribuzioni, finalizzati - nelle intenzioni - a una "crescente equità nella distribuzione del reddito" e per "favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale" (tra virgolette le esatte frasi contenute nell'accordo).

Limitandoci alla rivisitazione degli assetti contrattuali, l'accordo stabiliva che la contrattazione dovesse avvenire su due livelli:

- al primo livello il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di categoria, di durata pari a 4 anni per la parte normativa e pari a 2 anni per la parte economica;
- al secondo livello i Contratti Aziendali o Territoriali (assimilabili ai nostri contratti integrativi - CCNI).

Riguardo alla rivalutazione delle retribuzioni veniva stabilito che "l'andamento degli aumenti economici deve essere coerente con l'inflazione programmata, integrati dalla differenza tra l'inflazione effettiva e quella programmata del biennio precedente", e che a 3 mesi dalla data di scadenza del Contratto senza che fosse stato rinnovato, sarebbe stata corrisposta la cosiddetta "indennità di mancato rinnovo" o "vacanza contrattuale". Cosa vuol dire? Un chiarimento sui termini.

Per inflazione "effettiva" si intende quella rilevata dall'Istat al termine dell'anno di riferimento.

Per inflazione "programmata", che sarebbe meglio definire inflazione "prevista", si intende l'incremento del costo della vita stabilito a priori dal Governo.

Per "differenza tra l'inflazione reale e quella programmata del biennio precedente" si intende il differenziale tra l'effettivo incremento del costo della vita rispetto all'incremento programmato ("previsto"), che è necessario erogare per mantenere il potere d'acquisto a livello costante.

Per "vacanza contrattuale" si intende la corresponsione di un importo addizionale - pari al 30% del tasso di inflazione programmata - che avrebbe la funzione di indennizzare il mancato rinnovo del CCNL.

Il meccanismo di rinnovo si può pertanto schematizzare approssimativamente così:

	quadriennio normativo			
	1° biennio (economico)		2° biennio (economico)	
anno di riferimento	1°	2°	3°	4°
inflazione effettiva %	1,8	1,6	1,9	2,1
inflazione programmata %	1,5	1,1	1,2	1,3
differenza %	0,3	0,5	0,7	0,8

Esempio: dovendo rinnovare il contratto per il 2° biennio economico (anni di riferimento 3° e 4°), la percentuale di incremento delle retribuzioni dovrebbe essere pari all'inflazione programmata per gli anni 3 e 4 (rispettivamente 1,2 e 1,3 %), sommata alla differenza tra l'inflazione effettiva e quella programmata del biennio precedente (anni di riferimento 1 e 2, rispettivamente pari a 0,3 e 0,5 %).

La percentuale di incremento sarebbe quindi pari a $1,2 + 1,3 + 0,3 + 0,5 = 3,3\%$

Questo meccanismo, che sulla carta doveva risultare idoneo a mantenere il potere d'acquisto dei salari, si è dimostrato totalmente inadeguato poiché:

- tutti i governi che si sono succeduti hanno sistematicamente indicato una percentuale di inflazione programmata inferiore a quella reale, con la conseguenza che l'effettivo recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni avviene con maggior ritardo;
- le trattative per il rinnovo dei contratti sono sempre state avviate e chiuse in ritardo (per il nostro comparto il ritardo medio è stato di 18 mesi - vedi tabella), con la conseguenza che l'aumento delle retribuzioni avviene quando il costo della vita è già incrementato ulteriormente.

contratti ex Ministero delle Finanze e Agenzie Fiscali: date, scadenze e rinnovi			
biennio economico	precedente scadenza	data rinnovo	ritardo
1994–1995 (contratto Ministero Finanze)	31/12/1993	16/05/1995	17 mesi
1996–1997 (contratto Ministero Finanze)	31/12/1995	26/07/1996	7 mesi
1998–1999 (contratto Ministero Finanze)	31/12/1997	16/02/1999	14 mesi
2000–2001 (contratto Ministero Finanze)	31/12/1999	21/02/2001	14 mesi
2002–2003 (contratto Agenzie Fiscali)	31/12/2001	28/05/2004	29 mesi
2004–2005 (contratto Agenzie Fiscali)	31/12/2003	08/06/2006	30 mesi
2006–2007 (contratto Agenzie Fiscali)	31/12/2005	Inizio trattative: 16/11/2007 (a 22 mesi dalla scadenza)	

Appare quindi chiaro che il meccanismo è stato concepito in modo tale da non garantire l'effettivo recupero del potere d'acquisto rispetto all'inflazione, e che quelli che vengono chiamati "aumenti contrattuali" in realtà sono da considerare semplicemente recuperi della differenza sull'inflazione programmata del Contratto precedente.

3. Gli effetti dell'Accordo del '93 sui salari e sulla contrattazione

Riguardo i salari, l'inevitabile conseguenza del corrispondere incrementi retributivi costantemente inferiori all'inflazione effettiva, e in perenne ritardo, è stata la progressiva diminuzione del potere d'acquisto delle retribuzioni.

A complicare la situazione si è aggiunto lo spostamento delle quote di salario dalla retribuzione netta (base o tabellare) a quella variabile (costituita dalle indennità e dai vari premi di produttività che a oggi hanno un'incidenza del 30% sul totale della retribuzione) che ha reso più instabile la situazione economica dei lavoratori per:

- l'incertezza legata all'instabilità e variabilità dei fondi stanziati per il salario accessorio;
- il ritardo nel pagamento del salario accessorio (mesi - se non anni - di ritardo);
- le conseguenze sul trattamento pensionistico per la non piena pensionabilità della retribuzione accessorio;
- il passaggio attraverso molteplici livelli di trattativa che non garantiscono uniformità di trattamento tra i lavoratori.

Tutto questo ha significato che l'unica modalità rimasta ai lavoratori per recuperare potere d'acquisto in maniera più stabile, è la possibilità di avanzamento professionale che, come abbiamo visto nel corso degli anni, non ha mai funzionato in maniera equa e non è mai stata messa in atto in forma organica e sistematica.

Riguardo gli effetti sulla contrattazione dell'accordo del luglio '93, bisogna anzitutto dire che si è verificato un enorme sbilanciamento dei rapporti di forza a favore del datore di lavoro: se il datore di lavoro (nel nostro

caso il Governo), ha infatti la possibilità di dilatare a dismisura i tempi delle trattative senza incorrere in rischi concreti (non esiste ad es. la possibilità di citare in giudizio il datore per il ritardo nel rinnovo del contratto), i lavoratori hanno come unici strumenti di pressione la proclamazione dello stato di agitazione con l'attuazione di tutte le iniziative di protesta possibili (ad es. le assemblee di un quarto d'ora, l'astenersi dall'usare il mezzo proprio e via dicendo) e comunque entro i limiti consentiti dalle norme, o l'oneroso sciopero. In tale situazione il rinnovo contrattuale si è sempre più spesso tradotto in uno strumento di scambio e di ricatto: aumenti contrattuali insufficienti in cambio di introduzioni di innovazioni peggiorative, spostamento di parte degli aumenti nella produttività o diminuzione dei diritti.

4. Il fallimento della “concertazione” e della “politica dei redditi”

Tornando alla “politica dei redditi”, il “nuovo” modello contrattuale doveva avere il doppio effetto di contenere il tasso d'inflazione e di garantire il mantenimento del potere d'acquisto dei salari.

Come detto, l'obiettivo del contenimento del tasso d'inflazione era stato definito prioritario per centrare gli obiettivi imposti dal “Trattato di Maastricht” e consentirci così l'ingresso nell'Unione Europea. Ma se dal punto di vista dell'inflazione l'obiettivo sembrerebbe essere stato raggiunto, poiché i dati relativi all'inflazione “effettiva”, calcolati dall'Istat con modalità non del tutto conosciute, hanno indicato nel corso degli anni un contenimento della stessa, altrettanto non si può dire per quello che riguarda il mantenimento del potere d'acquisto dei salari.

Il calo del potere d'acquisto dei salari dei lavoratori è stato avvertito, particolarmente dopo l'avvento dell'Euro, in maniera diffusa, e la sensazione è stata che l'inflazione vera, quella “misurata” dai lavoratori, fosse ben al di sopra di quella indicata dall'Istat. Per negare l'evidenza e aggirare le critiche si è allora fatto ricorso al conio dell'elegante definizione di “inflazione percepita”, che sarebbe quella avvertita da chiunque in relazione al proprio personale paniere d'acquisto. Ovvero: una semplice soluzione per continuare a non affrontare un grave problema. Oggi però è la stessa cronaca spicciola a occuparsi del problema dell'inflazione, che sembra emergere in tutta la sua drammaticità allorché si comincia ad ammettere che su alcuni beni di prima necessità il tasso d'inflazione sfiora o addirittura supera il 5%. Ciò vuol dire che il differenziale tra l'aumento contrattuale finanziato per le Agenzie Fiscali e l'inflazione sui beni di prima necessità si attesta intorno allo 0,1%. Ma torniamo alla storia della “politica dei redditi”.

Al fine di salvaguardare i salari, una delle promesse del primo accordo del 31 luglio 1992 era una politica di contenimento di prezzi e tariffe pubblici, nonché un programma di monitoraggio e autoregolamentazione riguardo ai prezzi liberi, che di fatto non sono stati rispettati. Prezzi e tariffe pubblici, infatti, hanno subito negli ultimi anni incrementi sia in ambito nazionale che in ambito locale, mentre nei settori pubblici privatizzati (come ad es. telefonia, energia, autostrade, etc.) si è passati da un regime di monopolio pubblico ad un regime di monopolio - o quasi monopolio - privato senza che i prezzi diminuissero. In altri settori economici, come i servizi bancari e assicurativi e quello dei prodotti petroliferi, si è parallelamente assistito all'aumento senza sosta delle tariffe liberalizzate. A questo sconcertante quadro si aggiunge l'enorme incremento del costo di acquisto e di affitto delle abitazioni, che è andato di pari passo con l'abbandono di ogni politica per la casa, con disastrose conseguenze per i lavoratori.

Se volessimo ricapitolare sinteticamente e fare una valutazione di quanto accaduto nel corso degli anni, avendo assistito a fatti percepibili da chiunque come il pagamento ritardato di incrementi retributivi sganciati dalla crescita reale del costo della vita e pertanto insufficienti a mantenere il potere d'acquisto, il costante aumento di incidenza della parte variabile della retribuzione (la produttività) sulla parte fissa (le buste-paga), la progressiva erosione dei diritti dei lavoratori, il costante incremento di prezzi e tariffe pubbliche e private, potremmo affermare che la “politica dei redditi” e la “concertazione” voluta dai Governi che si sono succeduti negli anni e da Cgil-Cisl-Uil si sono rivelate un fallimento.

5. Prospettive future

La situazione è critica per tutto il mondo del lavoro dipendente, sia per i lavoratori privati che per i lavoratori pubblici, e le prospettive non si presentano affatto positive. Per i lavoratori privati perché i datori di lavoro insistono nel voler competere a livello internazionale principalmente abbassando il costo del lavoro. Per i lavoratori pubblici perché il proprio datore di lavoro (il Governo), ha come obiettivo permanente il contenimento della spesa pubblica (sempre per rispettare gli obiettivi imposti dal trattato di Maastricht), e

tende quindi a ridurre e procrastinare le spese non solo per motivi di bilancio ma anche politici (è più conveniente scaricare l'onere del rinnovo dei contratti ai Governi successivi).

In questo quadro, i sindacati Confederali mantengono nei confronti del problema un atteggiamento che dimostra l'evidente l'incapacità di contrapporsi in maniera efficace alla palese violazione del sacrosanto diritto dei lavoratori ai rinnovi contrattuali in tempi certi e congrui. Per i dipendenti pubblici, gli ultimi atti di questa linea perdente si sono concretizzati nell'accettazione da parte di Cgil-Cisl-Uil del memorandum sul pubblico impiego. Esso prevede la revisione dell'impianto contrattuale, incrementi salariali sempre più legati alla produttività e alla discrezionalità della dirigenza, accorpamento di funzioni centrali e sedi, esternalizzazioni di funzioni ritenute *no core* - cioè marginali rispetto all'obiettivo istituzionale - cancellando enti e uffici, esodi e mobilità del personale. Sempre nel memorandum è previsto l'allungamento sperimentale della durata dei contratti a 3 anni e la pre-intesa per l'investimento del nostro TFS (il Trattamento di Fine Servizio, cioè le nostre liquidazioni) in "prodotti finanziari" con il prossimo avvio dei fondi pensione gestiti anche da Cgil-Cisl-Uil.

La spinta alla triennializzazione dei contratti e alla rivisitazione degli assetti contrattuali è in atto da tempo: Confindustria sta operando fortemente in tal senso, chiedendo anche lo spostamento della contrattazione dal livello nazionale a quello aziendale e un sempre più forte spostamento degli incrementi salariali dal salario base alla produttività. Non è quindi un caso che Confindustria abbia valutato positivamente l'avvio della sperimentazione nel Pubblico Impiego, e alla luce di tutto ciò, possiamo ritenere che queste trasformazioni potrebbero avvenire in un futuro non molto lontano.

In questa fase il Governo si sta man mano orientando alla rivisitazione degli assetti contrattuali nel senso voluto da Confindustria, così da costruire definitivamente le gabbie salariali. Il tentativo di triennializzare i contratti viene giustificato sostenendo che i rinnovi biennali sono troppo ravvicinati e che ciò comporterebbe uno stato di "trattativa continua" con un conseguente alto grado di conflittualità, mentre la scadenza triennale garantirebbe tempi più ristretti per la stipula dei contratti. Affermazioni risibili, che fanno rabbrivire. Se finora il ritardo nella stipula dei contratti è stata la norma, come si può pensare che la cadenza triennale potrà garantire il rinnovo dei contratti nei tempi stabiliti se non si prevede almeno una seria clausola di salvaguardia (ad es. corrispondere automaticamente l'80% dell'ultimo aumento dopo sei mesi dalla scadenza del contratto) che non sia la ridicola e mai applicata "vacanza contrattuale"?

Un ulteriore elemento di dibattito è invece la riduzione della tassazione del salario. Inutile dire che se ridurre l'imposizione fiscale sui salari da una parte, comporta poi da un'altra un aumento del costo dei servizi a causa delle minori entrate per lo Stato, ridurre la tassazione si rivelerebbe tutto sommato inutile.

6. Sindacato concertativo o sindacato conflittuale?

Come abbiamo visto, la situazione non è rosea. Oggi tutti possono constatare che lasciare marcire i contratti dopo ogni scadenza e allungare i tempi della trattativa è la norma, sia per i dipendenti pubblici sia per i dipendenti privati, e le ipotesi di revisione del sistema contrattuale non sembrano in grado di dare una risposta seria al problema. Al riguardo, la richiesta permanente della RdB-CUB è stata quella del ripristino di un meccanismo di rivalutazione automatica dei salari sul modello della scala mobile, che non è - come vorrebbero far credere - un salto nel passato perché non è antimoderno difendere il potere d'acquisto dei salari, e metterlo al riparo dai ricatti di controparti forti e dai ritardi colposamente o dolosamente messi in essere. Nel quadro delle iniziative di lotta messe in campo, nel 2006 siamo stati co-promotori di una raccolta di firme per una proposta di legge - depositata nella primavera del 2007 al Senato - per il ripristino della scala mobile e per la quale la Commissione lavoro non ha ancora calendarizzato la discussione.

Percorrere la strada della concertazione ci ha condotti dritto verso la riduzione dei salari e dei diritti, e l'aumento della precarietà. È quindi inevitabile chiedersi se la funzione del sindacato debba essere quella di mettersi d'accordo con la controparte in base a compatibilità economiche che valgono solo per il mondo del lavoro dipendente, "gestire" e contenere il dissenso o quella di combattere per i diritti dei lavoratori denunciare e far esplodere le situazioni inaccettabili. Il nostro agire è la nostra risposta: la politica sindacale della RdB è conflittuale ed è una sola, la difesa dei diritti, della dignità e del salario dei lavoratori, con scelte che non sono mai in contrapposizione l'una con l'altra.

7. Parole e numeri

Per concludere, intendiamo approfondire i contenuti di alcuni termini che ormai sono entrati nel lessico politico-sindacale quotidiano e arricchire i contenuti del documento con l'esposizione di alcune cifre.

Miniglossario

Concertazione La concertazione è una pratica di governo, ed un approccio alla gestione delle relazioni industriali, basata sul confronto e la partecipazione alle decisioni politiche ed alla contrattazione in forma triangolare: organizzazioni sindacali, organizzazioni dei datori di lavoro e autorità pubbliche (a livello nazionale il governo). In particolare la concertazione trova ampia applicazione in materia di mercato del lavoro, salari e contrattazione collettiva, organizzazione della previdenza sociale. Al metodo concertativo si è frequentemente fatto ricorso anche in relazione alle grandi scelte pubbliche sulla politica fiscale e della finanza pubblica, più in genere, sulla politica economica. La concertazione è praticata anche a livello decentrato (gli interlocutori di parte pubblica, in questo caso, sono le regioni e gli enti locali) in tema di politiche sociali, sanità e sviluppo territoriale. Si differenzia dal corporativismo perché non si propone di alterare il sistema economico-sociale e neppure di affermare un'indistinta e assoluta cooperazione fra le parti sociali, ma di realizzare un sistema di consultazione e comune decisione sulle regole e le principali scelte della politica economica, all'interno di un sistema democratico e basato su un' economia di mercato. Del modello concertativo è stato grande sostenitore Carlo Azeglio Ciampi. Il documento di riferimento è il protocollo del 23 luglio 1993.

Politica dei redditi La politica dei redditi è un piano che prevede la concertazione tra imprenditori e sindacati ed è legato a una politica di accrescimento dei salari sulla base dell'aumento della produzione e degli utili d'impresa. Questo elemento viene introdotto da un accordo confederale siglato il 23 luglio 1993 da Cgil-Cisl-Uil, Confindustria e Governo.

Neoliberismo Il neoliberismo è una dottrina economica che ha avuto grande impulso a partire dagli anni '80, soprattutto ad opera di Margaret Thatcher e Ronald Reagan. Essa sostiene la liberazione dell'economia dallo Stato, la privatizzazione dei servizi pubblici, la liberalizzazione di ogni settore non strategico e la fine di ogni chiusura doganale. La teoria alla base del neoliberismo è che favorendo la libertà di mercato si ingenera nel lungo periodo una generale crescita dell'economia in termini di PIL e di livello di scambio tra paesi lontani: questo ciclo virtuoso accrescerebbe nel tempo il livello di benessere non solo delle classi agiate ma anche delle grandi masse.

Tabella degli investimenti statali sui lavoratori pubblici e guadagni medi europei

La quota di spesa per i lavoratori pubblici dell'Italia è leggermente inferiore rispetto a un paese europeo con lo stesso numero di abitanti (la Germania), ma le retribuzioni medie dei lavoratori pubblici sono significativamente inferiori.

spesa degli Stati per i lavoratori pubblici e guadagni dei lavoratori pubblici (fonte: Eurispes su dati Istat, Eurostat, Ocse)

	Germania	Francia	Gran Bretagna	Italia
spesa complessiva dello stato per i lavoratori pubblici (importi in miliardi di euro)	167,5	227,3	202,0	155,5
guadagno medio* dei lavoratori pubblici (importi in migliaia di euro)	27.110	35.665	26.492	23.476

12mila euro l'anno in meno che in Francia, oltre 4mila euro in meno che in Spagna; oltre 3mila euro rispetto a Germania e Regno Unito.

* reddito medio annuo netto pro capite dei dipendenti pubblici in Italia (compresi dirigenti, magistrati, ecc.)

Tabella inflazione calcolata dall'Istat (periodo 1992-2006)

Indici nazionali dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati – variazioni percentuali dell'anno indicato rispetto all'anno precedente.

anno	inflazione
1992	+5,4
1993	+4,2
1994	+3,9
1995	+5,4
1996	+3,9
1997	+1,7
1998	+1,8
1999	+1,6
2000	+2,6
2001	+2,7
2002	+2,4
2003	+2,5
2004	+2,0
2005	+1,7
2006	+2,0

Tabella del potere d'acquisto dei lavoratori europei

La tesi che nel resto dell'Europa gli stipendi sono più alti perché sono più alti i prezzi è smentita da uno studio dell'Unione Banche Svizzere che dice esattamente il contrario.

potere d'acquisto degli stipendi dei lavoratori europei (fonte: studio dell'Unione Banche Svizzere)				
	dipendente pubblico	tranviere	metalmecanico	impiegato banca
Berlino	18,8	13,7	13,8	16,5
Madrid	16,4	10,4	10,4	19,7
Bruxelles	11,7	10,1	14,0	15,0
Parigi	9,5	9,6	8,0	28,2
Roma	10,0	9,7	7,8	12,9
Lisbona	8,4	8,9	6,5	8,2

Nota: il Rapporto dell'UBS (Unione delle Banche Svizzere) per misurare il potere d'acquisto utilizza un parametro piuttosto originale: i carrelli della spesa acquistabili con gli stipendi. Il numero indicato rappresenta quindi questo valore al fine di facilitare la comparazione dei dati.

Come si può vedere, negli altri paesi europei i lavoratori non solo hanno dei salari più alti ma hanno anche un potere d'acquisto più elevato. Il problema dunque è tutto qui ed è tutto italiano.

Tabella delle ore lavorate in un anno dai lavoratori europei

Infine, anche la tesi che i salari dei lavoratori in Italia sono bassi perché lavoriamo meno ore che negli altri paesi europei non è veritiera: dati OCSE (Organizzazione Cooperazione e Sviluppo Economico composta da tutti i maggiori paesi industrializzati) dimostrano come in Italia si lavori più che in paesi come Germania, Francia o Olanda.

ore di lavoro effettuate dai lavoratori all'anno (fonte: Rapporto periodico Outlook dell'OCSE, 2007)	
Germania	1.436
Francia	1.564
Olanda	1.391
Italia	1.800
Ungheria	1.989
Grecia	2.031
Corea	2.305

Tabella dell'incidenza del salario accessorio sulla retribuzione annua nelle Agenzie Fiscali

L'incidenza del salario accessorio sulla retribuzione complessiva. L'indennità di amministrazione, percepita mensilmente e non del tutto pensionabile, ha un'incidenza di circa il 20% sulla retribuzione complessiva annua di un lavoratore. Se aggiungiamo l'ammontare dei vari premi di produttività, stimiamo che l'incidenza del salario accessorio possa raggiungere, nel caso di retribuzione tabellare bassa e premi di produttività elevati, anche il 35%.

incidenza del salario accessorio sulla retribuzione complessiva (13 [^] mensilità compresa)					
Area	fascia retributiva	retribuzione tabellare + 13 [^]	indennità di amministrazione	retribuzione complessiva annua lorda (retribuzione tabellare + 13 [^] + indennità)	incidenza indennità su retribuzione complessiva
TERZA	F6	28.315,78	7.378,22	35.694,00	20,67%
	F5	26.417,40	7.378,22	33.795,62	21,83%
	F4	24.816,67	7.378,22	32.194,89	22,92%
	F3	22.590,45	6.687,02	29.277,47	22,84%
	F2	21.368,59	5.890,32	27.258,91	21,61%
	F1	20.629,53	5.890,32	26.519,85	22,21%
SECONDA	F6	21.388,60	5.174,40	26.563,00	19,48%
	F5	20.718,01	5.174,40	25.892,41	19,98%
	F4	20.047,21	5.174,40	25.221,61	20,52%
	F3	18.898,57	5.174,40	24.072,97	21,49%
	F2	17.769,94	4.474,80	22.244,74	20,12%
	F1	16.896,25	4.020,84	20.917,09	19,22%
PRIMA	F2	16.573,95	3.538,08	20.112,03	17,59%
	F1	15.999,35	3.538,08	19.537,43	18,11%

n.b. gli importi dell'indennità di amministrazione sono quelli validi per l'Agenzia delle Entrate e del Territorio. Per l'Agenzia delle Dogane l'indennità di amministrazione è inferiore.