

6. COSTO DEL LAVORO E POLITICHE SALARIALI

6.1 Il costo del lavoro in Italia dal 1987 al 1999: alcune esplorazioni da dati micro

6.1.1 Introduzione

Nel presente paragrafo ci si propone di analizzare le differenze territoriali nel costo del lavoro e di approfondire la relazione tra tale variabile e il tasso di disoccupazione regionale. A differenza di analoghi esercizi condotti su “dati medi di cella” (come nel par. 5.3), in questo caso il costo del lavoro è calcolato su base individuale, cioè ricostruito, per ciascun lavoratore, a partire dai dati sulle retribuzioni lorde, sulle caratteristiche del lavatore, del posto di lavoro e dell’area geografica contenuti nei dati WHIP, tenendo conto, inoltre, della normativa in materia di contributi sociali, fiscalizzazioni e sgravi vigente nei vari anni oggetto di analisi. Nel ricostruire il costo del lavoro individuale sono stati pertanto seguiti i seguenti passi.

Il costo del lavoro costituisce la somma complessiva delle retribuzione di fatto (al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali), degli oneri sociali a carico del lavoratore e del trattamento di fine rapporto. Gli oneri sociali, ovvero il complesso di contributi a carico del datore di lavoro che devono essere versati all’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale e agli enti di assistenza sociale (premi Inail), sono computati al netto di fiscalizzazioni e sgravi a favore delle imprese del Sud. Sono imputate anche le aliquote (o quote fisse) dei contratti agevolati identificati attraverso il loro specifico codice contributivo.

Nella tab. 6.1 vengono espone con maggiore dettaglio le voci che compongono il costo del lavoro.

Tab. 6.1 - Costo del lavoro dati WHIP

-
1. Retribuzione settimanale Whip 1987-1999;
 2. Oneri sociali Inps (differenziati per tempo, per settore, dimensione d’impresa e occupazione);
 3. Fiscalizzazione degli oneri sociali (differenziati per tempo, per area, settore dimensione d’impresa);
 4. Contratti agevolati: contratti di formazione lavoro e contratti agevolati per l’assunzione di particolari tipologie di lavoratori;
 5. Premi Inail (differenziati per settore);
 6. Sgravi per le regioni del Mezzogiorno:
 - sgravio totale decennale per i neo-assunti delle imprese del settore industriale (fino al 1991); annuale dal 1992;
 - sgravi aliquota (generale, aggiuntivo, unico) fino al 1997 e in forma capitaria dal 1997 per i lavoratori del Mezzogiorno;
 7. Trattamento di fine rapporto (circa il 7,4% della retribuzione rilevante).
-

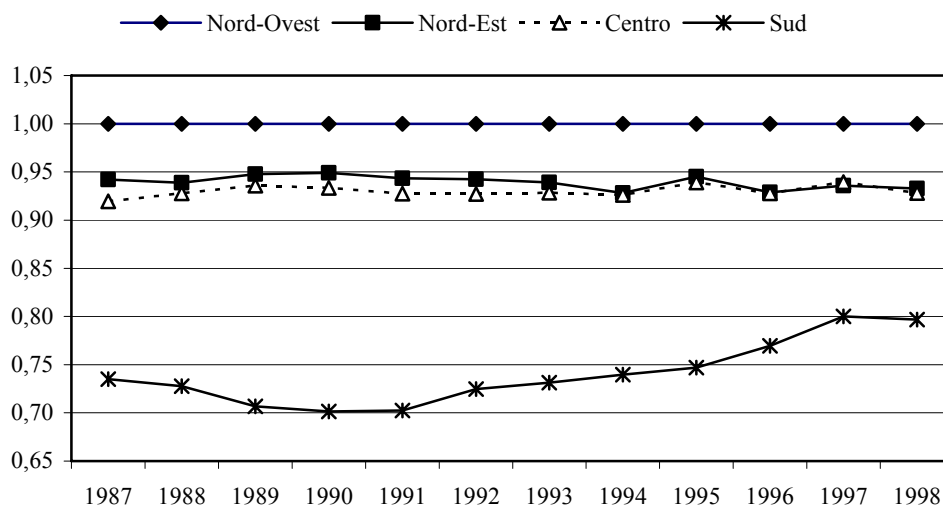
La misura del costo del lavoro ottenuta dai dati WHIP si differenzia dalle misure fornite dai dati di contabilità nazionale di fonte ISTAT per molteplici aspetti: differenti sono non solo le misure di retribuzione e di unità lavorative, ma anche la popolazione di riferimento. L'uso di dati amministrativi, infatti, consente di costruire una misura del costo del lavoro che ha come esclusivo riferimento i lavoratori “regolari”. Nonostante alcuni limiti il *dataset* sul costo del lavoro costruito sulla base dei dati WHIP costituisce però una fonte unica di microdati che consente di effettuare delle analisi sul costo del lavoro controllando per le eterogeneità di settori, imprese e lavoratori. Le integrazioni sul *dataset* WHIP sono in parte in corso d'opera, motivo per cui vengono qui riportate alcune preliminari esplorazioni limitatamente al comparto dell'industria in senso stretto.

6.1.2 Il costo del lavoro nel settore dell'industria

Il costo del lavoro rappresenta una variabile chiave nelle scelte di localizzazione. Fino agli anni novanta gli oneri sociali a carico del lavoratore hanno costituito un vero e proprio strumento di politica economica mirato ad incrementare i differenziali del costo del lavoro tra Nord e Sud del paese. Tale strumento è stato progressivamente ridotto e successivamente smantellato a causa della incompatibilità con le leggi sulla concorrenza dell'Unione europea. I differenziali del costo del lavoro a parità di retribuzione possono infatti risultare più ampi a causa delle detrazioni della contribuzione sociale e degli sgravi a favore delle regioni a più alto tasso di disoccupazione.

La fig. 6.1 espone l'andamento del differenziale del costo del lavoro in Italia per le macroregioni Nord-Ovest, Nord-Est, Centro e Sud, ponendo il costo del lavoro del Nord-Ovest pari a uno. Nel periodo tra il 1987 e il 1998, il costo del lavoro nelle regioni del Mezzogiorno risulta inferiore in media del 20-25% rispetto al costo del lavoro del Nord-Ovest; nel tempo i differenziali tra Nord e Sud del paese tendono a convergere in risposta alla progressiva riduzione degli interventi di fiscalizzazione degli oneri sociali e degli sgravi sugli oneri sociali nel Mezzogiorno.

Fig. 6.1 - Differenziali nel costo del lavoro in Italia per macroregioni (Nord-Ovest=1) - 1987-1998



Fonte: WHIP, 1987- 1998.

Le figg. 6.2, 6.3, 6.4 e 6.5 mostrano l’andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni medie rispetto al tasso di disoccupazione per le diverse regioni italiane negli anni 1987 e 1997.

Fig. 6.2 - Retribuzione e tasso di disoccupazione locale - 1987

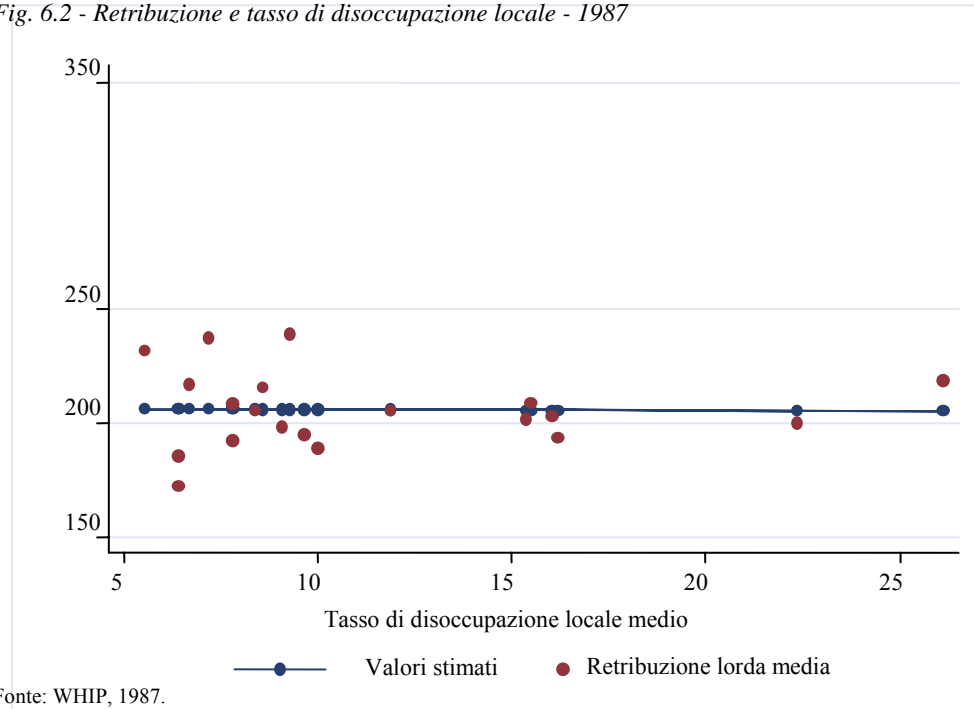


Fig. 6.3 - Costo del lavoro e tasso di disoccupazione locale - 1987

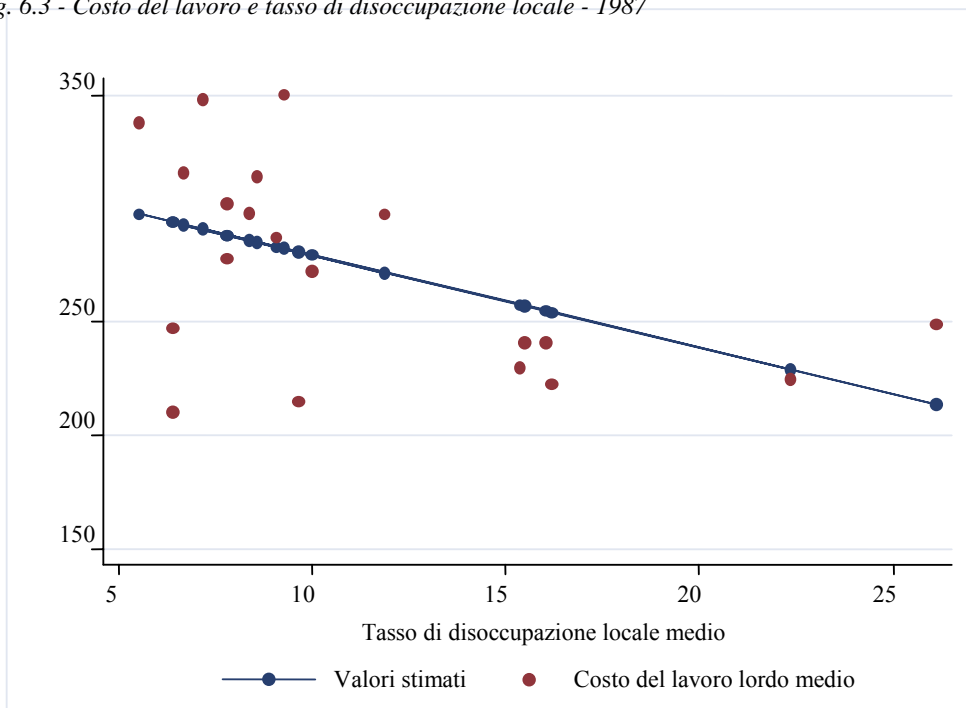
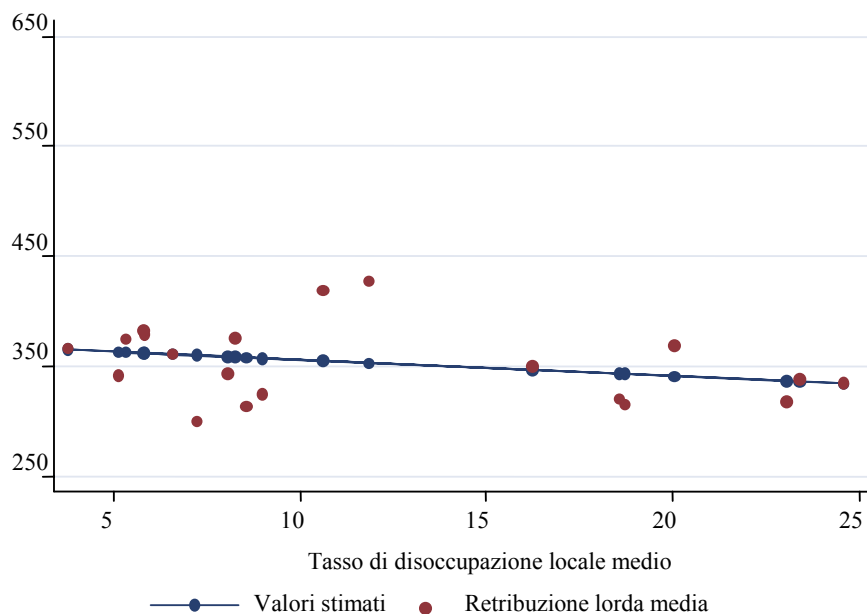
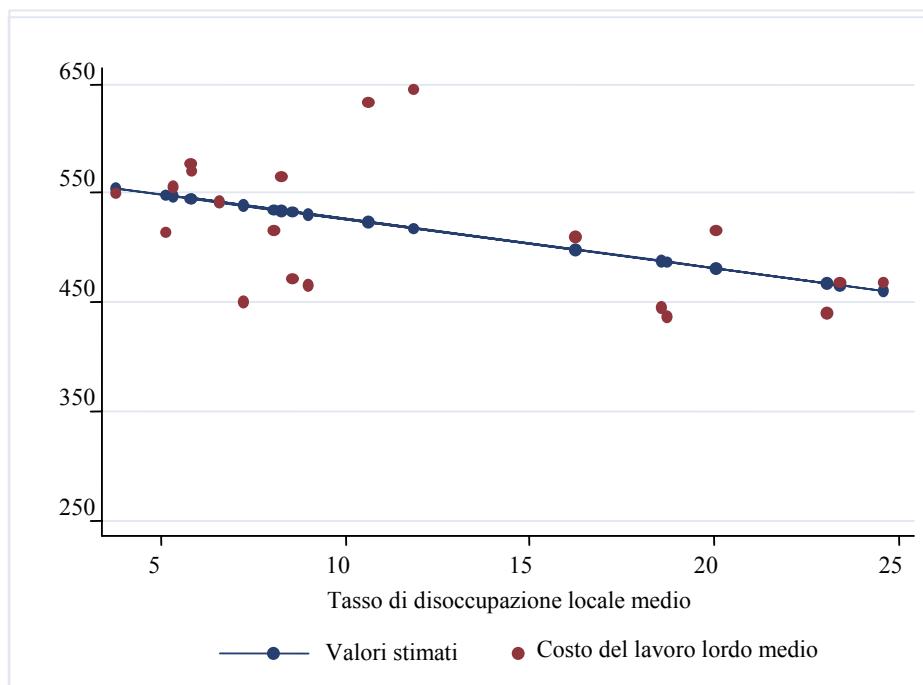


Fig. 6.4 - Retribuzione e tasso di disoccupazione locale - 1997



Fonte: WHIP, 1997.

Fig. 6.5 - Costo del lavoro e tasso di disoccupazione locale - 1997



Fonte: WHIP, 1997.

L’analisi visiva sembra suggerire una relazione tra il tasso di disoccupazione locale e il costo del lavoro più ripida rispetto a quella tra il tasso di disoccupazione e la retribuzione lorda. Come atteso, le differenze tra le due relazioni risultano più marcate nel 1987. In entrambi i grafici sono stati presi in considerazione le retribuzioni lorde e il costo del lavoro lordo medi; in altri termini non si è tenuto conto degli effetti di composizione delle caratteristiche di impresa e dei lavoratori. Il livello medio del costo del lavoro nelle singole aree è significativamente influenzato dalla distribuzione dimensionale delle imprese, dalla composizione occupazionale, ma anche dalla diversa intensità tecnologica delle imprese.

6.1.3 La stima della curva dei salari e del “costo del lavoro”

Al fine di studiare se, e di quanto, le detrazioni contributive e gli sgravi fiscali abbiano prodotto una maggiore reattività del costo del lavoro alle condizioni del mercato locale del lavoro rispetto alle retribuzioni lorde nel settore dell’industria, è stata stimata una curva dei salari utilizzando come variabile dipendente sia la retribuzione, sia il costo del lavoro. La specificazione utilizzata consente di considerare la reattività di breve e di lungo periodo di entrambe le variabili.

Viene stimata l’equazione dei salari su un panel di dati individuali controllando anche per gli effetti fissi individuali (stima *within-group*). I controlli (X) sono: età, età², dimensione d’impresa, qualifica. Inoltre sono inclusi sia gli effetti fissi regionali, sia un *trend* specifico per regione³⁹.

La specificazione considera due sottoperiodi, prima e dopo il 1993, ed è stata stimata in due versioni: una in cui variabile dipendente è rappresentata dal costo del lavoro, l’altra, per confronto, in cui la variabile dipendente è data dal salario lordo (settimanale). Occorre infatti tener presente che le politiche del costo del lavoro sono state attuate con tempistiche differenti rispetto alla politica dei redditi. Le riduzioni degli interventi nel mezzogiorno sono state gradualmente nel corso degli anni anche se più marcate a partire dalla seconda metà degli anni novanta.

Tab. 6.2 - Stime della elasticità della curva dei salari e del costo del lavoro su dati individuali nel settore dell’industria, uomini

	Log (salari settimanali lordi)	Log (costo del lavoro settimanale)
Disoccupazione	-0,008	-0,031
(p-value)	0,012	0
Disoccupazione per anno > 1993	-0,007	0,028
(p-value)	0,017	0
Salario a t-1	0,248	0,398
(p-value)	0	0
<i>Elasticità derivate:</i>		
Elasticità di lungo periodo	-0,011	-0,052
Elasticità di lungo periodo dopo il 1993	-0,017	-0,006
Numeri di osservazioni	353.355	353.355

Fonte: elaborazione su WHIP.

³⁹ L’equazione stimata è specificata come : $\ln w_{ijt} = \rho_j + \tau_t + \varphi_1 \ln U_{jt} + (1-\alpha) \ln w_{ijt-1} + T_j \rho_j + \beta X_{ijt} + \varepsilon_{ijt}$.

Riferendosi ai salari settimanali, senza considerare il *break* del 1993, l’elasticità stimata di breve periodo è attorno allo 0,8%, scarsamente significativa, quella di lungo periodo sale all’1,1%. Se si permette ai valori di essere diversi prima e dopo l’introduzione della politica dei redditi del 1993, allora l’elasticità di breve periodo è pari a 1,5% (risulta infatti, dello 0,7% più ripida rispetto al periodo precedente) dopo il 1993; l’elasticità di lungo periodo dopo il 1993 è pari all’1,7%.

I risultati mettono in evidenza come nel primo sottoperiodo l’elasticità del costo del lavoro al tasso di disoccupazione sia significativamente più elevata di quella del salario. A fronte di un’elasticità del salario di breve periodo pari allo 0,8% e di lungo periodo pari all’1,1%, emerge un’elasticità del costo del lavoro al tasso di disoccupazione locale di breve termine pari al 3% e di lungo periodo pari al 5%. Come atteso, non viene rilevato alcun *break* strutturale e l’elasticità del costo del lavoro diviene significativamente meno ripida fino a quasi annullare gli effetti prodotti nella prima metà degli anni novanta. Notevole anche la riduzione dell’elasticità di lungo periodo che passa dal 5% allo 0,6%, portandosi su valori analoghi a quelli ottenuti nell’equazione dei salari.

I risultati ottenuti riflettono abbastanza il quadro istituzionale italiano in cui le politiche mirate ad incrementare i differenziali del costo del lavoro hanno spesso avuto un’ottica di lungo periodo – si pensi agli sgravi decennali in vigore fino al 1991 – e in cui la progressiva riduzione delle fiscalizzazioni e degli sgravi è stata effettuata in risposta alle politiche comunitarie più che sulla base di considerazioni legate all’andamento delle economie locali.

6.2 Retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto

6.2.1 Introduzione

Nel presente paragrafo viene condotto un esercizio volto ad approfondire gli aspetti istituzionali alla base della presunta rigidità della struttura salariale italiana. Anche se l’oggetto dell’analisi torna ad essere quello dei differenziali salariali, se ne sottolinea un aspetto nuovo: il ruolo delle retribuzioni contrattuali (ovvero delle retribuzioni stipulate nei contratti nazionali di categoria) nella distribuzione delle retribuzioni di fatto. Come nel paragrafo precedente, l’analisi è effettuata a livello micro e, in quanto tale, ha richiesto la preliminare raccolta delle informazioni sulle retribuzioni contrattuali per categorie di contratti e di lavoratori, e il successivo aggancio ad un sottoinsieme di lavoratori presente nel *dataset* WHIP.

Il processo di determinazione salariale, accanto alla struttura del mercato del lavoro, costituisce un importante fattore per la spiegazione della dispersione e dei differenziali di salario.

Il quadro istituzionale italiano negli anni novanta è caratterizzato, come più volte sottolineato, da profonde riforme del sistema negoziale. Il protocollo del 23 luglio 1993 modifica la struttura della contrattazione e definisce una politica dei redditi imperniata sulla tecnica della predeterminazione dell’inflazione, il definitivo superamento della scala mobile e il riconoscimento di due livelli di contrattazione: il primo, nazionale di categoria, con l’obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, il secondo, aziendale, ancorato a criteri di *performance* dell’impresa. Un’analisi della retribuzione per diverse fonti di salario – retribuzioni contrattuali e slittamento salariale – consente di individuare il differente peso delle componenti istituzionali e di quelle legate alle forze di mercato sulla struttura dei salari e, quindi, di identificare possibili *break* strutturali determinati dalle riforme istituzionali.

Più precisamente, poiché l’incisività e l’estensione della contrattazione nazionale – le quali, notoriamente, tendono ad appiattare i differenziali salariali – tendono ad essere alte, una variabile chiave nello spiegare la struttura dei salari è costituita dallo slittamento salariale o *wage drift* (la differenza percentuale tra retribuzioni contrattuali e di fatto). L’analisi qui presentata sull’argomento è suddivisa in tre paragrafi. Il primo descrive il *dataset* e il campione utilizzati nelle analisi, il secondo presenta alcune evidenze sui differenziali salariali, il terzo focalizza l’attenzione sul peso relativo delle differenti fonti di salario sulla dispersione della retribuzione di fatto.

6.2.2 *Il dataset*

L’analisi che segue nei paragrafi successivi si avvale dell’uso dei dati di imprese-lavoratori INPS contenuti in WHIP (*Work Histories Italian Panel*) per il periodo compreso tra il 1987 e il 1998. Poiché i dati WHIP registrano, per ogni rapporto di lavoro, il relativo contratto nazionale di categoria, nonché il livello di inquadramento, è possibile associare a ciascun lavoratore (o alla sua retribuzione di fatto) anche la retribuzione prevista dai contratti collettivi.

Al fine di considerare le relazioni tra retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto, sono state raccolte informazioni su 25 principali contratti nazionali di categoria e direttamente incorporate in WHIP. I contratti presi in esame si riferiscono ai settori metalmeccanico, commercio, turismo, edilizia, tessile, alimentare, legno, arredamento e servizi. Il salario contrattuale comprende: minimi, scala mobile e terzi elementi. Ciascun contratto stabilisce queste tre componenti differenziate per i livelli di inquadramento specifici al contratto stesso. Ne consegue che, per ciascun individuo, è possibile osservare non solo i salari di fatto, ma anche la retribuzione prevista dai contratti collettivi, ottenuta sommando le tre componenti di cui sopra. Si deve tener conto del fatto che il campione utilizzabile in proposito, tuttavia, si riduce (a poco più del 70% delle osservazioni disponibili per il periodo 1990-99).

Nonostante alcuni limiti, il *dataset* così ottenuto rappresenta l’unica fonte di microdati in Italia su un campione nazionale e per diversi settori che consenta di osservare contemporaneamente le retribuzioni di fatto e le retribuzioni contrattuali.

I dati utilizzati non consentono l’osservazione diretta delle ore lavorate per lavoratore dipendente. Il salario unitario di fatto è quindi ottenuto dividendo la retribuzione annuale lorda del lavoratore per il numero di giornate retribuite durante l’anno. Il rischio, in precedenza segnalato, di eventuali distorsioni nella costruzione di questa unità di misura – dovute a possibili sottodichiarazioni da parte delle imprese nel numero di giornate lavorate finalizzate a rendere compatibili i salari medi giornalieri con i minimi contributivi vigenti – viene ovviato ricorrendo ad un campione di lavoratori che registrano più di duecento giornate lavorate, ottenendo così una misura del salario unitario potenzialmente corretta.

6.2.3 *Differenziali salariali, retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto*

Il protocollo di luglio ‘93 ha introdotto un nuovo sistema di contrattazione basato su due livelli negoziali, il primo centralizzato, il secondo decentrato a livello d’impresa.

Il salario negoziato a livello centralizzato per diversi livelli d’inquadramento assume un ruolo di minimo che rende standard i salari tra lavoratori e imprese di uno stesso settore. La contrattazione decentrata può invece rendere meno stringenti i vincoli imposti dai contratti nazionali adattando i salari alle condizioni specifiche d’impresa.

La rilevanza dei contratti collettivi nella determinazione dei salari appare evidente: nel

periodo 1990-1998, in media circa il 74% della retribuzione giornaliera individuale è stabilita dai contratti collettivi (tab. 6.3), lasciando limitato spazio alla contrattazione “decentrata”.

Tab. 6.3 - *Retribuzione contrattuale e slittamento salariale-medie (1990-1998)*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Retribuzione contrattuale	0,74	0,733	0,743	0,745	0,742	0,743	0,742	0,739	0,74
Slittamento salariale	0,26	0,267	0,257	0,255	0,258	0,257	0,258	0,261	0,26

Fonte: elaborazione da dati WHIP 1990-1998.

La tab. 6.4 consente di apprezzare alcune tendenze di fondo registrate dalle diverse componenti di reddito in Italia durante il periodo 1990-1998. Ponendo a cento il rapporto delle diverse componenti di reddito nel 1992, nella prima colonna viene mostrata la dinamica delle retribuzioni contrattuali, nella seconda e terza colonna rispettivamente delle retribuzioni di fatto e dello slittamento salariale.

Il ruolo “guida” – se non “costrittivo” – delle retribuzioni contrattuali sulla dinamica delle retribuzioni di fatto emerge chiaramente dal confronto dei valori presenti nelle prime due colonne della tabella; le dinamiche delle due componenti di reddito risultano infatti identiche per tutto il periodo considerato.

Tab. 6.4 - *Trend della retribuzione contrattuale, della retribuzione di fatto e dello slittamento salariale*

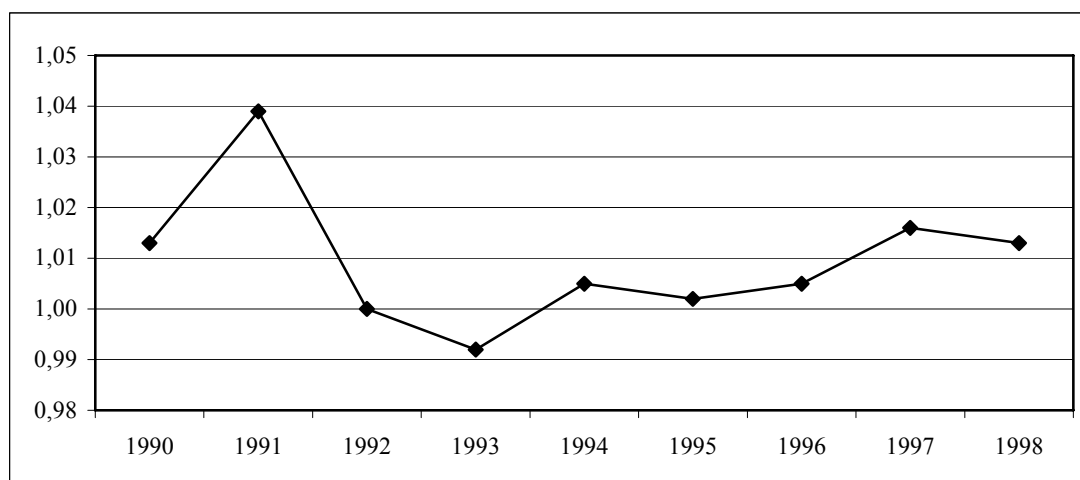
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Retribuzione contrattuale	0,869	0,951	1,000	1,044	1,075	1,117	1,157	1,201	1,244
Retribuzione di fatto	0,891	0,967	1,000	1,038	1,073	1,114	1,154	1,201	1,241
Slittamento salariale	1,013	1,039	1,000	0,992	1,005	1,002	1,005	1,016	1,013

Fonte: elaborazione da dati WHIP 1990-1998.

Lo slittamento salariale come si osserva dalle tabelle precedenti e nella fig. 6.6 non presenta evidenti mutamenti, sia pur con un *trend* lievemente crescente. In sostanza, negli anni successivi al protocollo di luglio '93, non sembra esserci un ampliamento significativo del divario tra retribuzione di fatto e retribuzione prevista dai contratti di categoria, una prima conferma della scarsa diffusione, nel periodo, della contrattazione decentrata.

Nelle tabb. 6.5 e 6.6 è riportata la differenza percentuale (in livello) tra retribuzione di fatto osservata e minimi insiti nei contratti nazionali di categoria. È da rilevare come il divario sia strettamente legato al livello di inquadramento e alle dimensioni d'impresa: è per le qualifiche meno elevate e nelle piccole imprese che, come del resto prevedibile, il contratto nazionale è potenzialmente più costrittivo della retribuzione effettiva, rappresentandone una quota più elevata. Più precisamente il *drift* è in media intorno al 21% per gli operai, il 30% per gli impiegati e più del 50% per i dirigenti. Non emergono evidenti differenze sulla dinamica dello slittamento salariale degli operai e degli impiegati, che resta costante nel tempo, mentre risulta più volatile la dinamica della componente di secondo livello per i dirigenti.

Fig. 6.6 -Dinamica dello slittamento salariale, 1990-1998



Fonte: elaborazione da dati WHIP 1990-1998.

Tab. 6.5 - Quota della retribuzione effettiva non ascrivibile al contratto nazionale, per anno e occupazione

Occupazione	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Operai	0,220	0,214	0,203	0,207	0,209	0,212	0,212	0,217	0,213
Impiegati	0,332	0,317	0,307	0,311	0,313	0,306	0,303	0,305	0,309
Dirigenti	0,647	0,748	0,746	0,677	0,741	0,583	0,580	0,569	0,568

Fonte: elaborazione da dati WHIP 1991-1999.

Dalla tab. 6.6 si evince chiaramente una relazione diretta tra slittamento salariale e dimensione d'impresa. I differenziali dello slittamento salariale per dimensione d'impresa risultano più pronunciati per il comparto dell'industria rispetto ai servizi, riflettendo il diverso grado di diffusione della contrattazione decentrata all'interno dei settori. dell'attività produttiva può contribuire a spiegare i differenziali di reddito. La dimensione territoriale racchiude in sé una molteplicità di elementi che determinano le condizioni locali del lavoro. Le differenze in termini di dotazioni di infrastrutture, di costo di capitale, di accessibilità al mercato, ma anche il diverso tessuto sociale si riflettono in differenze nella produttività totale di un'area, e, di conseguenza, nella struttura dei salari. La presenza di un sistema di contrattazione parzialmente centralizzato può limitare l'aggiustamento dei salari alle condizioni del mercato del lavoro, riducendo i differenziali salariali.

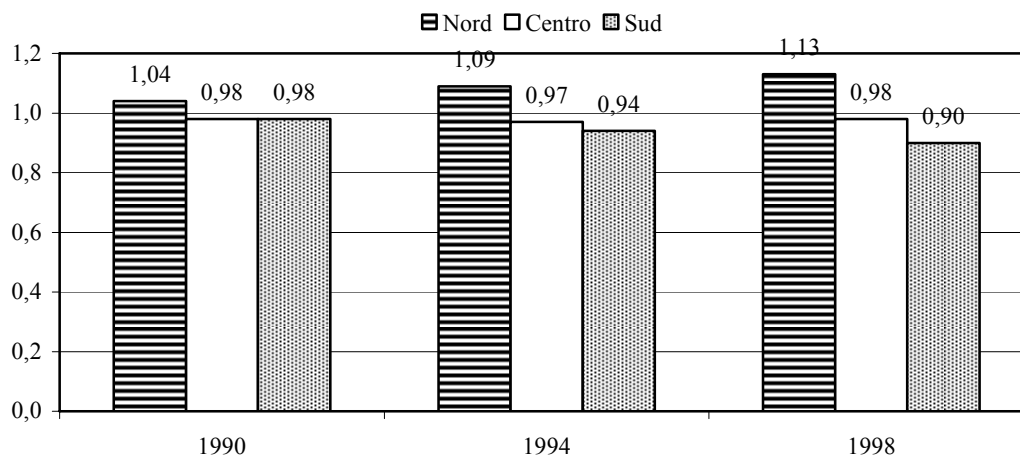
Accanto ad effetti legati alla composizione del lavoro e alla struttura produttiva (composizione di settore e composizione dimensionale dell'impresa), anche la diversa localizzazione. Le figg. 6.7 e 6.8 mostrano i differenziali territoriali dello slittamento salariale e della retribuzione di fatto in termini nominali. I differenziali territoriali dello slittamento salariale sono più pronunciati dei differenziali delle retribuzioni di fatto. I differenziali territoriali appaiono più compressi nel 1990, tendono poi ad ampliarsi nel 1994 e nel 1998. Nel 1998 il differenziale tra Nord e Sud dello slittamento salariale in termini nominali è del 23%; le differenze si dimezzano se si considerano le retribuzioni di fatto che includono i salari contrattuali.

Tab. 6.6 - Quota della retribuzione effettiva non ascrivibile al contratto nazionale per settori e dimensione d'impresa

Contratto	Dimensione d'impresa				
	0-19	20-49	50-199	200-499	>=500
Alimentare	0,16	0,20	0,30	0,36	0,40
Commercio	0,20	0,24	0,28	0,32	0,34
Edilizia	0,28	0,32	0,37	0,44	0,46
Metalmeccanico	0,22	0,25	0,32	0,37	0,40
Tessile	0,22	0,27	0,29	0,32	0,34
Turismo	0,18	0,22	0,26	0,30	0,33

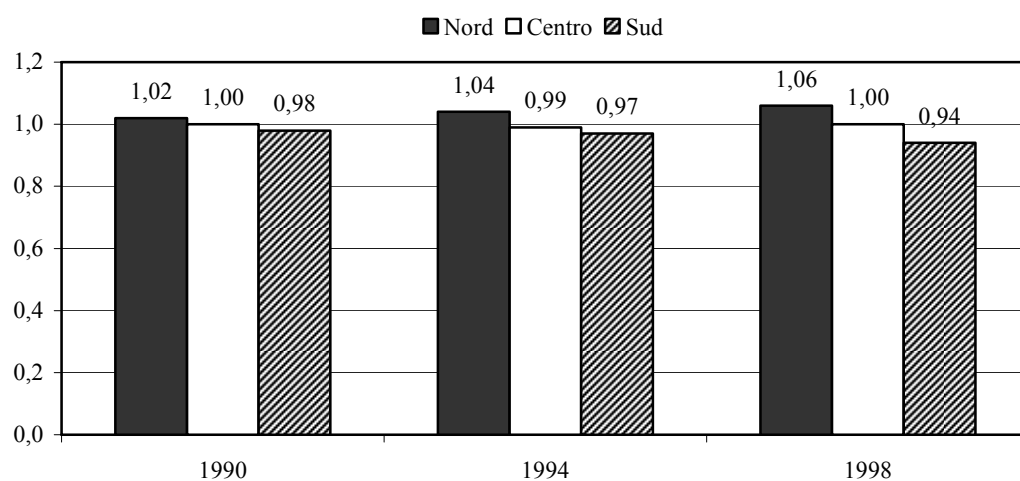
Fonte: elaborazione da dati WHIP 1991-1999.

Fig. 6.7 - Differenziali territoriali dello slittamento salariale (media nazionale = 1)



Fonte: elaborazione da dati WHIP 1990, 1994, 1998.

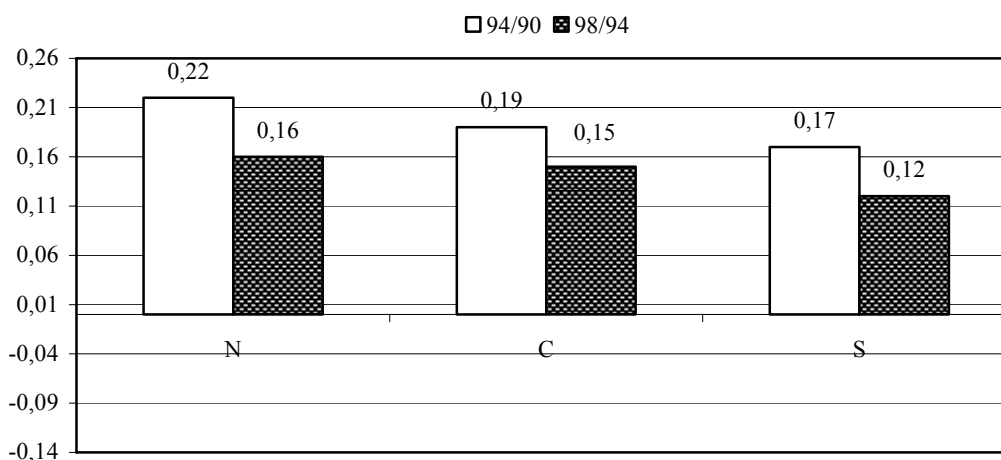
Fig. 6.8 - Differenziali territoriali delle retribuzioni di fatto (media nazionale = 1)



Fonte: elaborazione da dati WHIP 1990, 1994, 1998.

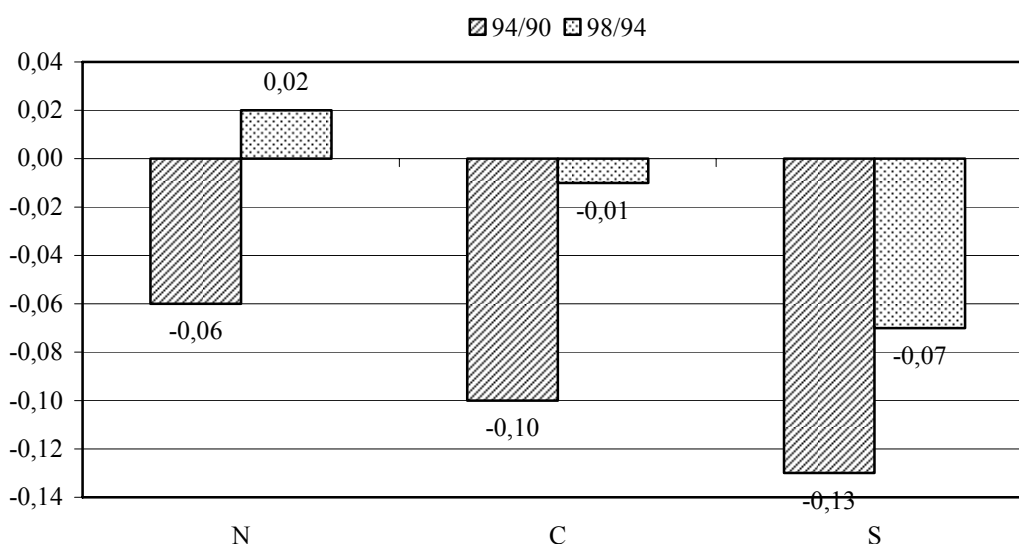
Le figg. 6.9 e 6.10 mostrano le variazioni nominali del reddito e dello slittamento salariale confrontando il livello medio delle due variabili nel 1994 rispetto al 1990 e del 1998 rispetto al 1994. È da evidenziare come l'appiattimento delle dinamiche del reddito sia principalmente il frutto di variazione dello slittamento salariale e, più in particolare, come esso sia stato determinato da una più forte riduzione dello slittamento salariale al Sud rispetto al Nord del paese. Questi risultati sono il riflesso della differente diffusione della contrattazione decentrata avvenuta nella seconda metà degli anni 90, fortemente più ridotta al Sud del paese (si veda Casadio, 2004).

Fig. 6.9 - Variazione del differenziale delle retribuzioni di fatto per area



Fonte: elaborazione da dati WHIP 1990, 1994, 1998.

Fig. 6.10 - Variazione del differenziale dello slittamento salariale per area



Fonte: elaborazione da dati WHIP 1990, 1994, 1998.

Dispersione salariale: ruolo delle retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto

Un’analisi del peso relativo delle istituzioni rispetto alle forze di mercato sulla dispersione salariale è oggetto del presente paragrafo, attraverso la scomposizione della dispersione salariale per diverse fonti di salario.

La tab. 6.7 riporta la scomposizione della dispersione della retribuzione di fatto per differenti componenti di salario utilizzando l’“indice di Shorrocks” (1982). Tale indice misura quanta parte della dispersione (varianza) della retribuzione di fatto è attribuibile alla dispersione del salario contrattato a livello nazionale e quanta parte è invece attribuibile alla componente di secondo livello, ovvero allo slittamento salariale. Il contributo proporzionale della componente s_k del reddito proveniente dalla fonte k (k = retribuzione contrattuale o slittamento retributivo) alla dispersione totale è definito come segue:

$$s_k = \text{cov}(Y_k, Y) / \sigma^2$$

dove Y rappresenta la retribuzione totale e $\text{cov}(Y_k, Y)$ rappresenta la covarianza tra il reddito proveniente da una delle due fonti e la retribuzione totale, mentre σ^2 rappresenta la varianza totale. Come atteso, la principale fonte di dispersione salariale è costituita dallo slittamento salariale a cui è possibile attribuire circa i tre quarti della dispersione totale. Di contro, i salari da contratto, pur costituendo la fonte principale di reddito dei lavoratori, spiegano solo il 25% della dispersione totale. È importante sottolineare che, anche se non si evince in media un incremento del peso relativo dello slittamento salariale rispetto alla componente contrattata centralmente, si registra negli anni 1991 e 1992 un incremento seppur moderato del peso relativo della componente di secondo livello sulla dispersione della retribuzione, che passa dal 71% al 74%, restando poi costante al 74% negli anni successivi. Una sia pur moderata variazione della struttura dei salari sembra essere stata determinata principalmente dallo smantellamento della scala mobile.

Tab. 6.7 - Scomposizione della dispersione retributiva per fonti di salario

Fonti di salario	Anno								
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Slittamento salariale	0,717	0,728	0,739	0,741	0,742	0,743	0,742	0,741	0,742
Salario da contratto	0,283	0,272	0,261	0,259	0,258	0,257	0,258	0,259	0,258

Fonte: elaborazione da dati WHIP 1990-1998.

La tab. 6.8 mostra la dispersione del salario contrattato centralmente, dello slittamento salariale e del salario di fatto. La distribuzione del reddito per ciascuna delle fonti viene suddivisa in decili, misurando poi le differenze tra le retribuzioni dei lavoratori a basso salario (primo decile), con quelle dei lavoratori a salario elevato (nono decile) e a salario medio (quinto decile); inoltre, vengono misurate le differenze tra i salari più elevati e i salari medi. Le diverse misure utilizzate permettono di apprezzare l’andamento della dispersione salariale in diversi punti della distribuzione del reddito.

Si può osservare, innanzitutto, che, come atteso, lo slittamento salariale produce un effetto di incremento della dispersione a qualsiasi livello della distribuzione. Il più elevato valore della misura di dispersione osservata sullo slittamento salariale rispetto alle altre misure di dispersione

emerge sia dal confronto tra livelli medi e livelli bassi, sia tra livelli medi e livelli alti, nonché tra punti estremi della distribuzione. L’incremento della dispersione determinata dallo slittamento salariale risulta, però, maggiore nella parte bassa della distribuzione del reddito, che non nella parte alta della distribuzione stessa. In altri termini, i lavoratori con un alto salario da contratto – come mostrato dal rapporto tra il nono e il quinto decile della distribuzione del reddito – tendono ad avere una minore dispersione dello slittamento salariale. I contratti nazionali esercitano un effetto “egualitario”, maggiore sui lavoratori a basso reddito, meno pronunciato sui lavoratori a più alto reddito.

Tab. 6.8 - Indici di dispersione delle retribuzioni contrattuali di fatto e dello slittamento salariale

	Anno									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	
	<i>P90/P10</i>									
Salario da contratto	1,21	1,27	1,30	1,30	1,28	1,30	1,31	1,30	1,33	
Retribuzione di fatto	2,01	2,10	2,11	2,08	2,08	2,11	2,11	2,09	2,10	
Slittamento salariale	5,12	5,96	6,41	6,20	6,15	6,45	6,16	5,74	5,78	
	<i>P50/P10</i>									
Salario da contratto	1,08	1,11	1,13	1,12	1,10	1,11	1,10	1,10	1,12	
Retribuzione di fatto	1,29	1,32	1,33	1,32	1,32	1,32	1,31	1,32	1,31	
Slittamento salariale	2,80	3,19	3,27	3,17	3,18	3,33	3,16	3,00	2,98	
	<i>P90/P50</i>									
Salario da contratto	1,12	1,15	1,15	1,15	1,17	1,17	1,18	1,18	1,18	
Retribuzione di fatto	1,56	1,58	1,59	1,58	1,58	1,60	1,60	1,59	1,60	
Slittamento salariale	1,83	1,87	1,96	1,95	1,93	1,94	1,95	1,91	1,94	
	<i>CV</i>									
Salario da contratto	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	
Retribuzione di fatto	0,11	0,13	0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	
Slittamento salariale	0,28	0,31	0,35	0,34	0,33	0,34	0,34	0,32	0,32	

Fonte: elaborazione su dati WHIP 1990-1998.

Similmente, guardando alla dispersione del salario per qualifica (tab. 6.9), emerge come gli impiegati presentino una minore dispersione dello slittamento salariale rispetto agli operai. La maggiore dispersione dello slittamento salariale per gli operai non produce però, una maggiore dispersione delle retribuzioni di fatto confermando il ruolo maggiormente costrittivo delle retribuzioni contrattuali per i lavoratori a basso reddito.

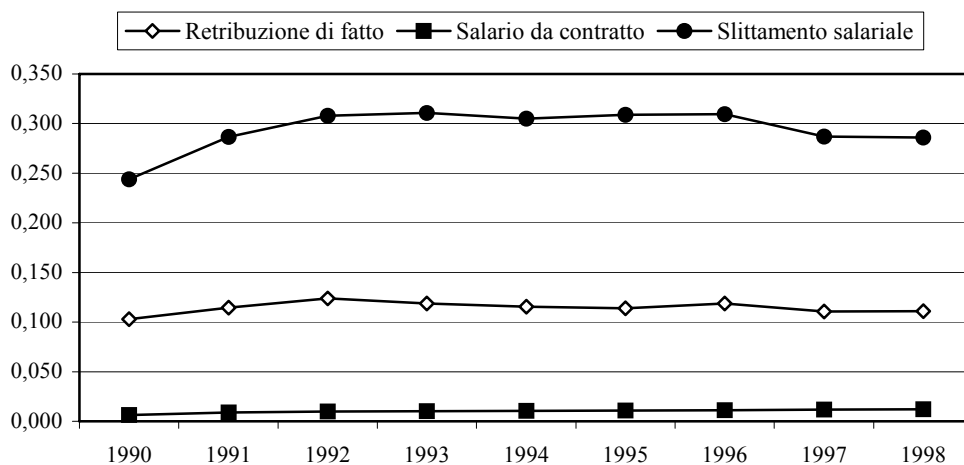
Analoghi risultati si evidenziano confrontando la dispersione salariale per diversi settori. Le figg. 6.11 e 6.12 mostrano l’evoluzione della dispersione delle componenti di reddito – misurata dal coefficiente di variazione – per i settori dell’industria e dei servizi.

Tab. 6.9 - Dispersione dello slittamento salariale e delle retribuzioni di fatto per qualifica

Anno	Operai		Impiegati	
	Slittamento salariale	Retribuzione di fatto	Slittamento salariale	Retribuzione di fatto
1990	0,27	0,052	0,25	0,128
1991	0,32	0,058	0,24	0,134
1992	0,35	0,060	0,29	0,141
1993	0,34	0,058	0,28	0,134
1994	0,33	0,060	0,28	0,136
1995	0,34	0,061	0,28	0,136
1996	0,34	0,062	0,28	0,137
1997	0,32	0,063	0,28	0,133
1998	0,31	0,061	0,29	0,132

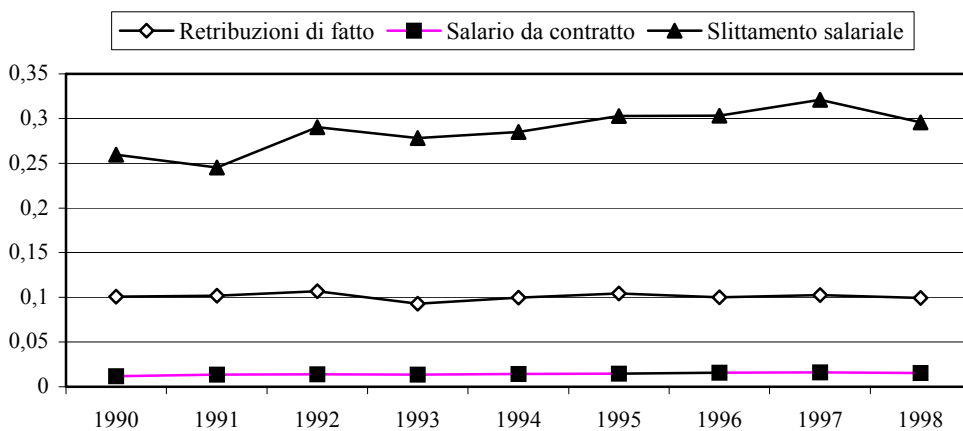
Fonte: elaborazione su dati WHIP 1990-1998.

Fig. 6.11 - Dispersione salariale nel settore dell'industria



Fonte: elaborazione su dati WHIP 1990-1998

Fig. 6.12 - Dispersione salariale nel settore dei servizi



Fonte: elaborazione su dati WHIP 1990-1998

Nel comparto dell'industria le dinamiche dello slittamento salariale si riflettono sulle dinamiche delle retribuzioni di fatto, registrando un incremento della dispersione fino al 1995, seguito poi da un'inversione di tendenza e un restringimento dei differenziali dal 1996 al 1998. Il comparto dei servizi mostra una dinamica un po' diversa, in quanto un aumento della dispersione dello slittamento salariale non è seguito da un incremento della dispersione delle retribuzioni di fatto, la cui dinamica, probabilmente più ancorata all'andamento della dispersione dei salari contrattuali, mantiene un *trend* costante.

6.2.4 *La contrattazione aziendale e il premio di risultato in Italia prima e dopo l'accordo di luglio 1993*

L'accordo del 23 luglio 1993 è considerato un momento fondamentale nell'evoluzione del sistema di relazioni industriali del nostro paese. Con riferimento agli aspetti retributivi della contrattazione, la riforma ha definito due distinti momenti di negoziazione sul salario: 1) a livello *centralizzato*, con cadenza biennale, prevalentemente per il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni e per il perseguimento di obiettivi macroeconomici di carattere generale; 2) a livello *decentrato* (aziendale o territoriale), per la definizione di incrementi retributivi legati all'andamento dell'impresa.

Questo secondo aspetto ha rappresentato in qualche misura “l'istituzionalizzazione” del salario variabile, favorendone una sostenuta diffusione e stimolando, di conseguenza, un crescente interesse (non solo scientifico) nei confronti dello studio delle dimensioni e delle modalità assunte dal fenomeno.

Le analisi effettuate sull'argomento, sia a livello nazionale che a livello locale, sono numerose e risulta pertanto utile seguire Auleta (1999) nel tentativo di sistematizzare la tematica.

Alcuni studi presi in considerazione analizzano il periodo precedente la riforma⁴⁰.

Da questo primo gruppo di analisi si desumono alcuni elementi ricorrenti nella contrattazione sul premio di risultato effettuata prima della riforma del 1993.

La quota potenziale di retribuzione flessibilizzata, che risulta circa pari al 3,50% della retribuzione totale, una volta tenuto conto della parte garantita del premio in termini effettivi, scende al 3,00%.

L'obiettivo prevalentemente perseguito con l'introduzione del salario variabile è l'aumento della produttività; altre finalità piuttosto ricorrenti sembrano essere quelle del miglioramento della qualità del prodotto e del sistema di relazioni industriali all'interno delle imprese. A fronte di tali obiettivi, risultano positive le valutazioni espresse sui risultati ottenuti in termini di incremento della produttività. Più incerta, invece, appare l'evidenza sull'impatto prodotto dall'adozione di schemi di retribuzione variabile sugli altri obiettivi dichiarati. Con riferimento agli indicatori utilizzati, si registra la netta prevalenza di quelli di produttività, mentre meno diffusi, anche se presenti in diversi casi, sono gli indicatori di qualità e quelli costruiti utilizzando voci del bilancio aziendale.

⁴⁰ Il primo lavoro esaminato è quello curato da Cossentino e Prosperetti (1991). La ricerca è basata sull'analisi di 128 accordi, segnalati dalla stampa nazionale e da altre fonti, stipulati fra il 1984 ed il 1989, relativi sia all'industria, sia al settore dei servizi. Una seconda ricerca, curata da Prosperetti, Ajello, Caironi e Ravanelli (1997), è stata eseguita utilizzando un campione non casuale di 885 imprese, private e pubbliche, operanti in tutti i settori dell'economia, estratte dalla pubblicazione “*Principali Società Italiane*” edita da Mediobanca (1991). Biagioli, in collaborazione con Curatolo (Biagioli e Curatolo, 1997), ha condotto un'ulteriore analisi empirica per il periodo 1982-91, utilizzando dati di bilancio delle imprese metalmeccaniche incluse nell'indagine Mediobanca (1991). Le imprese considerate sono 166, generalmente di grandi dimensioni.

Altri studi analizzano invece il periodo successivo alla riforma, tra cui 6 indagini a livello nazionale e 16 a livello locale.

Le 6 indagini effettuate a livello nazionale sono:

1. quella curata da Paolucci per il CNEL (Paolucci, 1997), nella quale viene esaminato l’impatto della riforma del 23 luglio 1993 in termini di adeguamento del sistema di relazioni industriali ai cambiamenti tecnologici ed organizzativi che hanno interessato il mondo della produzione;
2. Prosperetti e Giulivi (1997). In questa ricerca, atta ad accertare la capacità premiante dell’integrazione aziendale della retribuzione, gli autori evidenziano come in una quota elevata di aziende emerga un’accentuata flessibilità del premio anche verso il basso;
3. il lavoro curato da Rossi (1997) per il Centro Studi Confindustria, nel quale vengono analizzate le principali caratteristiche degli accordi stipulati nelle imprese manifatturiere a partire dal luglio 1993 fino alla fine del 1996. Sempre Fulvio Rossi in collaborazione con Paolo Sestito, nello studio *“Contrattazione aziendale, struttura negoziale e determinazione decentrata del salario”*, conclude, sulla base di dati analitici di alcune grandi imprese meccaniche con presenza di contrattazione aziendale, che *“la busta paga media è composta all’incirca per il 78% da voci stabilite dal CCNL, per l’11% da voci derivanti dalla contrattazione aziendale e per un altro 11% da superminimi individuali”*.

Inoltre la quota attribuibile a contrattazione aziendale varia da circa il 13% per gli operai a circa il 7% per i quadri. In sintesi, è ragionevole attendersi che, nelle imprese dove esiste contrattazione aziendale, il livello complessivo del salario medio sia composto al più per il 12-13% da voci definite nella sequela di contratti aziendali via via succedutisi nel tempo. La quantificazione dell’incidenza della contrattazione aziendale sulla busta paga non costituisce, in ogni caso, una buona indicazione del differenziale retributivo tra imprese simili ma caratterizzate rispettivamente dalla presenza o meno di contratto aziendale: in assenza di contrattazione, le imprese possono comunque corrispondere ai propri dipendenti un trattamento superiore al minimo nazionale, con effetti non predeterminabili sul differenziale rispetto alle imprese dove si applica un contratto aziendale.

Vari studi econometrici, tra cui quello di Dell’Aringa e Lucifora *“Collective Bargaining and relative earnings in Italy”*, mettono in luce come, a parità di altre condizioni, la contrattazione aziendale innalzerebbe il livello medio dei salari di circa il 3-4%;

4. la ricerca curata da Monitor Lavoro (1998), nella quale l’analisi sul premio di risultato è stata condotta su 171 accordi suddivisi per categorie sindacali. Il periodo di riferimento dell’analisi è costituito dagli anni 1994-1996; lo studio presenta anche raffronti con le informazioni desunte dall’analisi del periodo 1991-1993 e con i risultati di un’indagine svolta per conto del Ministero del Lavoro dall’IRES nel 1991 (Biagioli, Broglia e Cardinaleschi, 1992);
5. il lavoro curato dall’ISTAT (1999), nel quale vengono presentati i risultati della prima rilevazione, effettuata nel 1997, sulla flessibilità nel mercato del lavoro. La rilevazione riguarda circa 8.000 imprese, diffuse su tutto il territorio nazionale, con almeno 10 dipendenti ed appartenenti sia all’industria sia ai servizi. La modalità attraverso la quale l’indagine è stata condotta è quella della compilazione, mediante intervista telefonica, di un questionario;
6. l’ultimo lavoro qui considerato tra quelli condotti sull’intero territorio nazionale è lo studio curato da Federchimica e FULC (1997). L’indagine riguarda un campione di 227 accordi del settore chimico, relativi al periodo 1995-98, che hanno interessato circa 80.000 addetti.

Tab. 6.10 - *Composizione della retribuzione annua (al netto di straordinari e turni) per alcuni livelli di riferimento, industria metalmeccanica. Valori percentuali*

	Ccnl	Superminimi individuali	Altro	di cui:				
				Superminimi collettivi	Premio di produzione	Altre voci mensili	Importi annuali	
Operai, livello 3	1988	86,3	0,8	12,9	3,4	2,8	1	5,7
	1997	84,2	2,8	12,9	1,3	2,6	2,6	6,4
Impiegati, livello 5	1988	75,6	8,5	15,8	5,8	2,7	0,6	6,7
	1997	75,3	11,8	12,9	1,0	4,1	2,5	5,3
Quadri	1988	51,5	36,8	11,7	4,5	1,8	0,2	5,2
	1997	45,6	40,3	14,1	1,0	3,8	2,1	7,2

Fonte: elaborazione su dati Assolombarda.

Dall'esame di queste ricerche nazionali emerge che l'adozione di forme di retribuzione variabile in funzione delle *performance* d'impresa sembra aver ricevuto un notevole impulso dalla riforma del 1993. L'evidenza più significativa in questa direzione è data dall'aumento considerevole del numero di imprese che hanno effettuato contrattazione sul salario variabile. In altri termini, è possibile affermare che, quando viene realizzata la contrattazione a livello aziendale di aspetti retributivi, questa assume con maggiore frequenza rispetto al passato anche la forma del premio di risultato. A fronte di questi progressi vanno però segnalati anche alcuni elementi meno incoraggianti. In primo luogo, la quota del premio di risultato sul totale della retribuzione risulta essere ancora molto contenuta (in genere oscilla fra il 3% ed il 5%).

Anche per quanto concerne l'impiego degli indicatori, la prevalenza di quelli di produttività sembrerebbe indicare una certa "inerzia" di comportamenti rispetto a pratiche già sperimentate in passato, piuttosto che il risultato di un reale processo di ricerca delle forme più adatte alle diverse realtà produttive per l'implementazione del salario variabile.

Con riferimento all'impiego dei diversi indicatori bisogna, però, sottolineare l'elemento di novità costituito dall'aumento nell'impiego di voci di bilancio aziendale (indicatori di redditività) e dal diffuso ricorso all'utilizzo di più indicatori congiuntamente, con la finalità di cogliere meglio la complessità dell'impresa e di bilanciare esigenze ed obiettivi di diversa natura.

Dopo il 1999, Centra e Giammatteo, sulla base di uno studio a livello nazionale su dati di fonte contributiva INPS per il periodo 1991-1996, concludono che "...la componente relativa alla presenza di forme di contrattazione aziendale evidenzia complessivamente un impatto positivo di tale fattore sui livelli retributivi rispetto ai casi di sola applicazione della contrattazione nazionale. Con riferimento alla retribuzione di base determinata dal modello, l'incidenza della contrattazione aziendale viene stimata intorno al 9% che, pur individuando un valore leggermente superiore a quelli ottenuti da altre ricerche effettuate in proposito (3%-5% Auleta O., 1999), evidenzia come il contributo retributivo della contrattazione aziendale risulti ancora piuttosto contenuto...".

Le 16 indagini sui sistemi locali sono divisibili per macroaree: 5 per il Nord-Est, 7 per il Nord-Ovest (2 per il Piemonte e 5 per la Lombardia) e 4 per il Centro Italia.

Dall'insieme dei lavori relativi ai sistemi locali del Nord-Est⁴¹ è possibile derivare alcune

⁴¹ Si tratta delle seguenti ricerche:

considerazioni di carattere generale sulla contrattazione del premio di risultato.

Nel corso degli anni più recenti, l'adozione di meccanismi retributivi dipendenti dalle *performance* aziendali ha registrato una certa diffusione, ma, allo stesso tempo, persistono, a livello aziendale, forme di retribuzione di tipo tradizionale. Da alcune ricerche viene confermato anche che l'adozione di forme di retribuzione variabile risulta più diffusa al crescere della dimensione aziendale. In ogni caso, la quota di retribuzione effettivamente flessibilizzata è ancora molto contenuta (3-4%).

Le finalità alla base dell'introduzione del salario variabile sono prevalentemente costituite dall'incentivazione dello sforzo lavorativo, dall'aumento della produttività, dalla suddivisione del rischio d'impresa, mentre, poco numerosi, sono i casi di effettivo coinvolgimento dei lavoratori alla gestione ed all'organizzazione dell'impresa. Questa carenza di coinvolgimento emerge sia da un punto di vista formale, sia, in misura anche maggiore, da un punto di vista sostanziale, e rappresenta probabilmente uno dei principali punti critici della diffusione del premio variabile.

Gli indicatori più diffusi sono quelli di produttività, seguiti da quelli di qualità e redditività. Al riguardo viene anche rilevata in alcuni casi una certa associazione fra dimensione aziendale e tipo di indicatori utilizzati: nelle imprese di dimensione più piccola sono relativamente più diffusi gli indicatori di redditività, mentre, nelle grandi imprese, ricorrono con maggiore frequenza quelli di produttività. L'importanza assunta dalla dimensione aziendale risulta però ridimensionata se si considera la contrattazione sul salario variabile nel suo complesso. Gli elementi che sembrano assumere maggiore importanza, infatti, sono il settore di appartenenza e la categoria sindacale dell'impresa, mentre, le caratteristiche specifiche dell'azienda (quali, ad esempio, le modalità organizzative e gestionali ed il grado innovativo) e la sua dimensione hanno un ruolo secondario nella definizione del meccanismo di retribuzione variabile. Questo risultato è incoerente con lo spirito della riforma del 1993 che, almeno formalmente, indicava nell'esaltazione delle specificità aziendali uno degli elementi fondamentali nell'implementazione del premio di risultato.

Considerazioni analoghe possono essere riferite anche alle modalità con le quali viene gestita l'effettiva erogazione del salario variabile. In generale, infatti, si registra una scarsa differenziazione individuale dei premi erogati (con conseguente livellamento delle retribuzioni) e, quando la riparametrazione individuale è presente, essa si basa su parametri tradizionali quali il livello d'inquadramento professionale o la presenza individuale. Ne consegue, sia l'incapacità di cogliere il contributo specifico delle diverse mansioni, in un'ottica innovativa di gestione ed organizzazione dell'impresa, sia una ridotta efficacia del meccanismo di incentivazione dei dipendenti, in un'ottica più tradizionale di semplice stimolo dello sforzo lavorativo.

L'analisi della contrattazione sul salario variabile nel Nord-Ovest deve essere condotta tenendo in considerazione le principali caratteristiche dell'economia del territorio. Al riguardo è

-
1. la ricerca curata dalla CISL di Pordenone (FDA-CISL, 1997) si basa sull'analisi testuale degli accordi sottoscritti tra direzioni aziendali e rappresentanze dei lavoratori dopo il 1993;
 2. il secondo studio considerato è quello di Camuffo (1996). La ricerca si basa su un campione di 41 aziende, operanti nella regione veneta, che, nel periodo compreso fra l'accordo del luglio 1993 e la metà del 1995, hanno siglato un accordo sul salario variabile;
 3. il sistema locale veneto è oggetto di analisi anche nella ricerca di Giaccone (1995), e si basa su 97 accordi aziendali stipulati dopo il 23 luglio 1993 sino all'estate del 1995. Gli accordi sono relativi a tre categorie sindacali dell'industria (58 per i metalmeccanici, 13 per i chimici e 26 per i tessili);
 4. la diffusione e le caratteristiche della contrattazione del salario variabile nella provincia di Bolzano vengono analizzate nella ricerca curata da AFI-IPL (1998);
 5. l'ultimo lavoro considerato per l'area del Nord-Est è relativo al premio di risultato nel sistema locale di Udine (Fabbri e Pini, 1999).

opportuno sottolineare l'importanza che, a differenza del Nord-Est, le imprese di grandi dimensioni ricoprono per l'economia del Nord-Ovest.

Per l'area del Nord-Ovest sono prese in esame due ricerche per la regione del Piemonte⁴² e cinque ricerche relative alla regione Lombardia⁴³. Le conclusioni a cui è possibile pervenire sulla base dei lavori presentano sia aspetti positivi, sia punti critici.

L'elemento più incoraggiante è dato dalla crescente diffusione, anche fra imprese di piccola e media dimensione, degli accordi sul salario variabile. La riforma del 1993 sembra, dunque, aver esercitato una notevole spinta all'adozione di questa forma retributiva. Tuttavia, molti elementi critici permangono sulle modalità degli accordi sul salario variabile e sulla loro gestione. La prevalenza di finalità di incentivazione dello sforzo lavorativo emerge in modo netto, sia dalle dichiarazioni degli attori interessati, sia dalla considerazione degli indicatori più diffusi. Questo rappresenta un elemento di differenziazione rispetto alla realtà del Nord-Est per la quale sembra prevalere la finalità di suddivisione del rischio. Un ulteriore elemento che emerge con una certa ricorrenza dai lavori considerati riguarda la contraddizione esistente tra il buon livello raggiunto nella progettazione dei sistemi di retribuzione variabile e le forti carenze che ancora persistono in termini di partecipazione dei dipendenti alla gestione ed alla verifica degli stessi. Questo aspetto, crediamo, si inserisca in una generale mancanza di coinvolgimento dei lavoratori negli aspetti organizzativi, elemento questo che dovrebbe accompagnarsi alla diffusione della partecipazione di carattere economico, ma che è ancora prevalentemente assente nelle esperienze realizzate nei sistemi locali del Nord-Ovest.

L'ultimo gruppo di studi esaminati si riferisce ad un ambito territoriale, il Centro Italia⁴⁴, in

⁴² Nello specifico le ricerche qui considerate trattano i seguenti aspetti:

1. l'estensione e le caratteristiche della contrattazione aziendale nelle imprese metalmeccaniche piemontesi sono analizzate nel lavoro della FIOM-CGIL Piemonte (1998). Lo studio si basa sull'analisi di 540 accordi aziendali, relativi ad altrettante imprese, che hanno interessato 150.625 lavoratori, pari a circa il 50% dei dipendenti occupati nel settore metalmeccanico di questa regione;
2. la contrattazione sul premio di risultato nel sistema locale di Alessandria è analizzata nello studio condotto dalla CGIL Alessandria (1999).

⁴³ Con riferimento alla Lombardia:

1. l'Osservatorio regionale sulla contrattazione costituito da FAT-FLAI-UILA24 ha condotto una ricerca sulla contrattazione aziendale per la categoria degli alimentaristi nel periodo 1994-1997 (FAT-FLAI-UILA Lombardia, 1998). La ricerca si basa sull'analisi di 203 contratti aziendali relativi a 252 aziende o unità produttive, per un totale di 30.044 lavoratori;
2. un secondo lavoro relativo alla Lombardia è quello sulla contrattazione di secondo livello nel comparto legno e materiali da costruzione (FILLEACGIL Lombardia, 1997);
3. il terzo lavoro esaminato per la Lombardia è curato da Unione Industriali Bergamo – OD&M (1997). Esso si basa sull'analisi di circa 200 contratti di secondo livello stipulati dalle aziende della provincia di Bergamo fra il 1994 ed il 1996 e sull'elaborazione dei risultati di un questionario somministrato alle stesse aziende;
4. un quarto lavoro è quello condotto su un campione di accordi aziendali del comparto chimico-farmaceutico, realizzato da FILCEA-CGIL Lombardia-Net Working S.r.l. (1999). Questa ricerca si basa sull'analisi di 69 contratti integrativi aziendali siglati nel periodo 1995-1998;
5. un ultimo studio considerato per l'area del Nord-Ovest è quello condotto dalla FIOM-CGIL Lombardia (1997). Esso si basa sull'analisi di 1.147 accordi aziendali relativi al settore metalmeccanico per il periodo 1994-1997.

⁴⁴ 1) La ricerca curata da Baglioni (1997) prende in esame la contrattazione decentrata nella provincia di Parma. L'analisi condotta sul salario variabile si basa su un campione di 36 accordi sottoscritti nel periodo 1987-92 e di 78 accordi per gli anni 1992-1995. Le imprese che costituiscono il campione appartengono ad otto categorie sindacali e vengono distinte per classe dimensionale; 2) Nella ricerca realizzata dalla CGIL Ferrara (1997) vengono analizzati i contratti di salario variabile stipulati in ambito provinciale nel settore chimico durante il periodo compreso fra l'inizio del 1994 e la metà del 1997. Si tratta in complesso di 12 accordi; 3)

cui tradizionalmente i sistemi locali di produzione sono caratterizzati da modelli di relazioni industriali con forti contenuti di partecipazione, coinvolgimento e rappresentanza dei lavoratori alla vita dell'impresa, anche mediante meccanismi conflittuali.

Pini ha realizzato nel 2002 uno studio sulla contrattazione e i premi nelle imprese alimentari in Emilia Romagna per il periodo 1998-2001 nel quale analizza i risultati ottenuti, confrontandoli con quelli di una sua precedente analisi sugli anni dal 1994 al 1997. Un primo risultato significativo che emerge è rappresentato dalla elevata diffusione di schemi retributivi premianti. Oltre l'85% delle imprese risulta aver stipulato contratti che prevedono un legame strutturato tra *performance* dell'impresa e retribuzione del dipendente.

Rispetto al periodo 1994-1997 si registra per lo stesso settore una crescita di circa 20 punti percentuali nella diffusione del salario variabile (68%).

Tab. 6.11 - Confronto sulle modalità del premio tra i periodi 1994-1997 e 1998-2001 (dati percentuali)

	1994-1997	1998-2001
Numero imprese	124	164
Percentuale imprese con MRP su totale imprese con contrattazione	67,8	85,4
% imprese con rinnovo Mrp	16,9	63,4
% imprese con rinnovo Mrp sostitutivo	7,1	47,6
% imprese con rinnovo Mrp integrativo	9,8	15,8
% imprese con UT integrativa	8,7	10,3
% imprese con Clausola di rinvio	6,0	28,2
% imprese con Mrp decontributivo	8,7	6,1
% imprese con Rinvio premio	1,1	1,2
% imprese con Cancellazione premio	0,6	0,0

Fonte: Pini P., (2002).

La quota di salario variabile potenzialmente erogabile al raggiungimento degli obiettivi previsti è in media pari al 7% circa della retribuzione stabilita nel CCNL. Rispetto alla fase contrattuale 1994-1997 si segnala una crescita sostanziale di tale quota, registrando un aumento pari al 25% dal livello di 5,2%.

La quota di premio erogabile al raggiungimento degli obiettivi inizia a costituire, quindi, una parte significativa della retribuzione, di poco inferiore ad una mensilità.

La relazione fra dimensione d'impresa e quota di retribuzione flessibilizzata è positiva. Differenze significative si riscontrano per territorio sindacale. Ancora più significative sono le differenze per tipologia d'impresa e contratto nazionale applicato.

Sulla base del database costruito e mediante una indagine aggiuntiva presso le rappresentanze

Nel lavoro di Fabbri – Melotti – Pini (1998) si esaminano gli accordi sottoscritti nella provincia di Bologna durante il periodo compreso fra il gennaio 1994 ed il luglio 1997. La maggior parte di tali accordi è tratta dalla banca dati dell'IRES Emilia Romagna, mentre altri sono stati raccolti direttamente presso le Camere del Lavoro di Bologna e di Imola, in modo da coprire completamente la contrattazione sul premio di risultato effettuata nelle imprese appartenenti al sistema locale bolognese; 4) Un ultimo studio preso in considerazione è quello sulla contrattazione aziendale nella provincia di Ancona, realizzato congiuntamente dall'Assindustria e dai sindacati confederali di Ancona (Assindustria Ancona – CGIL-CISL-UIL Ancona, 1998). La ricerca si basa sull'analisi di 66 contratti aziendali stipulati fra il 1993 ed il 1997, prevalentemente riguardanti imprese industriali di piccola dimensione.

sindacali delle imprese del settore alimentare (Pini e Tortia, 2002), è possibile per un certo numero di imprese individuare la quota del premio effettivamente erogata nel periodo esaminato, considerando generalmente il 1999 ed il 2000 come anni di riferimento delle *performance* aziendali. Nel complesso la quota distribuita è pari al 5,85% della retribuzione base. La quota erogata varia a seconda della classe dimensionale, del territorio sindacale e del comparto produttivo. Nello studio, gli autori segnalano un accresciuto carattere di variabilità effettiva dei premi, con la riduzione dei casi in cui una parte del premio appare garantita indipendentemente dal risultato produttivo e/o economico e l'aumento dei casi per i quali è formalmente previsto anche l'eventuale azzeramento del premio in caso di esito insoddisfacente; inoltre evidenziano la diminuzione di forme esplicite di consolidamento del premio, in via diretta o indiretta (mediante l'influenza su altre voci retributive). Si segnala, poi, la diffusione consistente di fenomeni di esclusione di componenti significative di lavoratori dell'impresa dalla erogazione dei premi, quali i dipendenti con rapporto di lavoro a termine, della durata inferiore ai sei mesi o tre mesi, in prova, stagionali, interinali, formazione e lavoro, ecc.

Con riferimento al livello di contrattazione, gli autori osservano un aumento della quota di imprese nelle quali la determinazione della parte variabile del salario avviene non esclusivamente a livello dell'intera azienda, bensì a livello di stabilimento, linea produttiva, reparto, squadra e/o gruppo di lavoro, ed anche individuale; ciò a conferma di una maggiore articolazione e strutturazione dei premi volti a catturare fattori di efficienza produttiva, qualità delle prestazioni, coinvolgimento dei dipendenti.

Infine, proprio su questo ultimo piano, lo studio segnala la crescita significativa di modalità strutturate di monitoraggio, valutazione, gestione e verifica del meccanismo premiante, quali sono le commissioni tecniche bilaterali, a cui sono demandati vari compiti di tipo consultivo e/o negoziale sull'argomento, nonché l'analisi di dati di *performance* economica dell'impresa per i quali viene richiesta la riservatezza.

Da nessuna delle analisi elencate è possibile derivare risultati univoci e perfettamente comparabili tra loro sulla contrattazione del salario variabile in Italia. Possono però essere isolati ed enfatizzati sia alcuni risultati di tipo generale, sia alcune specificità dei sistemi locali esaminati.

Tali considerazioni inducono a riaffermare la necessità ed utilità di quelle analisi in grado di catturare l'impatto specifico del tessuto socioeconomico in cui la contrattazione del salario variabile viene realizzata. Date le profonde differenze esistenti nell'economia italiana e l'intento della riforma del 1993 di favorire una maggiore rispondenza dei contenuti della contrattazione alle caratteristiche specifiche dell'azienda e del contesto in cui questa opera, un'analisi approfondita della diffusione e delle forme assunte dalla contrattazione del salario variabile non può che passare attraverso lo studio specifico dei risultati ottenuti nei diversi sistemi locali del paese.

6.3 Politiche salariali di impresa e differenziali retributivi

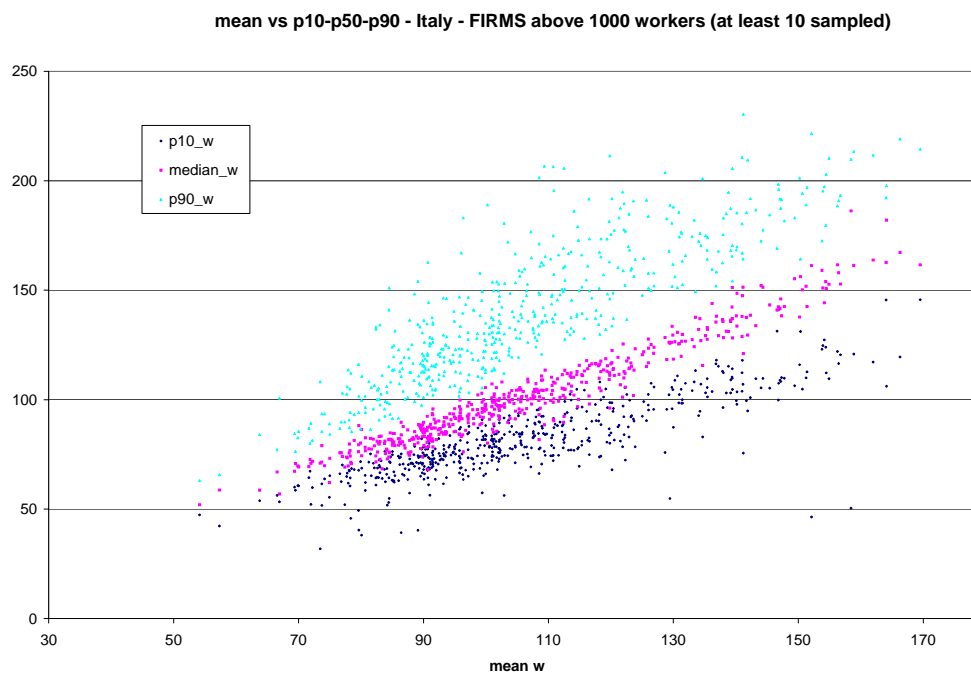
6.3.1 Gli effetti della politica salariale di impresa o “the tide rises all boats”

Un ultimo aspetto che merita di essere considerato consiste nella osservazione della rilevanza dell'esistenza o meno di politiche salariali specifiche di impresa nella determinazione dei differenziali retributivi osservati.

Alcune evidenze e considerazioni in tale ambito possono essere derivate dai risultati del progetto *NBER International Sloane* coordinato da Edward Lazear, il quale si propone di analizzare la struttura salariale delle imprese in diversi paesi, raccogliendo i dati in modo da renderli massimamente confrontabili⁴⁵. Sebbene le analisi siano condotte a livello di paese, senza ulteriore disaggregazione territoriale, esse forniscono comunque alcune utili indicazioni sulla struttura salariale, grazie alla elevata comparabilità dei dati fra paesi. Il periodo considerato è lo scorso decennio (per l'Italia 1990-1998).

Il primo e più evidente dato che emerge dalla ricerca è che la politica salariale delle imprese è rilevante in ogni paese. Le imprese sembrano gestire i salari che pagano ai propri dipendenti in modo attivo, differenziandosi marcatamente le une dalle altre. Un chiaro esempio di ciò è rappresentato dal fatto che le imprese che pagano alti salari retribuiscono in tale misura tutti i loro dipendenti, non solo una parte di essi. La fig. 6.13 mostra questo effetto, misurando, sulle ascisse, il salario medio pagato dalle imprese italiane che impiegano più di 1.000 lavoratori (le imprese vengono ordinate in modo crescente lungo questa dimensione); sulle ordinate è riportato il salario mediano, il primo e l'ultimo decile della distribuzione dei salari *entro* l'impresa. Come si vede chiaramente i lavoratori che ricevono i salari più bassi (primo decile) entro una impresa che paga alti salari ottengono una retribuzione superiore ai lavoratori meglio pagati (ultimo decile) impiegati in imprese che pagano bassi salari. Questo effetto, definito *the tide rises all boats*, non è presente solo nelle grandi imprese, ma anche nelle piccole.

Fig. 6.13 - Decimo, cinquantesimo e novantesimo percentile della distribuzione dei salari delle imprese italiane con più di 1.000 dipendenti, ordinate secondo il salario medio



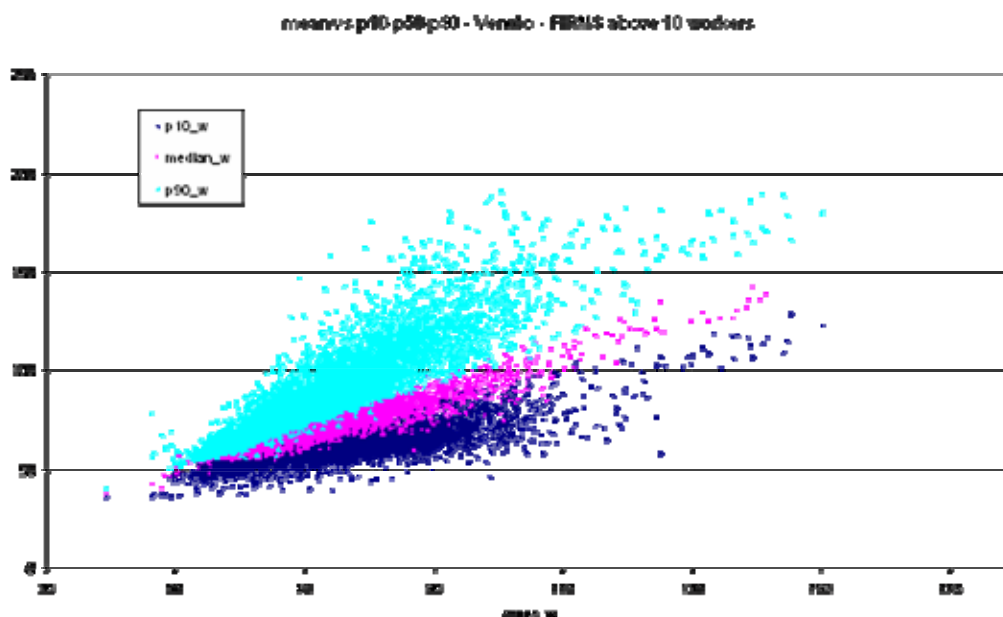
Fonte: elaborazione su dati WHIP 1990-1998

⁴⁵ Il progetto, conclusosi nel 2006, ha coinvolto i seguenti paesi: Francia, Germania, Italia, Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia. Cfr. Lazear e Shaw (2006); Contini *et. all.* (2006).

La fig. 6.14, costruita come la figura precedente, mostra lo stesso effetto per le imprese sopra i 10 dipendenti localizzate nelle province di Treviso e Vicenza.

Questa evidenza è coerente con la presenza di una politica salariale specifica d’impresa. Ma è coerente anche con l’esistenza di imprese omogenee dal punto di vista del capitale umano posseduto dai loro lavoratori, i quali dovrebbero risultare tutti molto qualificati e quindi tutti ben retribuiti? Probabilmente no, in quanto questa seconda spiegazione contrasta, da un lato, con la grande dimensione delle imprese in cui l’effetto comunque si manifesta (5.000 dipendenti tutti molto qualificati?) e, soprattutto, contrasta con l’apertura dei differenziali salariali entro l’impresa al crescere del salario medio, la quale riflette la maggiore eterogeneità dei lavoratori occupati. Infine, l’effetto *the tide rises all boats* è coerente con l’operare della contrattazione salariale decentrata? Potrebbe esserlo per le grandi imprese, dato che quasi tutte le imprese con più di 1.000 dipendenti hanno sindacati aziendali. Ma è molto meno verosimile per le piccole imprese, che sono coinvolte – non spesso – in accordi territoriali e/o di settore. In generale l’origine della politica salariale d’impresa (interna o parzialmente eterodiretta dalla contrattazione con i sindacati) è molto difficile da stabilire.

Fig. 6.14 - Decimo, cinquantesimo e novantesimo percentile della distribuzione dei salari delle imprese di alcune province venete con più di 10 dipendenti, ordinate secondo il salario medio



Fonte: elaborazione su dati WHIP 1990-1998 per le province di Treviso e Vicenza

6.3.2 La politica salariale tra imprese e dentro le imprese

In tutti i paesi inclusi nel progetto suindicato, la variabilità totale dei salari nel paese viene scomposta in variabilità *dentro* l’impresa e in variabilità *tra* le imprese. Se la variabilità tra le imprese è significativa rispetto alla variabilità totale, allora ciò è una ulteriore indicazione a favore dall’esistenza di una politica salariale specifica di impresa. La tab. 6.12 mostra i valori percentuali della variabilità tra imprese rispetto alla variabilità totale, riferita sia ai livelli salariali che ai loro tassi di variazione. Si tenga presente che i valori riferiti all’Italia sono sottostimati, per

caratteristiche dei dati WHIP⁴⁶. In generale tutti i valori sono elevati. Per avere un termine di paragone, si consideri quanto segue. Se si calcola la stessa percentuale utilizzando non l'appartenenza a una determinata impresa ma altre caratteristiche, in Italia si ottengono valori prossimi allo zero per genere, localizzazione geografica, settore di attività, mentre si rileva una percentuale prossima al 30% per occupazione ed età.

Tutto questo sembra indicare l'esistenza di “margin di manovra” a disposizione delle imprese – nei paesi europei considerati – nella determinazione dei salari, in autonomia o in concerto con i sindacati aziendali. Ciò lascia “spazio” per una determinazione dei salari “locale”, ovvero a livello di impresa. Quanto la politica salariale di impresa risponda a condizioni locali del mercato del lavoro e quanto invece risponda ad altre variabili e finalità è un aspetto che merita di essere approfondito.

Tab. 6.12 - Variabilità dei salari, livelli e tassi di variazione (percentuale della variabilità tra imprese rispetto alla variabilità totale)

Nazione	Anno	Livelli dei salari	Tassi di variazione dei salari
Italia	1998	37,5	23,1
Norvegia	1993	42,0	28,6
Finlandia	2000	47,1	60,0
Germania	2000	n.d.	23,1
Svezia	2000	n.d.	42,9
Danimarca	2000	52,7	47,1

Fonte: Sloane book.

6.3.3 La rigidità dei salari

Un altro punto rilevante affrontato nello studio riguarda la rigidità verso il basso dei salari reali, giornalieri o settimanali⁴⁷, i quali includono inevitabilmente variazioni nelle ore lavorate. Variazioni salariali negative e significative si rilevano per molti lavoratori, anche fra chi ha un'anzianità in impresa relativamente lunga (superiore ai 3 anni). Le tabb. 6.13 e 6.14 mostrano le variazioni percentuali nei salari reali dei lavoratori che si trovano rispettivamente al primo quartile e al primo decile della distribuzione delle variazioni salariali reali. In tutti i paesi considerati le variazioni sono negative; ciò significa che i salari reali di un lavoratore su quattro, anche in periodi di crescita economica, si riducono. Le riduzioni medie vanno dallo 0,4% della Norvegia, al 3% della Francia per il primo quartile, dallo 0,8% della Norvegia al 12% della Francia per il primo decile. Le variazioni negative sono molto elevate per chi cambia lavoro (*movers*), ma sono significativamente negative anche per chi è nella stessa azienda da almeno tre anni (*long tenure*): in Italia, i salari reali giornalieri nel 1998 dei lavoratori con anzianità almeno triennale si sono ridotti del 2% in corrispondenza del primo quartile e del 7% in corrispondenza del primo decile. Le differenze fra paesi non sono particolarmente marcate e ovunque risulta che la riduzione in termini reali dei salari non può essere considerata una eccezione, neanche in periodi di ciclo economico favorevole. Anche tali evidenze sembrano indicare l'esistenza di “margin di manovra” a disposizione delle imprese – nei paesi europei considerati – nella determinazione dei salari, anche per la riduzione delle retribuzioni reali.

⁴⁶ Per dettagli si veda Lazear e Shaw (2006).

⁴⁷ Solo la Danimarca ha salari orari.

Tab. 6.13 - Variazioni dei salari reali al primo quartile della distribuzione

<i>Nazione</i>	<i>Anno</i>	<i>Variazione media</i>	<i>Variazione per lavoratori movers</i>	<i>Variazione per lavoratori short tenure</i>	<i>Variazione per lavoratori long tenure</i>
Francia	1996	-0,031	-0,194	-0,06	-0,023
Svezia	2000	-0,011	-0,063	0,007	-0,015
Italia	1998	-0,021	-0,073	-0,026	-0,02
Norvegia	1993	-0,004	n.d.	-0,002	-0,005
Germania	2000	-0,01	n.d.	-0,01	0

Fonte: Sloane book.

Tab. 6.14 - Variazioni dei salari reali al primo decile della distribuzione

<i>Nazione</i>	<i>Anno</i>	<i>Variazione media</i>	<i>Variazione per lavoratori movers</i>	<i>Variazione per lavoratori short tenure</i>	<i>Variazione per lavoratori long tenure</i>
Danimarca	2000	-0,12	-0,3	-0,15	-0,1
Finlandia	2000	-0,1	-0,16	-0,09	-0,09
Italia	1998	-0,08	-0,21	-0,12	-0,07
Norvegia	1997	-0,008	-0,017	-0,014	-0,006

Fonte: Sloane book.