

# **DIFFERENZIALI SALARIALI REGIONALI E PERFORMANCE ECONOMICA**

a cura di  
*Silvana Porcari e Francesco Devicienti*

**PARTE II**

**“Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 5/2007**

ISFOL – RP(MDL)-5/07

*Con le monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, vengono presentati e divulgati in forma sintetica, i principali risultati di studi realizzati dall'Area "Ricerche sui sistemi del lavoro" e dall'Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione".*

*Direzione della collana:*

*per l'Area "Ricerche sui sistemi del lavoro": Diana Gilli*

*per l'Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione": Marco Centra*

*Questo Rapporto contiene i risultati di un progetto elaborato congiuntamente dall'Isfol e dal Laboratorio R. Revelli, sotto la direzione di: Diana Gilli, Silvana Porcari, per l'Isfol; Francesco Devicienti, per il Laboratorio R. Revelli.*

*Coordinatrice della ricerca: Silvana Porcari*

*Sono autori del Rapporto:*

<i>Bruno Contini, Francesco Devicienti</i>	introduzione
<i>Michelangelo Filippi, Alessandro Giordanengo</i>	cap. 1 e 2
<i>Ambra Poggi</i>	cap. 3
<i>Bruno Contini, Francesco Devicienti, Agata Maida</i>	cap. 4
<i>Francesco Devicienti, Agata Maida, Lia Pacelli, Ambra Poggi</i>	cap. 5
<i>Agata Maida, Lia Pacelli</i>	cap. 6
<i>Silvana Porcari</i>	conclusioni

*Ha collaborato Claudia Gasperini.*

**Isfol – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori**

Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

Tel. 06/44.59.01 – Fax 06/44.59.06.85

Indirizzo Internet <http://www.isfol.it>

## 4. RIFERIMENTI TEORICI E RASSEGNE DI STUDI ANALITICI

### 4.1 Introduzione

Il filo rosso che fa da sfondo all'intero rapporto si riferisce al ruolo allocativo dei salari, cioè alla loro capacità/incapacità di diffondere appropriati segnali economici per una corretta allocazione dei fattori produttivi – gli *input* di lavoro *in primis* – e dunque di concorrere a processi di crescita economica stabili e duraturi. In particolare, si intende sottolineare il nesso tra flessibilità/rigidità dei salari e aggiustamento economico territoriale, in un ambito – come quello italiano – in cui, anche quando la crescita economica è stata soddisfacente a livello aggregato, si è però accompagnata a profondi e crescenti squilibri territoriali. Sullo sfondo, il confronto con altri paesi, vecchi e nuovi, dell'Unione europea per cercare di far luce sui fattori che in Italia, più che altrove, hanno influito su tale nesso.

Un'ipotesi di partenza – sottoposta ampiamente al vaglio dell'analisi empirica nei capitoli che seguono – è che vincoli strutturali, istituzionali e culturali abbiano per anni interferito con il ruolo allocativo dei salari e in qualche misura contribuito ad aggravare squilibri territoriali che, per così dire, venivano da lontano. Il primo compito che ci si propone è dunque quello di fornire delle misure di rigidità dei salari, intesa in senso lato come incapacità degli stessi di riflettere i “fondamentali economici” e dunque di indirizzare gli *input* produttivi verso i migliori usi.

Misurare la rigidità dei salari non è tuttavia cosa agevole perché, mentre può risultare chiara una generica definizione di rigidità come mancanza di corrispondenza ai *fundamentals*, l'operatività pratica di tale definizione si scontra con le ovvie difficoltà relative a: 1) definizione e osservabilità di quegli stessi fondamentali; 2) elaborazione di una misura di “distanza”, ovvero di non corrispondenza, ai supposti fondamentali.

Nel presente rapporto si evita di aderire all'uno o all'altro dei numerosi approcci esistenti in letteratura per la definizione e misurazione delle rigidità salariali. La rigidità dei salari si può manifestare lungo diverse dimensioni, e ciascuna costituisce un valido ed interessante punto di partenza per la sua misurazione. Ecco un elenco – non esaustivo – delle diverse forme sotto cui la rigidità dei salari si può manifestare:

1. i differenziali salariali (per area, settore, educazione, qualifica, età, ecc.) appaiono insufficienti alla luce delle sottostanti pressioni economiche (di domanda e offerta), e si muovono nel tempo in modo inadeguato, ad esempio, continuando a premiare occupazioni o *skill* “protette”;
2. la mobilità retributiva è fortemente condizionata da vari automatismi, per esempio quelli legati all'anzianità lavorativa o a forme di indicizzazione;
3. i livelli salariali non sembrano rispondere alle condizioni locali del mercato del lavoro, espresse dal tasso di disoccupazione regionale, in linea con quanto teorizzato nella vasta letteratura sulla cosiddetta *wage curve*;

4. si osserva la presenza di rigidità verso il basso dei salari (*downward wage rigidity*), ovvero l'esistenza di vincoli alla variazione dei salari nominali da parte delle imprese;
5. lo spazio lasciato alle politiche salariali autonome d'impresa dalle istituzioni che regolano la contrattazione salariale è limitato;
6. si riscontra la presenza di un'economia sommersa o di altre manifestazioni *duali* del mercato del lavoro, in cui un settore primario, privilegiato e protetto dalla regolamentazione, coesiste con un settore secondario, caratterizzato da tutele ridotte e massima flessibilità.

Mentre la relazione tra queste diverse forme di rigidità non è stata ancora completamente chiarita dalla teoria economica, appare corretto affermare che ciascuna allontana i valori dei salari dalle sottostanti condizioni di domanda e offerta (i *fundamentals*), con potenziale distorsione nella allocazione delle risorse. Vari tipi di imperfezioni tecnologiche o di informazione possono essere alla base di tali rigidità. La presenza di istituzioni come salari minimi, indicizzazione o la contrattazione centralizzata sovente svolgono una funzione “equitativa” e di copertura dei rischi, laddove vengono a mancare le condizioni perché un mercato assicurativo possa funzionare (essenzialmente perché la distribuzione dei redditi non lo consente). Tali istituzioni possono, tuttavia, portare ad ulteriori forme di rigidità dei salari e se si “istituzionalizzano”<sup>1</sup>, venendone a mancare l'originaria giustificazione quali correttivi di specifici *market failures*, finiscono per essere di ostacolo ad una buona *performance* dell'economia nel suo complesso.

Il rapporto analizza alcune di queste manifestazioni di rigidità, per l'Italia e, ove possibile, anche per diversi paesi dell'Unione europea. Anticipando quanto evidenziato nelle pagine seguenti, i salari in Italia sembrano essere rigidi in relazione a numerose forme/tipologie di analisi della rigidità.

Lo studio qui proposto delle varie forme di rigidità è caratterizzato da una base analitica comune: ciascuna delle manifestazioni di rigidità è indagata e misurata attraverso l'uso di microdati e di analisi microeconomiche. I vantaggi di tale approccio rispetto a quelli macro tradizionali sono ben noti. Tra i tanti, preme sottolinearne uno in particolare: mentre la stima della rigidità dei salari derivata a partire da curve di Phillips aggregate costituisce una specie *black box*, in cui si rileva la presenza di rigidità ma si conosce molto poco delle sue cause, con l'approccio micro è invece possibile indagare “dentro la *black box*”, avvicinarsi cioè all'origine di tale rigidità, analizzarne i vari aspetti, i settori in cui si origina e gli agenti economici e le istituzioni che ne sono responsabili. Distinguere tra le diverse manifestazioni/dimensioni di rigidità è di grande importanza ai fini di *policy*, perché spesso le conseguenze economiche delle varie forme di rigidità, nonché gli eventuali interventi correttivi richiesti, sono diversi.

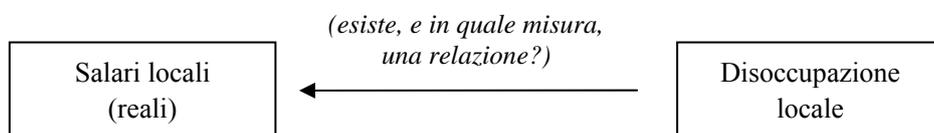
Una dimensione di rigidità che è stata al centro del dibattito teorico ed empirico recente è quella relativa alla esistenza della cosiddetta *wage curve*, come rappresentato dalla fig. 4.1. Si tratta cioè di capire se i salari reali, e dunque i differenziali salariali, rispondono alle diverse condizioni locali del mercato, in particolare alla disoccupazione locale.

La letteratura internazionale ha individuato l'esistenza di una *wage curve* che presenta caratteristiche molto simili in diversi paesi: la relazione è negativa (laddove la disoccupazione è più alta, i salari sono più bassi) e l'elasticità tra salari e disoccupazione è circa pari allo -0,1. L'interpretazione di tale relazione è però ancora al centro dei dibattiti teorici tra chi la considera per lo più una “relazione empirica” (es. Card, 1995) e chi la interpreta come una sorta di “offerta

<sup>1</sup> Sulla nozione di “ciclo di istituzionalizzazione delle istituzioni” e sul rischio di perdita sistematica della loro capacità di mantenere uno stretto legame di congruenza con il contesto, si veda Lanzalaco (1995).

di lavoro” all’interno di una descrizione del mercato del lavoro caratterizzato da concorrenza imperfetta (es. Bell *et al.*, 2005). In quest’ultima interpretazione, l’equilibrio del mercato del lavoro è rappresentato combinando una *curva dei prezzi* (in sostituzione della curva di domanda di lavoro neoclassica) e una *curva dei salari* (in sostituzione della curva di offerta di lavoro neoclassica). Questo schema teorico è brevemente discusso nel par. 4.2. Nello stesso paragrafo, si mostra come questo schema teorico si riveli utile per la comprensione dei divari territoriali che caratterizzano l’Italia. I persistenti divari nei tassi di disoccupazione tra il Nord e il Sud del paese sono infatti interpretati come risultato di equilibrio in un mercato del lavoro in cui le sottostanti differenze di produttività totale dei fattori – combinate con un processo di contrattazione salariale (rappresentato dalla *wage curve*) che non tiene molto in conto tali differenze – si traducono in bassa differenziazione salariale territoriale ed alti divari nei tassi di disoccupazione.

Fig. 4.1 - La curva dei salari



Per l’Italia i lavori di Lucifora e Origo (1999) hanno messo in dubbio l’esistenza della *wage curve*, che non risulta statisticamente significativa ad una analisi microeconometrica approfondita (che però, come si vedrà in seguito, presenta alcuni limiti). Secondo questi autori, i salari sarebbero poco reattivi alle condizioni locali del mercato del lavoro, fornendo dunque un supporto empirico alle interpretazioni teoriche sopra richiamate dei divari territoriali italiani. Le loro stime si riferiscono però al periodo che precede gli accordi di luglio 1993, che ha visto l’introduzione di riforme, quali l’abolizione della scala mobile, l’introduzione della contrattazione di secondo livello, locale ed aziendale, tese a rendere più flessibile il processo di determinazione salariale. Un primo obiettivo dei capitoli che seguono è dunque quello di verificare se la curva dei salari rimanga statisticamente debole anche nel periodo che segue l’introduzione di tali riforme.

Il cap. 5 presenta analisi le quali sembrano confermare l’ipotesi precedente: in Italia i salari non rispondono più di tanto alle condizioni locali dei mercati.

Il par. 5.1 analizza le curve dei salari di alcuni paesi europei, utilizzando microdati dell’ECHP con riferimento al periodo 1994-1998. Le stime – confrontabili tra paesi, dato che sia il questionario dell’ECHP sia il modello econometrico sono i medesimi ovunque – mostrano come l’Italia si collochi al gradino più basso nella graduatoria delle elasticità salario-disoccupazione. Insieme ai risultati della prima parte del rapporto – in cui emerge come l’Italia tenda a posizionarsi nella parte bassa anche della graduatoria basata su una diversa dimensione di rigidità, quella della compressione salariale – le analisi del cap. 5 sembrano rafforzare l’immagine dell’Italia come quella di un paese caratterizzato da alta rigidità salariale. Non mancano, tuttavia, altri risultati empirici che vanno in direzione opposta, di cui verrà dato conto. Un importante fattore di approfondimento della relazione oggetto di studio è rappresentato dalla diffusione dei contratti atipici avvenuta a partire dalla fine degli anni Novanta, per la quale, purtroppo, mancano ancora dati adeguati per una valutazione robusta.

Il par. 5.2 riesamina la relazione tra salari e disoccupazione approfondendone alcuni aspetti.

Primo, le stime vengono effettuate su dati di natura amministrativa (WHIP), in teoria meno soggetti a errori di misura rispetto ai dati di *survey* come l'ECHP, e con l'ulteriore vantaggio di una ben più alta numerosità campionaria. Inoltre, visto che i dati WHIP sono disponibili per tutto il periodo 1985-1998, è possibile testare formalmente la presenza di un *break* strutturale nella relazione tra salari e disoccupazione in seguito alle riforme del 1993. I risultati confermano inizialmente le conclusioni di Lucifora ed Orrigo circa la non significatività statistica di tale relazione. Dopo il 1993, però, qualcosa sembra cambiare, ed infatti l'elasticità dei salari al tasso di disoccupazione locale aumenta. Per quanto tale aumento sia statisticamente significativo, l'elasticità rimane però piuttosto contenuta, contribuendo a delineare una valutazione di scarsa incisività nel processo di determinazione salariale dell'esperienza di riforma sancita dagli accordi di luglio 1993.

Questi risultati empirici sono in una certa misura coerenti con l'interpretazione teorica che vede l'origine della persistenza dei divari territoriali italiani nell'interazione tra le profonde differenze di produttività territoriali che storicamente caratterizzano il paese e un processo di formazione salariale poco sensibili a tali differenze. Questa visione rischia però di trascurare un tassello importante del problema, quello di un mercato del lavoro che, in Italia più che negli altri paesi dell'Unione europea, si presenta come *duale*. Ad un settore “primario”, protetto e con salari alti e piuttosto uniformi sul territorio nazionale, se ne contrappone un altro, secondario, caratterizzato da pochissime tutele e quasi completa flessibilità, sia dei salari che dell'occupazione. Il settore sommerso ne costituisce la parte preponderante, specie al Sud, ma vi rientrano anche le categorie del lavoro “atipico” diffuse negli ultimi anni. È molto probabile che la rigidità dei salari – specie laddove misurata a partire dai dati amministrativi (che per loro stessa natura si riferiscono solo ai lavoratori regolari) – risulti più alta di quanto non sia in realtà, proprio per l'impossibilità di tenere propriamente conto dell'esistenza del settore secondario, più difficile da osservare e dunque meno suscettibile di analisi statistica. Il tentativo di stimare la reattività dei salari alla disoccupazione in un “ambito allargato”, cioè in cui il, o parti del, settore secondario sono re-inseriti nell'universo di riferimento, è perseguito nel cap. 5 e specialmente nel par. 5.3. Per quanto preliminari, i risultati confermano l'aspettativa di una maggiore flessibilità salariale, una volta che si riesca ad includere nel campione di stima anche le categorie di lavoratori meno protette.

Infine, ancora nei parr. 5.1 e 5.3 viene indagata la relazione tra retribuzioni del settore privato e quelle del settore pubblico (a cui sarebbe necessario aggiungere le retribuzioni di settori protetti dalla concorrenza internazionale, come gli ex-pubblici dell'energia, delle aziende di servizi municipalizzate, e perfino delle banche: in tutti questi settori le retribuzioni pagate nel Mezzogiorno sono sovente più alte di quelle del Centro-Nord). Per quanto il confronto tra i il settore privato e quello pubblico risulti tutt'altro che agevole, sembrerebbe emergere – senza sostanziali sorprese – una minore reattività delle retribuzioni nel settore pubblico alle condizioni locali del mercato del lavoro rispetto a quelle del settore privato. Inoltre, la distribuzione salariale tende ad essere più compressa nel settore pubblico che nel settore privato. Siccome è pensabile che le rigidità salariali in un settore si ripercuotano sulle rigidità dell'altro, a livello di *policy* è opportuno tener conto di questi eventuali effetti di *spill-over*, e, in un'ottica di maggiore flessibilizzazione salariale, distribuire opportunamente gli interventi tra i due settori.

I rimanenti paragrafi del cap. 5 e il cap. 6 esaminano ciascuno una delle altre dimensioni di rigidità individuate all'inizio di questa introduzione.

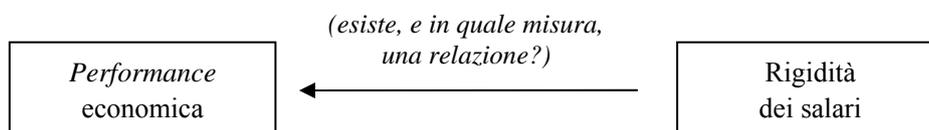
Il par. 5.5 sposta, pertanto, il *focus* dell'analisi su un'altra forma di rigidità, forse meno nota,

ma che è stata oggetto di una vasta letteratura internazionale, come discusso nella rassegna presentata nel par. 5.4. La rigidità dei salari è qui analizzata con riferimento agli impedimenti che le imprese avrebbero nell’implementazione delle variazioni salariali desiderate. Il punto di partenza è lo studio delle distribuzioni delle variazioni dei salari tra anni adiacenti, e l’obiettivo dell’analisi è quello di individuare fenomeni di rigidità verso il basso dei salari nominali e reali.

La rigidità verso il basso dei salari nominali (*downward nominal wage rigidity*), rallenta l’aggiustamento dei salari solo quando le imprese desidererebbero tagliare i salari nominali, ma non quando sono disposte ad aumentarli. La presenza di salari minimi, e la contrattazione centralizzata più in generale, farebbero invece pensare a rigidità verso il basso dei salari reali (*downward real wage rigidity*). L’analisi empirica e il comune buon senso sembrano suggerire che in molti paesi europei, in particolar modo in Italia, le rigidità salariali reali siano importanti almeno quanto le rigidità salariali nominali. In generale, ci si aspetta che ciò sia vero principalmente in quelle situazioni in cui la contrattazione collettiva a livello centralizzato ha come obiettivo la salvaguardia del potere d’acquisto dei lavoratori, specie se ciò tende ad avvenire a scapito del ruolo allocativo dei salari. L’approccio adottato nel par. 5.5 permette di stimare l’importanza relativa di questi due tipi fondamentali di rigidità, la rigidità verso il basso dei salari nominali e la rigidità verso il basso dei salari reali.

Inoltre, le analisi del par. 5.5 si prestano meglio di altre a verifiche dell’ipotesi secondo la quale i processi di determinazione salariale, con le loro supposte rigidità, abbiano minato la *performance* economica del paese, e in particolare quella delle sue aree storicamente più deboli ed arretrate. Si tratta dunque di un tentativo – per quanto preliminare – di ribaltare la prospettiva discussa con riferimento alla fig. 4.1; nella fig. 4.2 infatti la relazione di interesse è quella che fa dipendere la *performance* economica dalla presenza/assenza di rigidità salariali.

Fig. 4.2 - Rigidità salariali e *performance* economica



In particolare, si sottopone a verifica l’ipotesi che le realtà produttive (imprese e aree geografiche) caratterizzate da un maggior grado di rigidità verso il basso dei salari siano anche quelle con *performance* economica meno soddisfacente, in termini di disoccupazione e *turnover* occupazionale. Secondo i risultati del par. 5.5, l’interrogativo posto sulla relazione espressa in fig. 4.2 trova risposta in un “SI e di segno negativo”: le aree con più alta rigidità dei salari sembrano anche essere quelle a bassa *performance* complessiva (e con essa, non sorprendentemente, anche con un maggiore tasso di disoccupazione). Pur con tutte le necessarie cautele associate alla natura esplorativa dell’analisi, sembrano emergere precise tendenze relative ai due importanti tasselli del problema *salari territoriali-performance economica*:

- i salari non rispondono alle condizioni locali del mercato (*wage curve*), data l’esistenza di istituzioni e vincoli che limitano la loro flessibilità;
- la rigidità dei salari interferisce con il ruolo allocativo degli stessi e genera più alta disoccupazione e squilibrio territoriale.

Gli ultimi due paragrafi del cap. 5 riprendono l’analisi delle rigidità salariali tornando allo studio dei differenziali salariali. Nel par. 5.6 l’oggetto dell’analisi è rappresentato dai fattori che spiegano i *trend* nelle principali misure di dispersione salariale, utilizzando tecniche di scomposizione microeconomiche. In base ai risultati ottenuti, l’aumento della dispersione dei salari lordi, osservata in Italia soprattutto nella seconda metà degli anni ottanta, è spiegabile soprattutto con l’aumento di alcune caratteristiche individuali (soprattutto l’età e la qualifica). Ben inferiore è invece l’apporto dato all’aumento della dispersione salariale da quella miriade di variabili non-osservate, che ci si aspetterebbe di vedere premiate in maniera via via crescente dal nuovo ambiente competitivo scaturito dalle riforme dei primi anni novanta e dagli effetti della “rivoluzione informatica”. Che ciò sia avvenuto nei paesi anglosassoni, ma non in Italia, viene interpretato, nel par. 5.6, come evidenza di un’ulteriore manifestazione di rigidità dei salari, anch’essa legata al peso ancora fortemente vincolante della contrattazione nazionale e al poco spazio disponibile per attivare meccanismi premianti delle *skill* emergenti, (si veda anche il successivo sottopar. 6.2.5, per approfondimenti sulla contrattazione aziendale e sui premi di risultato).

Il capitolo è chiuso dal par. 5.7, in cui i differenziali salariali territoriali vengono analizzati alla luce della (scarsa) evidenza disponibile sui differenziali territoriali nel costo della vita. Per quanto rilevanti differenze esistano tra i salari nominali percepiti nelle diverse aree del paese, le differenze nel costo della vita sono spesso altrettanto elevate, riducendo i vantaggi economici della mobilità del lavoro dalle aree ad alta disoccupazione verso quelle a bassa disoccupazione. Tale ipotesi è difatti supportata dall’evidenza di una mobilità lavorativa da molti anni assai inferiore a quella che ci si aspetterebbe altrimenti.

Il cap. 6 si concentra su aspetti relativi al costo del lavoro e alle politiche salariali.

Il par. 6.1 esplora un altro importante aspetto della relazione tra disoccupazione e salari. Si tratta qui di riconoscere che, se per i lavoratori la variabile cruciale ai fini dell’offerta di lavoro risiede nel salario netto (*take-home pay*), per la domanda di lavoro delle imprese assume rilevanza il costo del lavoro, e cioè il salario aumentato di tutti i costi indiretti (oneri sociali e tassazione). Negli anni passati varie forme di abbattimenti del costo del lavoro erano state previste per determinate tipologie di lavoratori e per le aree più svantaggiate del paese. Sebbene recentemente tali sgravi siano stati gradualmente aboliti in ottemperanza alle disposizioni comunitarie, appare comunque di cruciale importanza interrogarsi sull’efficacia che tali interventi hanno avuto nel riassorbimento degli squilibri territoriali nel mercato del lavoro. Un modo abbastanza ovvio per farlo è quello di stimare di nuovo la curva dei salari con riferimento al costo del lavoro (comprensivo di fiscalizzazione e sgravi degli oneri sociali), anziché al salario come più spesso avviene in letteratura. Ciò ha preliminarmente richiesto la ricostruzione della normativa sul costo del lavoro vigente negli anni passati, e successivamente il calcolo del costo del lavoratore per i lavoratori presenti nel campione WHIP. Le analisi preliminari discusse nel par. 6.1 mostrano come la presenza di numerose agevolazioni a favore del Sud abbia reso sensibile alle condizioni locali del mercato del lavoro il costo del lavoro piuttosto che il salario.

Il limitato spazio di manovra che le imprese hanno nella definizione delle proprie politiche salariali è il riflesso del ruolo ancor oggi preponderante svolto dalla contrattazione collettiva. Nel par. 6.2 viene approfondita la relazione tra retribuzioni previste dai contratti collettivi e retribuzioni di fatto percepite dai lavoratori del settore privato in Italia. Anche in questo caso ci si avvale di un intenso lavoro di ricostruzione effettuato dal Laboratorio Revelli dei salari spettanti ai lavoratori del campione WHIP in base ai rilevanti contratti collettivi nazionali. Tale

ricostruzione consente dunque di confrontare le retribuzioni “contrattuali” e le retribuzioni di fatto percepite da ciascun lavoratore. Il ruolo guida, se non costrittivo, della contrattazione nazionale nel determinare la dinamica delle retribuzioni di fatto emerge con forza, anche negli anni successivi alle riforme del 1993.

Infine, il par. 6.3 esamina la presenza di differenziali salariali tra imprese e differenziali all’interno delle imprese. Si cerca di stabilire fino a che punto le imprese dispongono di spazio per politiche autonome di impresa, caso nel quale ci si aspetta di osservare ampi differenziali tra imprese (relativamente ai differenziali all’interno di ciascuna impresa). Anche con riferimento a questa particolare dimensione/manifestazione di rigidità, i risultati collocano l’Italia in cima alla graduatoria dei paesi più rigidi, sia per quanto riguarda i livelli salariali che le loro variazioni.

## 4.2 Mercato del lavoro in concorrenza imperfetta

Il presente paragrafo tratta il funzionamento del mercato del lavoro in concorrenza imperfetta, e contiene alcune brevi riflessioni sull’applicabilità di tale modello per spiegare i divari Nord-Sud in Italia e sulla utilità dello stesso per la formulazione di proposte di *policy*. Il modello presentato è pressoché standard e si ritrova nella maggior parte dei manuali di economia del lavoro (ad esempio, Brucchi Luchino, 2005). Meno ovvio è invece il modo in cui il modello è qui applicato per interpretare gli squilibri territoriali del paese.

### 4.2.1 Curva della contrattazione salariale (WS, Wage-setting)

Ipotizziamo che i salari siano fissati, attraverso la contrattazione collettiva, sulla base della seguente condizione:

$$W / P_c^{\text{att}} = b(u; z) * (Y/N)^{\text{att}} \quad \text{con} \quad db/du < 0 \quad (1)$$

e

- W = la retribuzione *netta* ricevuta dal lavoratore,  
 $P_c^{\text{att}}$  = l’indice dei prezzi al consumo *attesi* dai lavoratori per il periodo di decorrenza del contratto di lavoro,  
 b(.) è una funzione che sintetizza i risultati della contrattazione tra imprenditori e lavoratori e dipende negativamente dal tasso di disoccupazione (u) e, positivamente, da altri fattori indicanti la forza contrattuale dei lavoratori (per esempio, i sussidi di disoccupazione),  
 $(Y/N)^{\text{att}}$  = produttività attesa dai lavoratori.

In questo modello il livello della forza-lavoro è dato esogenamente.

### 4.2.2 Curva di fissazione dei prezzi (PS, Price-setting)

Ipotizziamo che le imprese fissino i prezzi di vendita attraverso un *mark-up* sui costi:

$$P_p = (1 + \chi) \cdot [CdL / (Y/N)] \quad (2)$$

dove

- $P_p$  = prezzi alla produzione;  
 $\chi$  = coefficiente di ricarico (*mark-up*), che misura il potere di mercato di cui godono le imprese;  
 CdL = costo del lavoro per unità di tempo comprensivo dei contributi sociali versati

dalle imprese;  
 $CdL/(Y/N) =$  costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP). Si assume che l'imprenditore, a differenza dei lavoratori, conosca le caratteristiche del processo produttivo, e quindi l'andamento della produttività al variare delle dimensioni produttive.

#### 4.2.3 Equilibrio di mercato

Le due equazioni (1) e (2) possono essere riscritte nel modo seguente, dando luogo ad una specificazione più adatta ad essere rappresentata graficamente:

$$W/P_p = (Y/N)^{att} * b(u; z) * (P_c^{att} / P_p) \quad \text{wage-setting} \quad (1')$$

$$W/P_p = (Y/N)/(1+\chi) * W/CdL \quad \text{price-setting} \quad (2')$$

Come illustrato dalla fig. 4.3, l'equilibrio del mercato del lavoro è allora rappresentato dall'intersezione delle due curve rappresentate da (1') e (2'). Si noti la differenza rispetto ai modelli che assumono concorrenza perfetta (nel mercato del lavoro e dei prodotti), in cui l'equilibrio è individuato dall'intersezione di una curva di offerta di lavoro neoclassica e una curva di domanda di lavoro neoclassica. In concorrenza imperfetta, invece, la curva di offerta di lavoro viene ad essere sostituita dalla curva dei salari (anche nota, nella terminologia anglosassone, come *wage-setting*, o *quasi-supply curve*); la curva dei prezzi (*price-setting*) a sua volta sostituisce la curva di domanda di lavoro neoclassica.

Nel modello descritto dalle (1') e (2') si possono distinguere equilibri di lungo periodo ed equilibri di breve periodo.

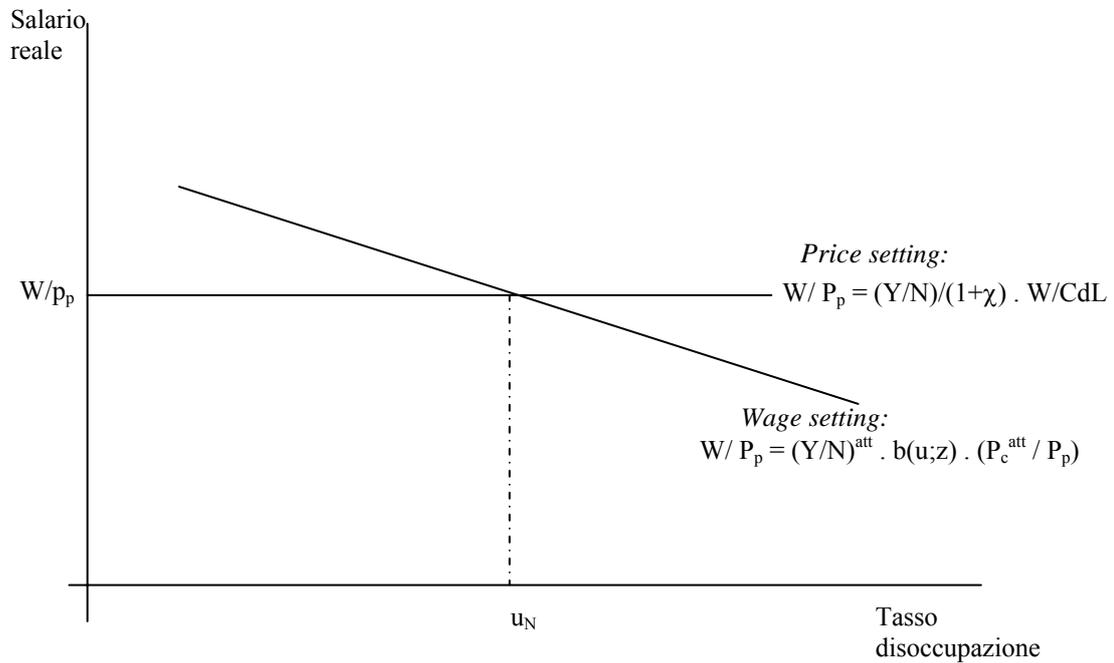
Nell'equilibrio di lungo periodo, le aspettative sui prezzi e sulla produttività sono corrette:  $p_c^{att} = p_c$ ,  $(Y/N)^{att} = (Y/N)$ . L'intersezione tra la curva dei prezzi e la curva dei salari dà luogo ad un salario reale di equilibrio e ad un tasso di disoccupazione di equilibrio, noto come *tasso naturale di disoccupazione*.

Si noti che un aumento del cuneo contributivo,  $CdL/W$ , fa spostare la curva dei prezzi verso il basso e determina un aumento del tasso di disoccupazione naturale ed una diminuzione del salario reale di equilibrio. Lo stesso effetto è ottenuto a seguito di una diminuzione del grado di concorrenza nel mercato dei prodotti (aumento del *mark-up*  $\chi$ ). Inoltre, il tasso di disoccupazione naturale aumenta anche quando vi è un aumento strutturale della differenza tra prezzi al consumo e prezzi alla produzione,  $P_c / P_p$ .

Gli equilibri di breve periodo sono invece caratterizzati da errori nelle previsioni (cioè nelle aspettative su prezzi e/o produttività) da parte dei lavoratori in sede di contrattazione salariale. Per esempio, un aumento dell'inflazione attesa non correttamente previsto (per cui  $p_c^{att} > p_c$ ) fa spostare la curva dei salari verso destra, determinando un aumento *momentaneo* del tasso di disoccupazione. Le aspettative verranno prima o poi corrette, ed il tasso di disoccupazione a lungo andare ritorna al suo livello naturale.

Allo stesso modo, un aumento della produttività attesa non correttamente previsto (per cui  $(Y/N)^{att} > (Y/N)$ ), fa temporaneamente salire il tasso di disoccupazione al di sopra del livello naturale. Tuttavia, nel lungo periodo, la revisione delle aspettative riporterà il tasso di disoccupazione al suo livello naturale. Dunque il modello è coerente con l'evidenza empirica secondo la quale la crescita della produttività nel lungo periodo conduce ad aumenti dei salari reali ma non del tasso di disoccupazione.

Fig. 4.3 - Equilibrio nel mercato del lavoro in concorrenza imperfetta



#### 4.2.4 I divari Nord-Sud: un'applicazione del modello di concorrenza imperfetta

Una possibile interpretazione dei divari esistenti nei mercati del lavoro tra il Nord e il Sud del paese sono illustrati in figg. 4.4a e 4.4b, nelle quali si tenta di rappresentare i fatti stilizzati di tali divari:

- ampi differenziali di *produttività totale dei fattori* (PTF) a favore del Nord, anche in considerazione della più alta dotazione infrastrutturale (capitale fisico ed umano) di tale area, del più alto capitale sociale (*rule of law*, relazioni fiduciarie, ecc.), della diversa struttura industriale, delle economie di scala, ecc. (si veda, ad es., Aiello e Scoppa, 1999);
- ampi differenziali nei tassi di disoccupazione del Nord e del Sud;
- differenziali salariali ben più modesti tra le due aree.

Tali divari sono qui interpretati come risultato di equilibrio nelle due aree, ma non si tratta né di un equilibrio di lungo periodo, né di un equilibrio di breve periodo, come definiti sopra. Appare più appropriato pensare ad equilibri di medio periodo.

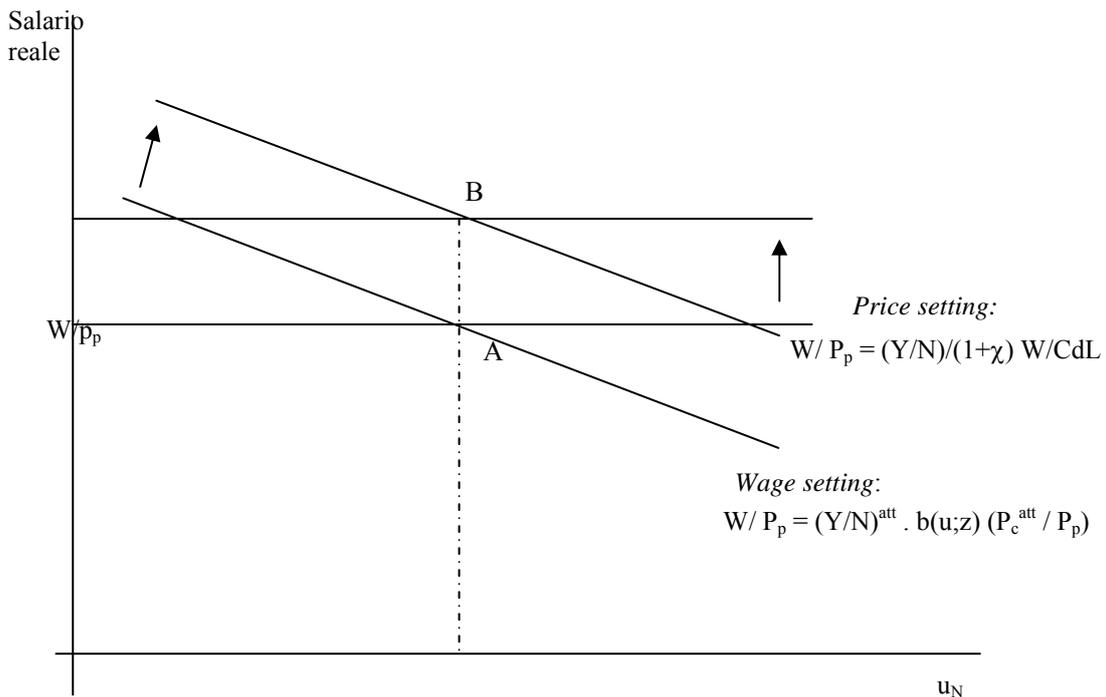
L'idea che qui si vuole rappresentare è che alla base dei divari territoriali vi sia la differente produttività totale dei fattori che, come portato storico, caratterizza le due aree. Questa differenza strutturale di produttività, interagendo con un sistema di contrattazione salariale che non facilita le differenziazioni territoriali dei salari, produce un equilibrio stabile con alta disoccupazione al Sud, pieno impiego al Nord e salari non troppo dissimili tra le due aree.

Non si tratta di divari che si originano in equilibri di breve periodo, in quanto presumibilmente non sembrano legati a problemi di aspettative scorrette tipici di certa modellistica macroeconomica: si tratta invece di problemi strutturali. D'altra parte, però, anche il riferimento ad equilibri di lungo periodo sarebbe problematico, in quanto il modello prevede che nel lungo periodo un aumento di produttività si trasferisca solo sui salari reali e non sulla disoccupazione, rendendo dunque il modello inadatto a spiegare il divario Nord-Sud. Per questo

appare più idoneo collocare il fenomeno un orizzonte temporale di medio periodo.

Si considerino le figg. 4.4a e 4.4b. Si supponga che la produttività abbia un *trend* comunque mediamente in crescita. Nel Nord (fig. 4.4.a) l'aumento della produttività è correttamente anticipato dai lavoratori da un processo di “concertazione” per così dire “responsabile”: entrambe le curve dei prezzi e dei salari si spostano verso l'alto, della medesima quantità, lasciando invariato il tasso di disoccupazione naturale.

Fig. 4.4.a - Effetto di variazioni della produttività (totale dei fattori). Nord: variazioni della produttività perfettamente “anticipate” nei contratti

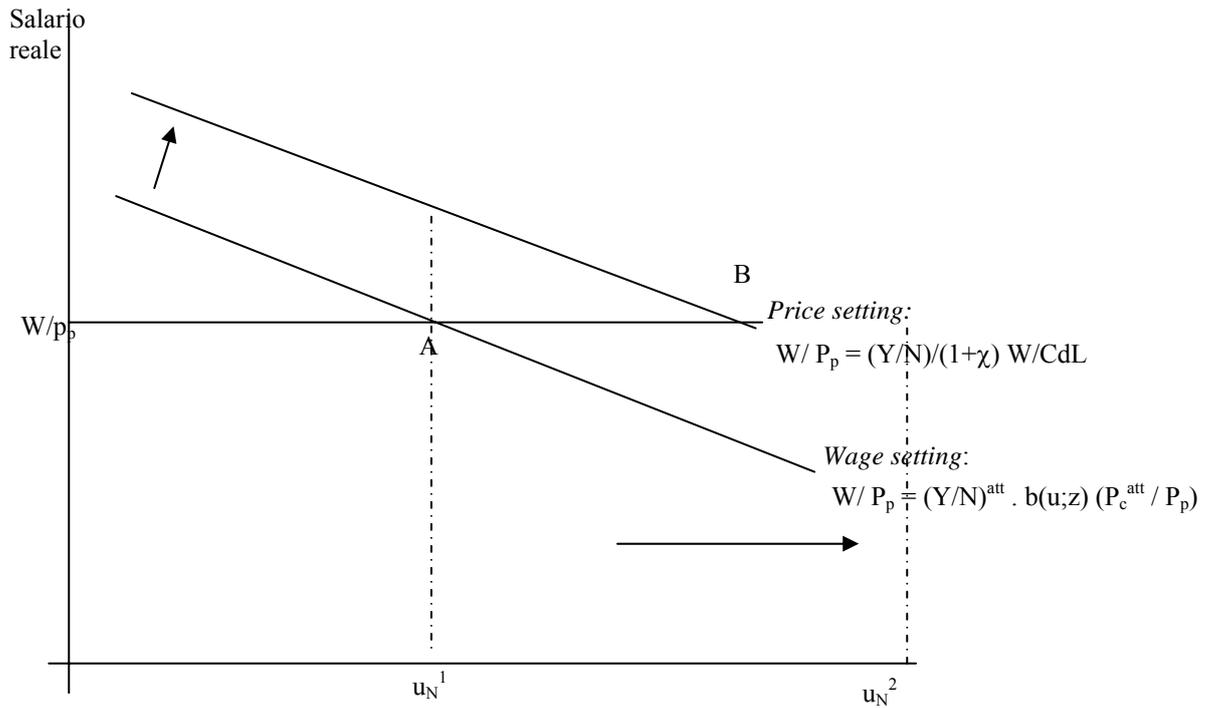


Al Sud, invece (fig. 4.4.b) si assume, per semplificare, che non si verifichi un effettivo aumento della produttività, quindi la curva dei prezzi non si sposta. Tuttavia la contrattazione salariale viene effettuata sulla base di “attese” di aumenti di produttività, che fanno spostare verso l'alto la curva dei salari. Più che errori nelle aspettative, si può pensare ad una contrattazione salariale per così dire “non responsabile”, nel senso che è allineata agli aumenti di produttività del Nord, ma non a quelli effettivamente realizzati al Sud. Come si vede in fig. 4.4.b, il risultato è un aumento della disoccupazione di equilibrio che perdura finché le richieste salariali continuano a basarsi sui livelli di produttività del Nord, anziché su quelli del Sud.

Si noti che nella figura si è ipotizzata una bassa inclinazione della curva dei salari (cioè il parametro “b” nella curva dei salari è piuttosto piccolo): i salari reali richiesti in sede di contrattazione collettiva sono quindi poco sensibili al tasso di disoccupazione. Come avremo modo di vedere nei restanti capitoli, ciò è in linea con le stime della curva dei salari per l'Italia. L'inclinazione piatta della curva *wage-setting* avrebbe la sua origine in un processo di contrattazione salariale poco decentrato, in cui predominano i contratti collettivi nazionali e l'assenza di moderne versioni delle cosiddette “gabbie salariali”. Si osservi che, se la curva dei

salari fosse molto più ripida, le differenze di produttività si trasferirebbero principalmente sui salari reali, e i divari Nord-Sud si esprimerebbero più in termini di differenze nei salari reali che non nei tassi di disoccupazione<sup>2</sup>.

Fig. 4.4.b - Effetto di variazioni della produttività (totale dei fattori). Sud: variazioni della produttività “anticipate” scorrettamente nei contratti



N.B. L'aumento della disoccupazione è tanto maggiore quanto più è piatta la wage setting curve, ovvero in caso di maggiore rigidità salariale

#### 4.2.5 Alcune osservazioni sulla identificabilità della “wage curve”

Il modello formato dalle equazioni (1) e (2) si presta ad alcune considerazioni sull'identificabilità della “wage curve”. Il lato destro dell'equazione di *wage-setting* (1) contiene, oltre al tasso di disoccupazione, variabili che contribuiscono a determinare il salario di riserva, e cioè il sussidio di disoccupazione, l'opzione di operare nell'economia sommersa, nonché il capitale umano e la situazione familiare. Nella equazione di *price-setting* (2), che di fatto è una equazione di domanda di lavoro, rilevano, da un lato la competitività e il potere di mercato delle imprese, e dall'altro tutti i fattori che ne determinano direttamente e indirettamente la produttività, e cioè tecnologia, specializzazione produttiva, presenza di economie di scala

<sup>2</sup> Si noti che, se si è disposti ad assumere concorrenza perfetta nel mercato dei prodotti (per cui le imprese non detengono potere di mercato ed agiscono come *price-takers*), allora la curva dei prezzi può essere sostituita da una più tradizionale curva di domanda neoclassica. Anche in questo caso, la più alta produttività del lavoro del Nord rispetto al Sud (agendo sulla posizione della curva di domanda), assieme ad una curva dei salari piuttosto piatta, risulta in equilibri caratterizzati da alti divari nei tassi di disoccupazione tra le due aree e scarse differenze nei rispettivi salari reali.

(riflesse, ad esempio, dalle dimensioni di impresa), condizioni che influiscono sulle esternalità. Le equazioni (1) e (2) danno luogo a un sistema in cui le due variabili endogene chiave – salari e disoccupazione – sono determinate simultaneamente.

In ogni caso, le equazioni (1) e (2) – qualunque sia la specificazione econometrica ritenuta più adatta – devono contenere regressori assai diversi, e quindi risulteranno ampiamente sovra-identificate.

In estrema sintesi, la “*wage curve*” che discende dalla (1), stimabile a livello regionale o sub-regionale, dovrà contenere il tasso di disoccupazione, un indicatore dell’economia sommersa e un altro del livello prevalente di scolarità. Nella specificazione relativa all’equazione di *price-setting* (2), saranno invece presenti indicatori di competitività e/o potere di mercato, settore produttivo, livello tecnologico e dimensione di impresa prevalente, nonché indicatori di presenza sindacale.

Un’equazione di stima del tipo:

$$\text{Salario}_{jt} = f[\text{disoccupazione}_{jt}, \text{economia sommersa}_{jt}, \text{scolarità}_j]$$

può identificare la *wage curve* senza ambiguità, proprio perché non vi compaiono – né vi debbono comparire – i regressori che caratterizzano l’equazione di *price-setting*<sup>3</sup>.

Queste considerazioni teoriche non sono facili da tradurre in una specificazione empirica immediatamente stimabile perché non esistono – quasi per definizione – misure appropriate dell’economia sommersa. Nel par. 5.3.6 di questo rapporto si trovano alcune stime che tengono conto, se pure in modo grossolano, dell’esistenza del sommerso. Quello che se ne ricava è una versione della curva dei salari che, sotto il profilo teorico, è più “corretta” di versioni molto più sofisticate in cui, per l’appunto, vengono incluse – con l’idea di aumentare il numero di “controlli” – variabili che afferiscono solo al lato della domanda di lavoro, e che, proprio per questo, rendono, di fatto inaffidabile il giudizio sulla *wage curve*. A questa critica sono soggette anche alcune delle stime presentate all’inizio del cap. 5, necessarie, peraltro, per stabilire un confronto con molti risultati presenti in letteratura.

#### 4.2.6 Implicazioni di policy

Il modello di concorrenza imperfetta dà luogo ad interessanti implicazioni di *policy*. Intanto appare chiaro che le differenze territoriali di produttività sono all’origine del problema: è lì che bisogna intervenire con un pacchetto ampio di politiche dell’offerta. Si tratta dunque di interventi mirati ad aumentare la produttività del sud: infrastrutture, capitale umano, legalità, emersione, *business environment*, ri-orientamento della specializzazione produttiva nei settori ad alto valore aggiunto, ecc.

D’altra parte sono anche chiari i vantaggi di una maggiore flessibilità salariale, da intendersi sia nel senso di “concertazione responsabile”, sia di salari sensibili alle condizioni locali del mercato del lavoro. In effetti, a parità di differenze nei livelli di produttività, i divari nei tassi di disoccupazione sono minori quanto più è ripida la *wage-setting curve*. Da questo punto di vista, appare opportuno valutare dei ripensamenti delle strutture contrattuali (ma anche della “cultura

<sup>3</sup> L’endogeneità del tasso di disoccupazione può essere tenuta sotto controllo per mezzo di variabili strumentali, ammesso che ve ne siano di adeguate, o più semplicemente, con una stima MQ2S (minimi quadrati a due stadi) in cui al posto della disoccupazione venga introdotto il valore stimato della disoccupazione da una forma ridotta in cui compaiono tutte le variabili esogene del modello formato da (1) e (2).

della contrattazione”), che dovrebbero concedere più spazio alle differenziazioni e al decentramento. Di conseguenza, le contrapposizioni tra i sostenitori delle politiche incentrate sulla sola produttività/investimenti (pubblici) e quelle incentrate sulla sola flessibilità salariale non hanno senso di esistere: più convincente appare una strategia in cui si intervenga su entrambi i fronti, in un mix ottimale di interventi.

Il modello di concorrenza imperfetta offre ulteriori interessanti implicazioni. Per esempio, il divario Nord-Sud può anche risultare dal diverso grado di concorrenza a cui sono soggette le imprese nelle due aree: al Nord, più esposte alla concorrenza internazionale (*export-oriented*), il grado di concorrenza è maggiore che al Sud, dove i settori produttivi sono relativamente protetti (e in cui è anche più alta è la presenza dello Stato come datore di lavoro). Il *mark-up*  $\chi^4$  è dunque potenzialmente più alto al Sud: la curva dei prezzi del Sud è dunque più bassa di quella del Nord. Data la curva dei salari, ciò contribuisce a creare un più alto tasso di disoccupazione del Sud.

Inoltre, la curva dei salari è disegnata per dati livelli della variabile “z”, che riassume i fattori che influenzano il potere di mercato dei lavoratori nella contrattazione. Una di queste variabili è data dai sussidi di disoccupazione: quanto più questi sono alti, tanto più spostata a destra è la curva dei salari, e tanto più alto il tasso di disoccupazione. Il sussidio di disoccupazione deve qui essere interpretato in senso lato, come qualsiasi elemento che aumenti artificialmente il salario di riserva. In particolare nel Mezzogiorno sono presenti numerosi fattori che operano in questa direzione: trasferimenti pubblici di varia natura, trattamenti pensionistici a volte troppo generosamente concessi (si pensi alle pensioni invalidità), retribuzioni più elevate che nel Centro-Nord nell’industria energetica ex pubblica, nelle municipalizzate, nelle banche. Si potrebbe allora pensare che z è più alta al Sud che al Nord: ancora una volta il risultato è la più alta disoccupazione. In tal caso, in sede di *policy*, ci si deve interrogare sull’opportunità di agire drasticamente per eliminare tutti questi elementi di distorsione.

### 4.3 La curva dei salari: una rassegna di studi analitici

#### 4.3.1 La curva dei salari: alcune considerazioni critiche

La stima della *wage curve* è uno dei punti di snodo di questo rapporto. Pertanto, appare opportuno esaminare la letteratura che si è sviluppata negli anni più recenti intorno a tale argomento, confrontando i risultati che si ottengono per l’Italia con quelli degli altri paesi dell’Unione europea, con esiti, come si vedrà, a volte sorprendenti.

Nel seguito, inoltre, verranno evidenziati criticamente alcuni dei presupposti teorici della *wage curve*, che – specialmente per il caso italiano, e più in particolare a causa delle profonde differenze tra Nord e Sud e della presenza di un’economia sommersa di dimensioni significative – appaiono poco convincenti.

La *wage curve*, proposta da Blanchflower e Oswald all’inizio degli anni Novanta, postula una relazione inversa tra disoccupazione e livelli salariali, in cui il rapporto di causalità va dalla prima ai secondi. Gli autori, e successivamente molti altri che li hanno seguiti, sostengono che la *wage curve*, nella sua specificazione a livello territoriale, si presenta come una regolarità empirica presente in quasi tutti i paesi occidentali. In una autorevole recensione del 1995, D.

<sup>4</sup> Qui il grado di concorrenza  $\chi$  è da interpretare in senso lato: si possono tranquillamente includere tutte quelle “posizioni di rendita” che rendono i prezzi più alti a parità di condizioni. E al Sud tali posizioni sono forse più consistenti che altrove: settore pubblico, corruzione, professioni protette, ecc..

Card si interroga sulla interpretazione che si deve dare alla *wage curve* di Blanchflower e Oswald. L'autore si chiede, infatti, se si tratti di una versione (non correttamente specificata) della curva di Phillips, oppure se sia una relazione di equilibrio tra salari e disoccupazione che rimpiazza del tutto il concetto di curva di offerta di lavoro.

Vi sono, naturalmente, molti precursori all'idea che la disoccupazione contribuisca a determinare il livello dei salari: da Adam Smith stesso a Harris e Todaro (1970), Hall (1978), Abowd e Ashenfelter (1980): tutti, in qualche modo, si rifanno all'idea che devono instaurarsi dei differenziali compensativi, i quali possono agire anche solo in un arco temporale ampio, mantenendo quindi il *trade-off* tra disoccupazione e livelli salariali per periodi lunghi.

L'equazione di base stimata da Blanchflower e Oswald è la seguente:

$$(1) \quad \log w(irt) = a \log U(rt) + b X(irt) + d(r) + f(t) + e(irt)$$

dove:

$w(irt)$  = salario dell'*i-esimo* individuo, operante nella *r-sima* regione al tempo *t*;

$U(rt)$  = tasso di disoccupazione della *r-sima* regione in *t*;

$X(irt)$  = caratteristiche individuali (genere, età, istruzione);

$d(r), f(t)$  = effetti fissi di regione e anno;

$e(irt)$  = residui.

Si noti – ma su questo punto si tornerà in seguito – che in questa specificazione compaiono solo caratteristiche degli individui e non delle industrie, delle imprese e delle tecnologie, che compaiono solitamente in una funzione di domanda di lavoro.

Per motivi statistici collegati alla natura dei residui, i quali presumibilmente sono correlati tra gli individui che risiedono nella stessa regione, la stessa equazione viene stimata anche su “celle”, definite in termini di regione e anno.

Una specifica questione affrontata da Blanchflower e Oswald è la possibilità che la disoccupazione regionale influenzi diversamente i salari di persone dotate di qualifiche alte o basse, o più o meno protette dal sindacato. È importante sottolineare che anche in questo caso i due autori stimano la (1) su gruppi diversi di individui, e non su tutti gli individui utilizzando interazioni tra industrie, imprese e tecnologie. In tal caso, difatti, si introdurrebbero nella *wage curve* elementi che appartengono alla domanda di lavoro, e ciò finirebbe per inquinare la stima.

Ci si può chiedere, prendendo spunto dai suggerimenti di D. Card, se la *wage curve* possa essere interpretata come una versione della curva di Phillips: ciò sembra poco plausibile perché nella versione classica proposta da Lipsey (1960) è all'opera un meccanismo di aggiustamento dinamico dei salari in presenza di disoccupazione differenziata, del tutto assente nella *wage curve*. Così come ci si può chiedere se la *wage curve* sia invece interpretabile come curva di offerta di lavoro. Ma anche a tal proposito la risposta sembrerebbe negativa, non tanto per motivi teorici, quanto perché la stima produce risultati che non sembrano in linea con quanto si conosce sull'offerta di lavoro.

In definitiva, quindi – a nostro giudizio – è possibile avanzare una duplice possibilità interpretativa, l'una alternativa all'altra:

- la *wage curve* è una interessante regolarità empirica, che però non si presta a interpretazioni teoriche penetranti;
- la *wage curve* è parte integrante di un modello complessivo del mercato del lavoro, in cui compaiono la domanda di lavoro e la *wage curve*. Nel modello vengono determinati simultaneamente i livelli occupazionali, a partire da una funzione di domanda che dipende dal costo del lavoro, dalla produttività e dal potere di mercato, e quelli salariali che derivano

dalla *wage curve* e dalla contrattazione sindacale a fronte della disoccupazione esistente in ciascuna regione. La disoccupazione emerge come differenza tra l’offerta di lavoro (considerata data esogenamente) e la domanda espressa dalle imprese.

È da qui che nascono alcune perplessità teoriche. Perché mai in un paese come l’Italia l’offerta di lavoro dovrebbe essere modellata come dato esogeno? Ammesso, e non concesso, che lo sia al Nord, come si giustifica l’idea che nel Sud l’economia sommersa non costituisca un potente sostituto della economia emersa, e che quindi l’offerta di lavoro rilevabile dalle statistiche non sia ampiamente influenzata dalla contrapposizione tra le condizioni proposte dal mercato rispetto a quelle offerte dal sommerso? Né vale la proposta che l’economia sommersa sia essa stessa un fatto esogeno come l’offerta di lavoro, perché con ciò si negherebbe a priori qualsiasi possibilità di intervenire per contenerla (attraverso la fiscalità, la politica industriale, i sussidi al Mezzogiorno, ecc.).

#### 4.3.2 I principali risultati sulla relazione tra salari e disoccupazione

La relazione tra salari e disoccupazione è stata analizzata in numerosi paesi. La reattività dei salari al tasso di disoccupazione gioca un ruolo cruciale nel determinare l’intensità e la persistenza degli effetti prodotti da *shock* di domanda e/o di offerta nel mercato del lavoro (si veda tra gli altri Layard *et al.* (1991) Blanchard e Katz (1997). Le stime rilevano come un aumento del tasso di disoccupazione del 10% si traduca in una riduzione del salario dell’1% in tutti i paesi considerati anche se caratterizzati da diversi assetti istituzionali.

L’uniformità dei risultati ottenuti tra paesi con assetti istituzionali molto differenti è particolarmente sorprendente alla luce di diversi studi che suggeriscono come il livello di concentrazione e coordinamento della contrattazione salariale eserciti un’importante influenza sulla *performance* macroeconomica (si veda tra gli altri Calmfors e Driffil (1988) Layard *et al.* (1991) e sulla distribuzione del reddito (si veda tra gli altri Blau e Kahn (1996), Bertola (2005)). L’importanza degli assetti istituzionali è confermata dagli stessi studi di Blanchflower e Oswald (1994) che riportano come la reattività del salario al tasso di disoccupazione sia diversa tra lavoratori sindacalizzati e lavoratori non sindacalizzati.

La tab. 4.1 riporta i risultati di alcuni studi, indicando, per ciascuno di essi, il periodo analizzato, i dati utilizzati, l’unità salariale e la metodologia impiegata.

Analisi che includono gli effetti fissi regionali sono state effettuate da Bratsberg e Turunen (1996) su dati statunitensi utilizzando come unità di misura sia il salario annuale sia il salario orario. In esse, vengono confermati in parte i risultati ottenuti da Blanchflower e Oswald su dati statunitensi, con un coefficiente di reattività del salario annuale al tasso di disoccupazione pari a -0,11. Tuttavia, la stima del coefficiente si riduce del 40% quando le analisi vengono effettuate sul salario orario, in contrasto con quanto rilevato dagli studi precedenti di Blanchflower e Oswald, ma in conformità con i risultati ottenuti da Card (1995).

Baltagi e Blien (1998), utilizzando l’approccio di variabili strumentali e controllando per gli effetti fissi regionali su dati *panel* della Germania, rilevano una relazione negativa e significativa. Similmente Janssen e Konings (1998) su dati del Belgio (UFSIA) e Collier su dati della Gran Bretagna (BHPS) mettono in evidenza che la curva dei salari è significativa per gli uomini e inesistente per le donne.

Tab. 4.1 - Studi sulla curva dei salari per differenti paesi

<i>Autore</i>	<i>Paese</i>	<i>Dati</i>	<i>Stime</i>	<i>Risultati</i>
Adams (1985)	Stati Uniti	1970-1976 Psid data	Analisi descrittiva e equazione dei salari Ols	Salario-disoccupazione media centro urbano: +0,2 Salario-disoccupazione settoriale: -0,9
Blanchflower & Oswald (1995)	Stati Uniti, Gran Bretagna, Canada Australia, Corea del Sud e 7 Paesi Europei	Microdati	Curva dei salari: <i>pooled cross-section</i>	-0,1 in molti paesi
Holmund & Skedinger (1990)	Svezia	1969-1985 dati regionali per il settore del legno	Equazione del “ <i>wage drift</i> ” su panel regionale	da 0 a -0,04
Card, Kramarz & Lemieux (1999)	Canada	1963-83 dati contrattuali	Equazione dei salari reali Ols IV a differenze prime	da -0,05 a -0,1
Albæk, Asplund, Blomskog, Barth, Gudmundsson, Karlsson & Madsen (2000)	Danimarca, Finlandia, Islanda, Norvegia, Svezia	Dati regionali Panel 1960-1994	Curva dei salari Effetti fissi	Curva dei salari non significativa
Collier (2001)	Gran Bretagna	Bhps 1991-1998	Effetti fissi	Uomini: -0,14 Donne: non significativa
Bratsberg & Turunen (1996)	Stati Uniti	National Longitudinal Survey of Youth (1980-	Curva dei salari Effetti fissi	Salario annuale: -0,1 Salario orario: -0,6
Janssens & Konings (1998)	Belgio	Belgian Socioeconomics Panel (1985, 1988, 1992)	Curva dei salari Effetti fissi regionali	Totale: -0,04, uomini: -0,01, donne: non significativa
Baltagi & Blien (1998)	Germania	Iab data 1981-1990	Curva dei salari FD2SLS FE2SLS IV	-0,07

Tale risultato può essere spiegato da diversi fattori: una maggiore competitività del mercato del lavoro maschile rispetto al mercato del lavoro femminile, una condizione di disoccupazione/non-occupazione e/o non partecipazione al mercato del lavoro più frequente nelle donne. Blanchflower e Oswald offrono diverse spiegazioni e interpretazioni alla frequente evidenza empirica di una relazione inversa tra salari e disoccupazione, facendo riferimento sia ai modelli di contrattazione, sia ai modelli di salari di efficienza. In conformità con i modelli di contrattazione, la relazione è spiegata dal fatto che i sindacati nelle regioni a più basso tasso di disoccupazione hanno un maggior potere di richiedere salari più elevati. Nell'ambito della teoria dei salari di efficienza, un più elevato tasso di disoccupazione e, di conseguenza una maggiore difficoltà per i lavoratori a trovare una nuova occupazione, potrebbe costituire di per sé un incentivo all'impegno sul lavoro, rendendo meno necessario l'uso di salari più elevati.

La spiegazione fornita dai modelli di contrattazione sembra più adeguata per i paesi europei, dove maggiore è il potere sindacale, mentre negli Stati Uniti le ipotesi legate alla teoria dei salari di efficienza sembrano più appropriate. Tuttavia, diversi studi non supportano le ipotesi legate ai modelli di contrattazione. Holmud e Skedinger (1990) su dati svedesi rilevano una debole presenza della relazione tra salario e disoccupazione. Risultati analoghi sono stati ottenuti da Card *et al.* (1999) su dati canadesi. Studi più recenti nei paesi nordici, dove la contrattazione è molto centralizzata (Albæk *et al.*, 2000) rilevano la non-esistenza della curva dei salari. Questi risultati sono confermati da analisi effettuate separatamente su lavoratori sindacalizzati e lavoratori non sindacalizzati, in cui emerge la rilevanza della curva dei salari solo nel secondo campione.

Le più recenti spiegazioni della presenza della curva dei salari si fondano sull'ipotesi della teoria dei salari di efficienza. Campbell e Orzag (1998), ad esempio, spiegano come un elevato tasso di disoccupazione rappresenti un disincentivo per il lavoratore a cercare un lavoro alternativo meglio retribuito; di conseguenza le imprese non hanno bisogno di pagare salari più elevati per evitare i licenziamenti volontari.

Tradizionalmente nella letteratura la relazione è stata stimata considerando i salari e il tasso di disoccupazione misurati nello stesso periodo. L'ipotesi di fondo associata a queste analisi è quindi legata alla rilevanza del tasso di disoccupazione corrente. Inoltre, un'ulteriore implicazione di questa ipotesi è che i salari risultano flessibili tanto agli aumenti quanto alle riduzioni del tasso di disoccupazione. Vi sono diverse teorie, la teoria dei contratti impliciti e le teorie della contrattazione, per le quali sono invece rilevanti anche le condizioni pregresse del mercato del lavoro locale. Inoltre se i salari sono rigidi, l'elasticità della curva dei salari basata sul tasso di disoccupazione corrente può costituire una misura distorta della flessibilità salariale. La rigidità dei salari si sostanzia, infatti, in un comportamento asimmetrico: quando le condizioni del mercato sono favorevoli i salari tendono ad aumentare, in periodi di recessione tendono però a rimanere stabili, (si veda Canziani (1997)). In particolare, se la mobilità dei lavoratori è elevata, le imprese, al fine di evitare spostamenti del lavoratore in presenza condizioni favorevoli del mercato del lavoro, tenderanno ad aggiustare verso l'alto i salari negoziati all'inizio del contratto. In questo caso i salari sono considerati flessibili se crescono al diminuire del tasso di disoccupazione e decrescono o restano costanti al suo aumentare. Ne consegue che la flessibilità del salario è correlata al tasso di disoccupazione minimo che si manifesta a partire dal momento dell'assunzione. Nel caso in cui, invece, la mobilità è ridotta, il tasso di disoccupazione rilevante è quello associato al momento dell'assunzione. Canziani (1997) ha studiato la curva dei salari in Italia e in Spagna, rilevando una flessibilità limitata in Italia, più elevata in Spagna. L'autrice

mette in evidenza come in Spagna i salari siano correlati al tasso di disoccupazione locale corrente, ovvero, in altri termini, si verifica un continuo aggiustamento dei salari al tasso di disoccupazione locale. La presenza di un’elevata percentuale di contratti a termine e di breve durata in Spagna può fornire una spiegazione a questi risultati. In Italia, al contrario, i risultati rilevano come i salari siano negativamente correlati solo al tasso di disoccupazione registrato al momento dell’assunzione, riflettendo una più bassa reattività dei salari alle condizioni del mercato locale del lavoro.

Montuenga *et al.* (2003) studiano la reattività dei salari su dati ECHP per cinque paesi europei (Francia, Italia, Portogallo, Regno Unito e Spagna), mettendo in relazione i salari con il tasso di disoccupazione corrente, il tasso di disoccupazione registrato al momento dell’assunzione e il tasso di disoccupazione minimo registrato a partire dal momento dell’assunzione. La reattività dei salari al tasso di disoccupazione corrente risulta significativa solo per il Regno Unito. L’ipotesi di una bassa mobilità dei lavoratori è confermata per la Francia, mentre per l’Italia non emergono risultati conclusivi. In Portogallo la relazione risulta positiva e significativa, mentre in Spagna appaiono negative e significative sia la relazione tra salari e disoccupazione corrente, sia quella tra salari e il valore minimo della disoccupazione registrato dal momento dell’assunzione. Montuenga *et al.* (2003) attribuiscono questi risultati alle caratteristiche del sistema negoziale e all’elevata copertura dei contratti collettivi in Spagna.

#### 4.3.3 *L’evidenza empirica sulla curva dei salari in Italia*

La tab. 4.2 riporta alcuni studi empirici sulla curva dei salari in Italia. La relazione tra salario e tasso di disoccupazione è negativa e significativa solo in alcuni di essi. Canziani (1997) stima dai dati Banca d’Italia un’elasticità pari a  $-0,052$ , Montuenga *et al.* (2003) osservano su dati ECHP una relazione pari a  $-0,039$  rispetto al tasso di disoccupazione corrente,  $-0,08$  rispetto al tasso di disoccupazione misurato al momento dell’assunzione e  $-0,105$  rispetto al tasso di disoccupazione minimo registrato dal momento dell’assunzione. Le successive analisi mirate a comprendere quale di questi sia il tasso di disoccupazione “guida” del mercato del lavoro italiano non conducono a risultati conclusivi. Chiarini e Piselli (1997), utilizzando un modello a correzione dell’errore su dati di contabilità nazionale, rilevano una presenza significativa della curva dei salari solo nelle stime di lungo periodo, mentre ottengono un risultato opposto nelle analisi di breve periodo.

In generale non sembra emergere una stabile relazione negativa tra salario e tasso di disoccupazione locale. Una verifica sull’esistenza della curva dei salari in Italia attraverso l’utilizzo di microdati è stata effettuata da Lucifora e Origo (1999). I due autori mettono in evidenza come questa relazione in Italia non sussista o sia molto debole. Le ragioni che portano a questi risultati sono essenzialmente due: la struttura della contrattazione centralizzata e l’esistenza di un ingente settore sommerso. Infatti, la contrattazione salariale centralizzata tende a comprimere i differenziali salariali e a impedire ai salari di riflettere i differenziali di produttività e più in generale le condizioni del mercato locale del lavoro.

Gli studi effettuati da Lucifora e Origo (1999) e, più in generale, tutti gli studi sulla presenza della curva dei salari in Italia sono stati condotti con riferimento a periodi antecedenti alle riforme istituzionali avvenute in Italia nei primi anni 90. Nel cap. 5, par. 5.2, la curva dei salari sarà stimata nuovamente per il periodo 1986-98, utilizzando i dati amministrativi del *Work Histories Italian Panel* (WHIP). I risultati mostrano come una debole, ma significativa, relazione negativa tra salario e tasso di disoccupazione locale esista in Italia, più forte nel lungo che nel

breve periodo. Inoltre l'introduzione di due livelli di contrattazione sanciti dal protocollo di luglio 1993 e di schemi di retribuzione flessibile sembrano aver condotto a una maggiore reattività dei salari alle condizioni del mercato locale del lavoro.

Tab. 4.2 - Studi sulla curva dei salari in Italia

<i>Autore</i>	<i>Dati</i>	<i>Stime</i>	<i>Risultati</i>
Bodo e Sestito (1994)	Inps 1985-1990	Curva dei salari, residui	Nord : -0,042; Sud: -0,007
Blanchflower e Oswald (1994)	Issp 1986-199	Curva dei salari, residui medie di cella	-0,15 non significativa
Faini (1995)	Inps (Acquarius)	Curva dei salari, effetti fissi	Relazione non significativa tra disoccupazione e salario per grandi e piccole imprese
Casavola <i>et al.</i> (1995)	Inps (Acquarius)	Curva dei salari, residui	Solo piccole imprese: Nord: 0,0378 significativa; Sud: -0,006 non significativa
Canziani (1997)	Banca D'Italia, 1989, 1991, 1993	Curva dei salari, Gls e IV	-0,052
Charini e Piselli (1997)	Contabilità Nazionale 1976-1993	Curva di Phillips, Curva dei Salari Ecm	Lungo periodo: -0,11; Breve periodo: non significativa
Lucifora e Orrigo (1999)	Inps (Acquarius) 1990-1995 Contabilità Regionale 1980-1994 Inps (archivio dei lavoratori) 1980-1993	Curva dei salari Gls e IV	Relazione negativa tra disoccupazione e salario, significativa sui dati regionali (-0,038), non significativa per le stime sui dati provinciali con i doppi effetti fissi
Montuega <i>et al.</i> (2003)	Echp 1994-1996	Curve dei salari Pool, effetti fissi	Relazione salario e disoccupazione corrente: -0,039 Salario e disoccupazione al momento dell'assunzione: -0,08 Salario e disoccupazione a partire dal momento dell'assunzione: -0,105