

**5. PRODUTTIVITÀ, CONTRATTAZIONE, SALARI, DISTRIBUZIONE DEL REDDITO**

**PARTE I**

**PRODUTTIVITÀ, SALARI, DISTRIBUZIONE DEL REDDITO:  
UN'INTRODUZIONE**

**Andrea Brandolini**

<i>1. Le retribuzioni dei lavoratori dipendenti .....</i>	<i>2</i>
<i>2. Produttività e competitività.....</i>	<i>4</i>
<i>3. Il sistema di contrattazione definito dagli accordi del 1993.....</i>	<i>5</i>
<i>4. Le quote distributive.....</i>	<i>7</i>
<i>5. Qualche considerazione.....</i>	<i>7</i>
<i>Bibliografia.....</i>	<i>9</i>

## **PRODUTTIVITÀ, CONTRATTAZIONE, SALARI, DISTRIBUZIONE DEL REDDITO**

### **PARTE I** **PRODUTTIVITÀ, SALARI, DISTRIBUZIONE DEL REDDITO:** **UN'INTRODUZIONE <sup>1</sup>**

**Andrea Brandolini**

Nel dibattito corrente sulla questione salariale si intersecano due questioni rilevanti: il basso livello delle retribuzioni italiane, valutate sia nella loro dinamica recente sia nel confronto con le principali economie avanzate; il ruolo di incentivo svolto dai salari, che risulta amplificato in un contesto in cui la produttività del lavoro è stagnante da oltre un quinquennio.

#### *1. Le retribuzioni dei lavoratori dipendenti*

Dal 1990 al 2007 le retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente deflazionate con l'indice dei prezzi al consumo, indice di riferimento per la contrattazione, sono cresciute a un tasso modesto, pari su base annua allo 0,6 per cento<sup>2</sup>. Utilizzando il deflatore dei consumi nazionali delle famiglie, che a differenza dell'indice dei prezzi al consumo include i fitti imputati per le abitazioni di proprietà, l'incremento appare ancor più contenuta, appena lo 0,2 per cento all'anno. Questo andamento si contrappone alla crescita molto più sostenuta dei vent'anni precedenti: dal 1970 al 1990 le retribuzioni pro capite sono aumentate in media del 2,8 per cento all'anno utilizzando l'indice dei prezzi al consumo e del 2,3 utilizzando il deflatore dei consumi di contabilità nazionale.

Questi valori sono relativi ai salari al netto dei contributi sociali pagati dai datori di lavoro, ma non di quelli pagati dai lavoratori né delle imposte sul reddito. Marino e Staderini [2008] stimano per il periodo 1990-2007 un forte aggravio di imposizione per i

---

<sup>1</sup> Banca d'Italia, rispettivamente Servizio Studi di struttura economica e finanziaria e Servizio Statistiche economiche e finanziarie. Le opinioni qui espresse non impegnano in alcun modo l'Istituto di appartenenza. Ringraziamo Raffaella Nizzi, Alfonso Rosolia e Roberto Torrini per l'aiuto fornitoci nella preparazione di questa nota.

<sup>2</sup> Anche tenendo conto delle caratteristiche individuali dei lavoratori, esiste un differenziale positivo in favore dei dipendenti del settore pubblico, che si è ampliato fortemente all'inizio degli anni novanta e si è stabilizzato da allora. Il differenziale per il complesso dei lavoratori del settore pubblico, modesto negli anni ottanta, è risultato pari in media al 12 per cento nel periodo 1993-2006, sulla base dei dati dell'Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane della Banca d'Italia [Giordano 2008]. Utilizzando gli stessi dati, si calcola che il differenziale grezzo di genere per le retribuzioni orarie nette risulti in diminuzione dal 5 per cento del valore mediano maschile nel 1995 al 3 per cento nel 2006. A parità di caratteristiche dei lavoratori e tipo di occupazione, il differenziale si amplia e risulta crescente dal 7 per cento nel 1995 al 9 nel 2006 [Zizza 2008]. Il tasso di rendimento privato dell'istruzione è pari a circa il 9 per cento, un valore superiore a quello di investimenti finanziari alternativi (ad esempio in titoli); è lievemente superiore nelle regioni meridionali rispetto al Centro-Nord, per effetto di un maggior impatto dell'istruzione sulla probabilità di occupazione [Cingano e Cipollone 2008].

contribuenti senza carichi familiari e una sostanziale stabilità per quelli con familiari a carico<sup>3</sup>. Considerando un lavoratore dipendente con un salario pari a quello medio, per esempio, a fronte di un aumento cumulato della retribuzione lorda reale dell'11 per cento, quella netta cresce di meno del 4 per cento se il lavoratore non ha carichi familiari e del 10 per cento in presenza di coniuge e due figli a carico.

Nel confronto internazionale, i livelli retributivi sono in Italia più bassi che negli altri principali paesi europei. Secondo dati dell'Eurostat relativi alle imprese dell'industria e dei servizi privati, nel 2001-02 la media della retribuzione lorda oraria era, a parità di potere d'acquisto, di 11 euro in Italia, tra il 30 e il 40 per cento inferiore ai valori di Francia, Germania e Regno Unito. L'Italia mostra, come la Francia, un profilo ascendente per età, mentre in Germania e nel Regno Unito il profilo è a U rovesciata: le retribuzioni raggiungono un apice in corrispondenza delle età più produttive, calano negli anni successivi (fig. 1). Le differenze salariali rispetto agli altri paesi sono più contenute per i giovani, si ampliano per le classi centrali di età e tendono ad annullarsi per i lavoratori più anziani. Il differenziale è minore nelle occupazioni manuali e meno qualificate.

A questi livelli più bassi delle retribuzioni lorde si aggiunge in Italia un carico fiscale sul lavoro tra i più elevati nel confronto internazionale. Dalla fine degli anni novanta sono stati introdotti vari provvedimenti volti a ridurre il cuneo fiscale a carico sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori [Marino e Staderini 2008]. Per quanto riguarda i primi, tra il 1999 e il 2007 il cuneo fiscale si è ridotto di quasi 3 punti percentuali del costo del lavoro. Per i lavoratori, la riduzione è stata meno netta e dipende dalla presenza di carichi familiari e dal luogo di residenza, a causa del peso crescente delle addizionali locali all'Irpef. Nonostante questi provvedimenti, nel 2007 il cuneo fiscale per un lavoratore dipendente senza carichi familiari con una retribuzione lorda pari a quella media era pari in Italia al 46 per cento del costo del lavoro, contro una media del 43 per cento nei paesi dell'area dell'euro e del 38 per cento in quelli dell'OCSE; in presenza di un coniuge e due figli a carico, il cuneo era pari al 34 per cento, rispetto al 32 dell'area dell'euro e al 27 dei paesi dell'OCSE. La retribuzione netta, calcolata a parità di potere d'acquisto, risultava così inferiore di circa il 23 per cento a quella media dell'area dell'euro.

Questi dati rappresentano valori medi e risentono delle diverse caratteristiche individuali dei lavoratori e delle loro occupazioni; parte delle differenze è per esempio spiegabile con il più basso livello di istruzione della manodopera italiana. Utilizzando i dati del Panel europeo delle famiglie, si può stimare un'equazione dei salari congiuntamente per Italia, Francia, Germania Ovest (inclusa Berlino) e Regno Unito. Nella tavola 1 si riportano i risultati della regressione del logaritmo della retribuzione mensile netta su età ed età al quadrato e *dummies* per sesso, titolo di studio, lavoro part-time, settore e paese per due definizioni di retribuzione: quella corrente al momento dell'intervista e quella media percepita nell'anno precedente (ottenuta dividendo il totale annuo per il numero dei mesi lavorati). Nel 2001, a parità di caratteristiche individuali, le retribuzioni mensili nette correnti in Francia, Germania Ovest e Regno Unito erano più alte che in Italia rispettivamente del 34, 21 e 41 per cento, esprimendole in euro, e del 26, 10 e 18 per cento, valutandole a parità di potere d'acquisto. I risultati sono simili per i salari medi percepiti nel 2000, anche se il differenziale sembra diminuire per il Regno Unito.

---

<sup>3</sup> Si tiene conto dell'Irpef, comprensiva delle addizionali regionali e comunali, e dei contributi sociali.

## *2. Produttività e competitività*

La pur modesta dinamica delle retribuzioni negli ultimi quindici anni non è stata sufficiente a impedire che si registrasse una significativa perdita di competitività rispetto ai principali paesi dell'area dell'euro, come indicato dall'andamento del costo del lavoro per unità di prodotto (clup)<sup>4</sup>. Dal 1990 il clup è cresciuto in Italia, Francia e Spagna, mentre è oscillato intorno al livello del 1995 in Germania; nel decennio 1995-2006 il suo incremento complessivo è stato di circa il 30 per cento in Spagna e in Italia, del 16 per cento in Francia (fig. 2, quadro A). Questi diversi andamenti riflettono la diversa evoluzione della produttività del lavoro e dei redditi unitari da lavoro. Dalla metà degli anni novanta si osserva una divaricazione nella dinamica della produttività oraria del lavoro tra Francia e Germania, dove continua a crescere con un ritmo sostenuto, e Italia e Spagna, dove invece aumenta appena (meno del 5 per cento nel periodo considerato; fig. 2, quadro B). Assai minore è la parte del differenziale di crescita del clup attribuibile al diverso andamento del costo del lavoro orario (fig. 2, quadro C), anche se negli anni più recenti si è venuto a creare un divario tra Spagna, Italia e Francia, da un lato, e Germania, dall'altro, per il forte rallentamento registrato in quest'ultimo paese dai redditi unitari da lavoro.

La diversa dinamica del costo del lavoro riflette in larga misura le differenze nell'andamento del costo della vita. Utilizzando l'indice armonizzato dei prezzi al consumo, il potere d'acquisto dei redditi da lavoro, che comprendono gli oneri sociali, risulta pressoché fermo negli ultimi dodici anni in Italia e in Spagna; è salito a un tasso medio annuo di circa l'1 per cento fino al 2003 ed è poi diminuito in Germania; è cresciuto in media di circa il 2 per cento annuo in Francia (fig. 2, quadro D). Il peggioramento della competitività italiana, così come è misurata dal clup, rispetto agli altri maggiori paesi dell'area dell'euro riflette soprattutto l'andamento deludente della produttività del lavoro<sup>5</sup>. Misurandola in termini di valore aggiunto per ora lavorata, la

---

<sup>4</sup> Sebbene molto usato, il clup è un indicatore parziale di competitività perché non riflette elementi importanti come le variazioni nel costo del capitale o nei prezzi relativi dei fattori. Secondo gli indicatori di competitività del settore manifatturiero calcolati sulla base dei prezzi alla produzione dalla Banca d'Italia [2008], per esempio, le differenze tra i paesi sono più contenute rispetto a quelle indicate dal clup e il peggioramento dell'Italia appare meno netto.

<sup>5</sup> Vari commentatori hanno di recente sollevato dubbi sulla correttezza del quadro statistico derivante dai conti nazionali, particolarmente per quanto riguarda la produttività. Innanzitutto, i dubbi riguardano un quadro aggregato in cui il prodotto e i profitti delle imprese crescono debolmente, talvolta ristagnando, ma l'occupazione continua a espandersi: una spiegazione possibile è che un cambiamento nei prezzi relativi dei fattori abbia promosso la sostituzione di capitale con lavoro spingendo verso il basso la produttività del lavoro, ma tale spiegazione non pare sufficiente a dar conto dell'intensità e della persistenza di questi sviluppi in controtendenza. In secondo luogo, il declino costante della redditività rilevata dai conti nazionali non è pienamente in linea con la performance più positiva rilevata nei dati aziendali. Infine, nonostante le revisioni recenti, sembra ancora sovrastimata la dinamica dei deflatori delle esportazioni e quindi per converso sottostimata quella delle quantità esportate [su questi aspetti cfr. Bugamelli 2007]. I valori medi unitari delle esportazioni diffusi in febbraio hanno comportato una significativa revisione al rialzo del tasso di crescita della produttività del lavoro nel settore manifatturiero per il periodo 1996-2005, ma l'aggiustamento appare parziale alla luce della successiva pubblicazione dei prezzi alla produzione dei beni venduti sul mercato estero. Qualora questi nuovi dati venissero incorporati nei conti nazionali ne conseguirebbe un'ulteriore rialzo della dinamica del valore aggiunto reale e quindi della produttività. Le difficoltà a misurare le dismissioni di capitale in una fase di forte ristrutturazione e di delocalizzazione degli impianti produttivi e a registrare l'effettivo input di lavoro in presenza di cospicui afflussi di lavoratori stranieri irregolari sono alcune ragioni che hanno reso più ardua la stima dei conti nazionali negli ultimi anni.

produttività del lavoro è cresciuta nell'industria di appena lo 0,6 per cento all'anno dal 1995 al 2006, contro il 3,3 per cento nel periodo 1981-1995; un profilo analogo si è registrato nel settore privato, con tassi di crescita, rispettivamente, dello 0,4 e del 2,2 per cento (fig. 3). Il rallentamento della produttività del lavoro è stato largamente determinato da quello della produttività totale dei fattori, che coglie il progresso tecnico e nell'organizzazione dei fattori produttivi.

### *3. Il sistema di contrattazione definito dagli accordi del 1993*

Su questi andamenti dei salari reali e della produttività incidono numerosi fattori. Al momento l'attenzione delle parti sociali si è concentrata soprattutto sul sistema di relazioni industriali ed è stata avviata una trattativa mirata a riformarlo. Il sistema di contrattazione attualmente in vigore in Italia, definito con l'accordo tripartito del luglio del 1993, si articola su due livelli: il primo livello, nazionale, ha il compito di fissare i minimi contrattuali di settore e ha l'obiettivo di proteggere il potere d'acquisto dei salari; al secondo livello, decentrato, è attribuito invece il compito di ridistribuire i guadagni di produttività [Brandolini *et al.* 2007]. Gli aumenti fissati dal contratto di primo livello per un biennio andrebbero commisurati al tasso di inflazione programmato ed è previsto il recupero a posteriori degli scostamenti tra inflazione programmata ed effettiva, al netto delle variazioni riconducibili a cambiamenti nelle ragioni di scambio (per esempio, dovute a una svalutazione).

Come mostra la figura 4, l'inflazione programmata ha generalmente sottostimato il tasso di inflazione effettivo, come ci si attende da una variabile che ha il compito di tenere a freno le aspettative inflazionistiche. Inoltre, l'inerzia dei salari nominali indotta dalla durata biennale dei contratti ha fatto sì che le pressioni inflazionistiche provenienti dalla svalutazione del 1994-95 o dal rialzo nei prezzi del petrolio nel 2000-01 non si trasferissero alla dinamica dei salari e quindi dei costi di produzione, riducendo i *second round effects*. Gli effetti potenzialmente destabilizzanti manifestatisi quando i lavoratori hanno cercato di recuperare le passate perdite di potere d'acquisto, per esempio nel 1997, sono stati contenuti. Le analisi econometriche tendono a confermare che il tasso di inflazione programmato ha svolto il ruolo atteso di contenimento delle aspettative inflazionistiche e indicano come il meccanismo di determinazione dei salari sia divenuto più improntato agli andamenti futuri e meno dipendente dall'inflazione passata [Fabiani *et al.* 1998; Destefanis, Mastromatteo e Verga 2005]. Nel complesso, il sistema di contrattazione definito dagli accordi del luglio 1993 ha svolto un ruolo positivo nel contenimento dell'inflazione.

La variazione cumulata del livello dei prezzi implicita nei tassi di inflazione programmati (per l'anno successivo) fra il 1992 e il 2007 è stata pari al 37 per cento, circa 14 punti percentuali in meno della corrispondente variazione dell'indice dei prezzi al consumo (51 per cento). Grazie alla compensazione ex post di questi scostamenti e a un'interpretazione assai meno cogente negli ultimi anni degli accordi del 1993, nel 2007 le retribuzioni contrattuali nel settore privato avevano quasi interamente recuperato questa differenza, pur essendo rimaste per larga parte del periodo al di sotto del livello del 1992 in termini reali (fig. 5). Le retribuzioni di fatto in termini reali nel settore privato sono tuttavia cresciute cumulativamente di 7 punti percentuali nel periodo in esame. Il divario rispetto alla dinamica delle retribuzioni contrattuali discende prevalentemente dallo

slittamento salariale dovuto agli effetti di composizione della forza lavoro occupata. Modesto è stato il contributo degli incrementi retributivi concessi a livello aziendale.

Gli accordi del 1993 prevedevano che la redistribuzione dei guadagni di produttività si effettuasse con i contratti integrativi. La scarsa presenza di rappresentanze sindacali a livello aziendale, unitamente all'andamento deludente della produttività, ha tuttavia soffocato lo sviluppo di questo secondo livello di contrattazione; gli schemi salariali esplicitamente legati alla dinamica della produttività aziendale, auspicati dagli accordi, hanno avuto una diffusione limitata. Casadio [2008] stima che nel 2001-02 circa la metà dei lavoratori privati nelle imprese con almeno 20 addetti e la quasi totalità dei dipendenti delle imprese di dimensioni inferiori non fossero coperti da alcun contratto aziendale; la diffusione risultava particolarmente scarsa nel Mezzogiorno. I "premi di risultato" variabili con la performance, adottati in gran parte delle aziende già coperte da contrattazione aziendale, sono stati pagati in modo discontinuo e per importi ridotti, limitando la distribuzione dei limitati guadagni di produttività. Sulla base dei dati dell'indagine Invind condotta presso le imprese italiane con almeno 20 addetti dalla Banca d'Italia, Casadio [2008] calcola che nel periodo 2002-06 non meno del 20 per cento dei dipendenti riceveva solo i minimi salariali del contratto nazionale; tale quota, stimata per difetto, saliva al 50 per cento nelle piccole imprese e scendeva progressivamente sino al 16 per cento in quelle più grandi; inferiore al 10 per cento al Nord, cresceva a circa il 30 per cento al Centro e superava il 40 per cento nel Mezzogiorno. I premi hanno favorito un'apertura dei differenziali salariali territoriali e per qualifica.

Primariamente volti a favorire l'abbattimento dell'inflazione, al tempo stesso gli accordi del 1993 disegnavano in linea di principio un sistema di relazioni industriali che, da un lato, potesse superare la sovrapposizione dei livelli di contrattazione e, dall'altro, rendesse meno costoso in termini di efficienza il confronto fra le parti sulle questioni normative, per le quali non a caso si istituiva una vigenza contrattuale di quattro anni, contro i due previsti per l'aspetto retributivo.

Questo tentativo si è intrecciato con gli effetti sul mercato del lavoro dell'accresciuta pressione competitiva internazionale e dell'avvento del nuovo paradigma tecnologico. La domanda di maggior flessibilità nell'utilizzo del lavoro all'interno delle imprese ha trovato spazio in numerosi accordi contrattuali. Nell'industria manifatturiera, i margini di variazione dell'orario di lavoro settimanale sono stati ampliati in funzione della fluttuazione non solo stagionale della produzione. È fortemente aumentato il ricorso a forme di lavoro "atipico": a tempo determinato, interinale, di collaborazione coordinata e continuativa od occasionale.

La straordinaria diffusione dei contratti "atipici" ha risposto all'obiettivo delle imprese, da un lato, di variare l'input di lavoro senza incorrere nei costi impliciti associati all'impiego di lavoratori assunti a tempo indeterminato [Cipollone e Guelfi 2006], dall'altro, di sfruttare una convenienza relativa generata dalla minore incidenza dei contributi sociali nel caso delle collaborazioni occasionali. Nonostante che l'effettiva incidenza sullo stock degli occupati sia ancora largamente inferiore a quella massima prevista dai contratti, la quota del lavoro a termine per le nuove assunzioni è compresa fra il 40 e il 50 per cento, con valori più elevati per i giovani di età inferiore a trenta anni. Si è prodotta così una segmentazione del mercato del lavoro: vi hanno corrisposto retribuzioni più basse per i lavoratori temporanei, salari all'ingresso dei più giovani flettenti in termini reali negli ultimi dieci anni non compensate da una più rapida progressione salariale nel corso della carriera lavorativa [Rosolia e Torrini 2007].

Analizzando un campione rappresentativo degli individui presenti negli archivi dell'INPS per il periodo 1986-2004 (Work Histories Italian Panel, WHIP), Rosolia [2008] osserva una sostanziale stabilità delle retribuzioni medie settimanali (corrette per il *part time*) dai primi anni novanta e una diminuzione del reddito medio da lavoro dipendente percepito nell'intero anno, a conferma della maggiore frammentarietà dell'occupazione e della diffusione degli impieghi a tempo parziale. La segmentazione scaturisce da un processo di riduzione dei costi impliciti del lavoro che ha investito esclusivamente i flussi in entrata e non anche lo stock complessivo in essere degli occupati.

#### *4. Le quote distributive*

Lo studio di Torrini [2008] mostra come, seguendo un andamento analogo a quello registrato nella maggior parte dei paesi dell'Europa continentale, la quota del lavoro sul valore aggiunto abbia toccato in Italia, nel totale dell'economia, i valori massimi nei primi anni settanta e sia poi scesa gradualmente alla fine dello scorso decennio sui valori minimi dal dopoguerra (63 per cento). Nel decennio in corso, sospinta dalla crescita dell'occupazione in un contesto di produttività stagnante, la quota del lavoro è tornata a crescere, riportandosi sui livelli della metà degli anni novanta (64,5 per cento). Dopo essere rimasta stabile fino agli inizi degli anni ottanta, la quota attribuibile alle rendite immobiliari è invece cresciuta senza soluzione di continuità, più che raddoppiando il suo peso sul totale del valore aggiunto (dal 5,6 per cento del 1981 al 12,9 per cento del 2007). La quota dei profitti è progressivamente risalita dai minimi toccati alla metà degli anni settanta (21 per cento) ai livelli degli anni sessanta tra il 2000 e il 2001 (26,4 nel 2001); negli anni successivi è nuovamente ridiscesa (22,6 nel 2007). Analizzando le quote distributive al netto delle rendite immobiliari, il recupero della quota del lavoro dagli inizi del decennio in corso appare più netto: nel 2007 essa è tornata su livelli superiori a quelli della seconda metà degli anni ottanta. Un andamento analogo, ma ancor più accentuato, ha avuto la quota del lavoro nel solo settore privato, dove il calo degli anni novanta e il recupero recente sono stati molto marcati.

All'interno del comparto privato si registrano significative differenze settoriali. Nel settore manifatturiero, assai più esposto alla concorrenza internazionale, è più rapida la ripresa della quota dei profitti nella seconda metà degli anni ottanta e più forte la riduzione durante la recessione dei primi anni novanta; pur in recupero, la quota non supera poi i valori della fine degli anni ottanta. Nel resto del settore privato la quota dei profitti cresce pressoché ininterrottamente, più lentamente negli anni ottanta e accelerando nella seconda parte degli anni novanta. Nel decennio in corso la quota dei profitti nel manifatturiero subisce una forte caduta, mentre diminuisce in misura più contenuta nel resto del comparto privato. Parte consistente della crescita della quota dei profitti nel decennio scorso è quindi da attribuire ai settori oggetto delle privatizzazioni (finanza, energia, telecomunicazioni), dove le ristrutturazioni hanno comportato un forte aumento della produttività e una crescita molto contenuta del costo del lavoro. Nel manifatturiero, dove la produttività del lavoro ha subito un netto rallentamento, la quota dei profitti negli anni novanta è cresciuta meno che nel resto del settore privato.

#### *5. Qualche considerazione*

I mutamenti del mercato del lavoro nell'ultimo quindicennio sono stati profondi anche se non hanno seguito un modello chiaro definito in partenza. Il processo non si è concluso; nella misura in cui è stato guidato essenzialmente dalla ricerca del mercato di nuove forme di flessibilità accomodate passivamente in sede normativa, è ragionevole presumere che esso non si arresti rapidamente. I progressi sono stati significativi rispetto al processo di disinflazione e in termini di occupazione e disoccupazione. La situazione presente non può però ritenersi efficiente sotto vari profili; in particolare, l'obiettivo è adottare misure che sospingano i guadagni di produttività.

La segmentazione del mercato del lavoro che si è prodotta implica per gli atipici-*outsider* un grado di instabilità delle posizioni professionali che influisce negativamente sull'*on the job training*, con effetti negativi sul loro capitale umano e sulla loro produttività e, nel lungo periodo, sulla stessa profittabilità delle imprese che più di altre ricorrono a lavoro a termine. Appare quindi opportuno, non solo sul piano del benessere individuale, ma anche su quello dell'efficienza, procedere a una diversa regolazione dei rapporti di lavoro riequilibrando l'attuale convenienza delle imprese ad assumere in via temporanea. Se si riducessero drasticamente anche per i tipici-*insider* i costi di licenziamento abbattendo le tutele oggi esistenti, si rischierebbe di accentuare l'instabilità nei percorsi lavorativi senza generare effetti significativi sulla crescita dimensionale delle imprese e, per questa via, sul tasso di sviluppo dell'economia [cfr. Schivardi e Torrini 2007]. Una via alternativa consiste in un graduale rafforzamento della protezione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in funzione della permanenza in azienda, unita a una riduzione del numero di tipologie contrattuali atipiche e delle causali per il loro impiego<sup>6</sup>. Questo potrebbe contemperare l'esigenza di mantenere la flessibilità nell'utilizzo del lavoro con quella di stabilizzare i rapporti di impiego. In questa prospettiva risulta essenziale una riforma del sistema di *welfare* per consentire ai lavoratori di fronteggiare l'incertezza nei percorsi professionali non solo sotto il profilo dell'assistenza, ma anche sotto quello della formazione. Questo è del resto la caratteristica di fondo del modello scandinavo e di quello tedesco, al di là delle recenti riforme che ne hanno ridotto il campo di applicazione.

Un secondo problema insoluto riguarda la struttura della contrattazione. È al momento in corso una trattativa tra le parti sociali per la definizione di un nuovo modello che sostituisca quello definito nei primi anni novanta, ritenuto oggi insufficiente a stimolare la produttività. Le ipotesi allo studio manterrebbero il doppio livello di contrattazione e le rispettive specializzazioni: protezione del potere d'acquisto dei minimi salariali al livello nazionale, distribuzione dei guadagni di produttività al secondo livello. Una più decisa differenziazione della dinamica salariale in funzione dei divari di produttività a livello territoriale e aziendale contribuirebbe presumibilmente ad accrescere la domanda di lavoro nelle aree svantaggiate, in primo luogo nel Mezzogiorno. I margini disponibili non sono tuttavia ampi, perlomeno nel breve periodo: i livelli delle retribuzioni di fatto rimangono al Sud ancora estremamente contenuti, anche considerando il minor costo della vita; le divisioni in campo sindacale sono profonde soprattutto con riferimento alla natura e alle prerogative delle rappresentanze sindacali aziendali che costituiscono condizione necessaria per decentrare la contrattazione.

---

<sup>6</sup> Una proposta in questa direzione è stata avanzata da Boeri e Garibaldi [2008].

*Bibliografia*

Banca d'Italia

2008 *Supplementi al Bollettino Statistico. Indicatori monetari e finanziari. Bilancia dei pagamenti*, vol. 18 (n.s.), n. 54, 12 settembre.

Boeri, T. e Garibaldi, P.

2008 *Un nuovo contratto per tutti*, Milano, Chiarelettere.

Brandolini A., Casadio, P. Cipollone, P. Magnani, M. Rosolia, A. e Torrini, R.

2007 *Employment Growth in Italy in the 1990s: Institutional Arrangements and Market Forces*, in N. Acocella e R. Leoni (a cura di), *Social Pacts, Employment and Growth. A Reappraisal of Ezio Tarantelli's Thought*, Heidelberg, Physica Verlag, pp. 31-68.

Bugamelli, M.

2007 *Prezzi delle esportazioni, qualità dei prodotti e caratteristiche di impresa: analisi su un campione di imprese italiane*, in A. Lanza e B. Quintieri (a cura di), *Eppur si muove. Come cambia l'export italiano*, Catanzaro, Rubbettino, pp. 111-160.

Casadio, P.

2008 *Ruolo e prospettive della contrattazione aziendale integrativa: informazioni dall'indagine Invind della Banca d'Italia*, Lavoro preparatorio per la Commissione di Indagine sul Lavoro.

Cingano, F. e Cipollone, P.

2008 *I rendimenti dell'istruzione*, Lavoro preparatorio per la Commissione di Indagine sul Lavoro.

Cipollone, P. e Guelfi, A.

2006 *The Value of Flexible Contracts: Evidence from an Italian Panels of Industrial Firms*, Banca d'Italia, Temi di Discussione, n. 583.

Destefanis, S., Mastromatteo, G. e Verga, G.

2005 *Wages and Monetary Policy in Italy Before and After the Wage Agreements*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», vol. 113, pp. 289-318.

Fabiani, S. Locarno, A. Oneto, G. e Sestito, P.

1998 *Risultati e problemi di un quinquennio di politica dei redditi: una prima valutazione quantitativa*, Banca d'Italia, Temi di discussione, n. 329.

Giordano, R.

2008 *Le retribuzioni nel pubblico impiego: un confronto con il settore privato*, Lavoro preparatorio per la Commissione di Indagine sul Lavoro.

Istat

2008 *Misure di produttività. Anni 1980-2007*, in «Statistiche in breve», 13 novembre.

Marino, M. R. e Staderini, A.

*Il lavoro che cambia*  
*Contributi tematici e Raccomandazioni*

2008 *Il cuneo fiscale sul lavoro: rassegna della letteratura e analisi del caso italiano*, Lavoro preparatorio per la Commissione di Indagine sul Lavoro.

Rosolia, A.

2008 *L'evoluzione delle retribuzioni in Italia tra il 1986 e il 2004 secondo i dati dell'archivio WHIP*, Lavoro preparatorio per la Commissione di Indagine sul Lavoro.

Rosolia, A. e Torrini, R.

2007 *The generation gap: Relative earnings of young and old workers in Italy*, Banca d'Italia, Temi di discussione, n. 639, settembre. Sintesi in italiano: *Il divario generazionale*, in «neodemos.it», 17 aprile, disponibile a: [http://www.neodemos.it/index.php?file=onews&form\\_id\\_notizia=107](http://www.neodemos.it/index.php?file=onews&form_id_notizia=107).

Schivardi, F. e Torrini, R.

2007 *Identifying the Effects of Firing Restrictions through Size-contingent Differences in Regulation*, in «Labour economics», vol. 15, n. 3, pp. 482-511.

Torrini, R.

2008 *L'andamento delle quote distributive in Italia*, Lavoro preparatorio per la Commissione di Indagine sul Lavoro.

Zizza, R.

2008 *Il differenziale retributivo di genere in Italia*, Lavoro preparatorio per la Commissione di Indagine sul Lavoro.

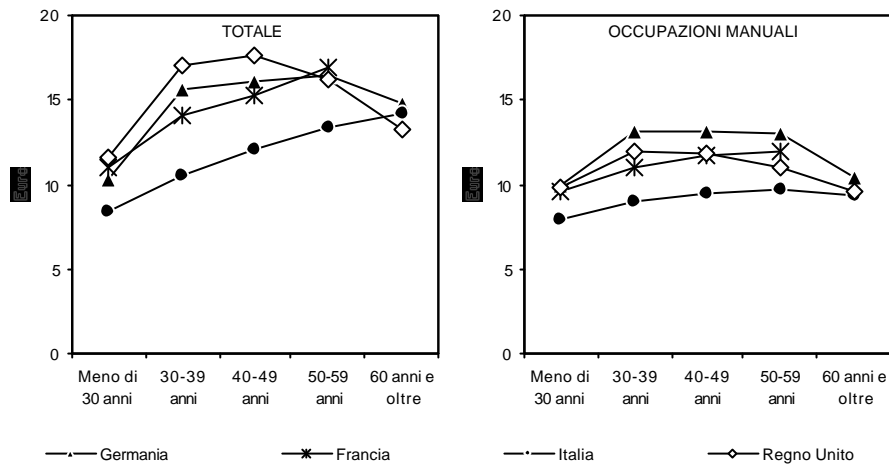
**Tavola 1 – Equazione dei salari nei quattro principali paesi della UE**

Regressore	Logaritmo della retribuzione mensile netta corrente nel 2001				Logaritmo della retribuzione mensile netta media percepita nel 2000			
	Euro	Euro	PPP	PPP	Euro	Euro	PPP	PPP
Età	0,071 (36,54)**	0,073 (38,26)**	0,071 (36,54)**	0,073 (38,26)**	0,070 (31,33)**	0,072 (32,85)**	0,070 (31,33)**	0,072 (32,85)**
Età al quadrato	-0,001 (31,88)**	-0,001 (33,27)**	-0,001 (31,88)**	-0,001 (33,27)**	-0,001 (26,94)**	-0,001 (28,28)**	-0,001 (26,94)**	-0,001 (28,28)**
Femmina	-0,317 (46,89)**	-0,321 (50,19)**	-0,317 (46,89)**	-0,321 (50,19)**	-0,307 (40,29)**	-0,313 (43,32)**	-0,307 (40,29)**	-0,313 (43,32)**
Diploma	0,205 (24,70)**	0,207 (25,54)**	0,205 (24,70)**	0,207 (25,54)**	0,230 (24,50)**	0,234 (25,55)**	0,230 (24,50)**	0,234 (25,55)**
Laurea	0,421 (51,00)**	0,430 (53,69)**	0,421 (51,00)**	0,430 (53,69)**	0,450 (48,09)**	0,457 (50,44)**	0,450 (48,09)**	0,457 (50,44)**
Francia	0,339 (32,95)**	0,339 (33,32)**	0,263 (25,60)**	0,263 (25,89)**	0,341 (29,40)**	0,343 (29,93)**	0,266 (22,88)**	0,268 (23,34)**
Germania Ovest	0,206 (21,64)**	0,208 (22,39)**	0,099 (10,47)**	0,102 (10,99)**	0,216 (20,17)**	0,222 (21,15)**	0,110 (10,26)**	0,116 (11,03)**
Regno Unito	0,415 (41,71)**	0,414 (42,43)**	0,185 (18,56)**	0,184 (18,83)**	0,315 (28,08)**	0,321 (29,12)**	0,085 (7,60)**	0,091 (8,24)**
Part-time	-0,587 (37,27)**	-0,602 (38,92)**	-0,587 (37,27)**	-0,602 (38,92)**	-0,522 (28,90)**	-0,533 (30,01)**	-0,522 (28,90)**	-0,533 (30,01)**
Industria	0,287 (10,25)**	-	0,287 (10,25)**	-	0,319 (10,08)**	-	0,319 (10,08)**	-
Servizi privati	0,223 (7,96)**	-	0,223 (7,96)**	-	0,265 (8,38)**	-	0,265 (8,38)**	-
Servizi pubblici	0,303 (10,75)**	-	0,303 (10,75)**	-	0,314 (9,85)**	-	0,314 (9,85)**	-
Costante	5,101 (109,54)**	5,320 (139,42)**	5,188 (111,42)**	5,407 (141,71)**	5,113 (95,96)**	5,363 (122,30)**	5,200 (97,60)**	5,451 (124,29)**
Osservazioni	14.904	15.480	14.904	15.480	14.777	15.349	14.777	15.349
R <sup>2</sup>	0,47	0,47	0,43	0,43	0,39	0,39	0,36	0,36

Fonte: elaborazioni su dati ECHP. Valore assoluto della statistica *t* tra parentesi; \* significativo al 5%; \*\* significativo all'1%.

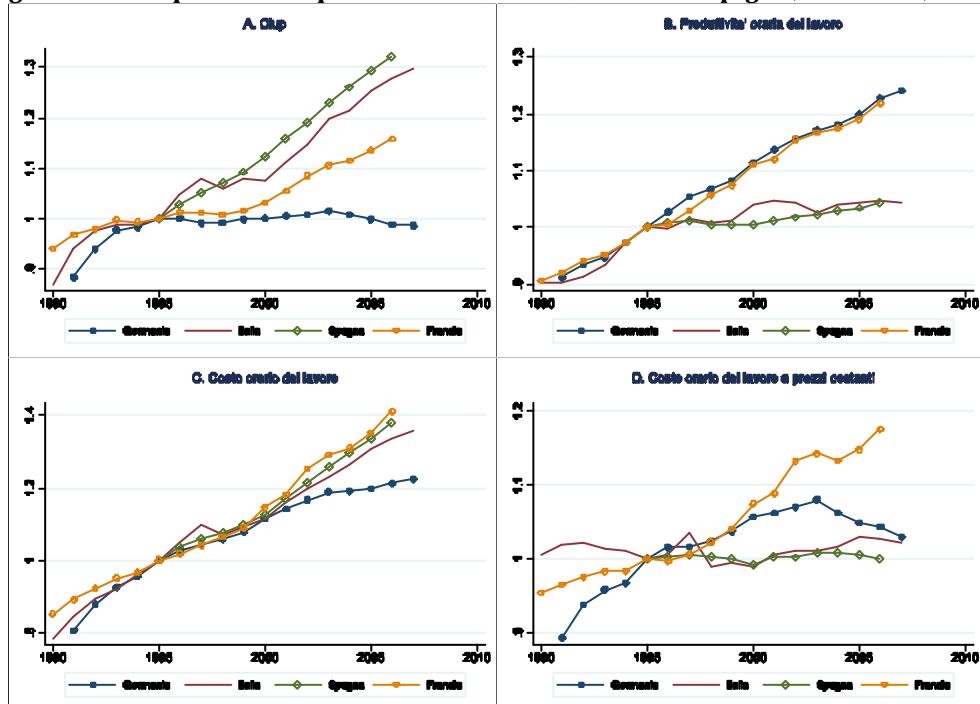
*Il lavoro che cambia*  
Contributi tematici e Raccomandazioni

**Figura 1 – Retribuzioni medie orarie nell'industria e nei servizi privati nel 2001-02 (euro a parità di potere d'acquisto)**



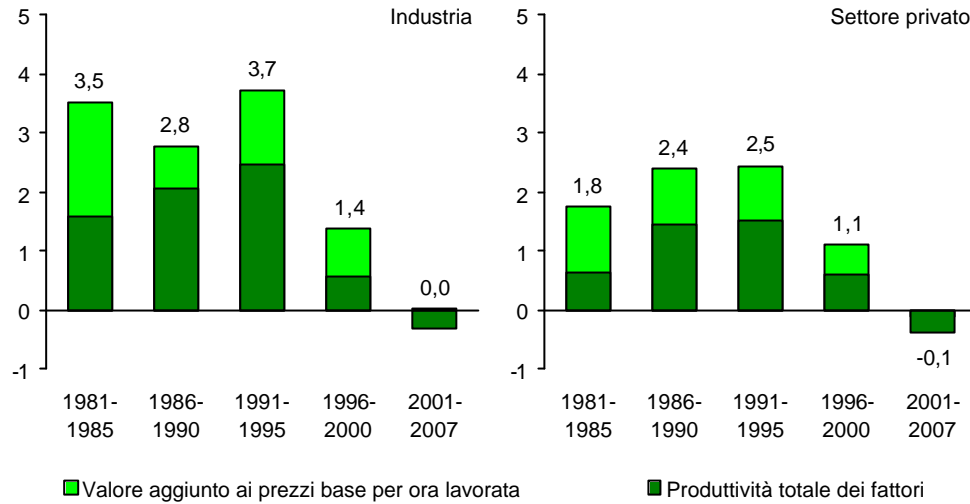
Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, *Structure of Earnings Survey*.

**Figura 2 – Il Clup e le sue componenti in Italia, Francia, Germania e Spagna (indice: 1995=1)**



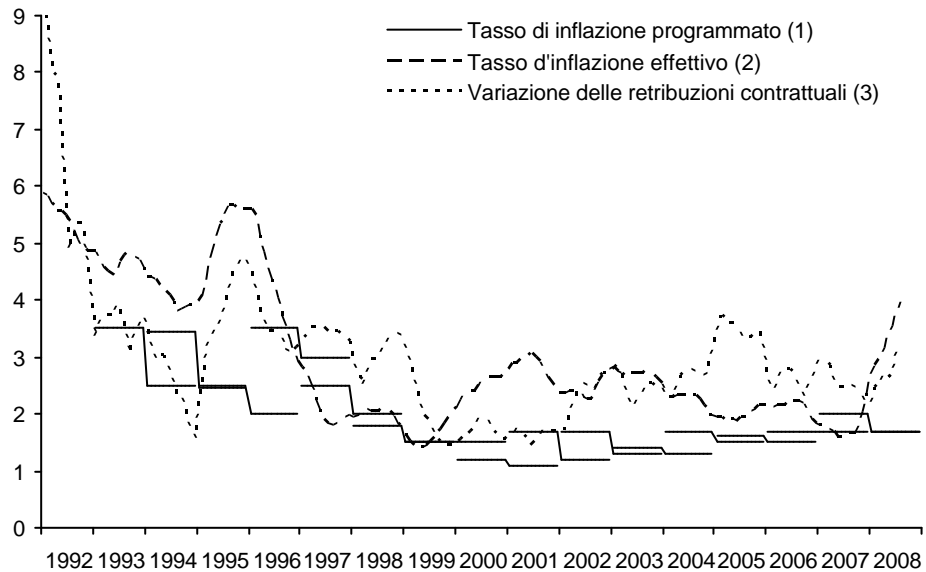
Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, *Conti nazionali*.

**Figura 3– Tasso di crescita annuo della produttività in Italia, 1981-2006** (valore aggiunto per ora lavorata; variazioni percentuali medie annue)



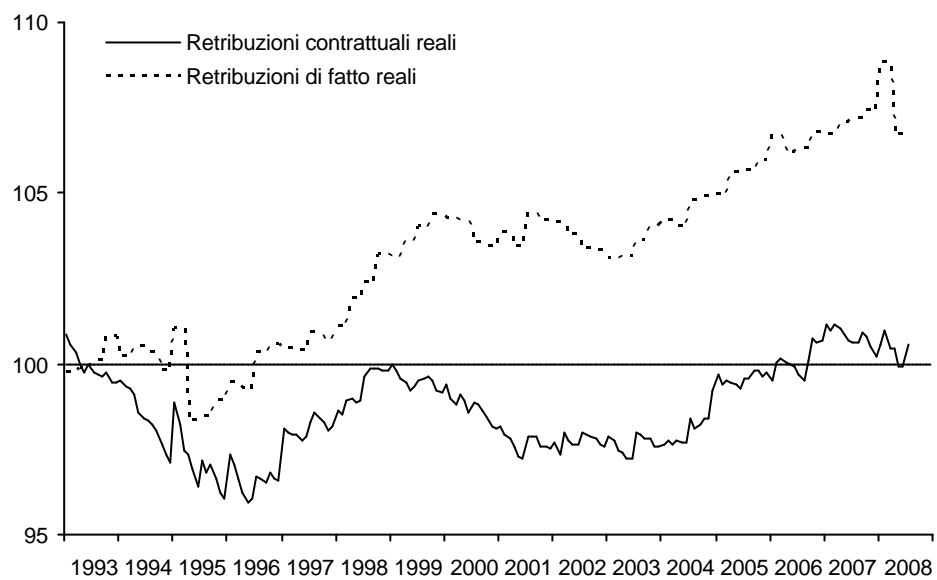
Fonte: Istat [2008].

**Figura 4– Inflazione effettiva, inflazione programmata e retribuzioni contrattuali nel settore privato** (per cento)



Fonte: elaborazione su dati Istat e Ministero dell'Economia e delle Finanze (vari anni). (1) Tasso di inflazione programmata per i due anni successivi. (2) Media mobile di tre termini del tasso di variazione tendenziale dell'indice del costo della vita. (3) Media mobile di tre termini del tasso di variazione tendenziale dell'indice delle retribuzioni contrattuali.

**Figura 5 – Retribuzioni reali nel settore privato** (indice: dicembre 1992=100)



Fonte: elaborazione su dati Istat. Valori deflazionati per l'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale.

Le opinioni espresse nei contributi rimangono di esclusiva responsabilità degli autori.