

# Caratteristiche istituzionali ed efficacia della politica dei redditi

Marina Capparucci  
Alessandro Macrì

Emanuela Ghignoni  
Riccardo Tilli \*

## Abstract

Il presente lavoro propone una verifica empirica sull'influenza di fattori istituzionali sull'efficacia di una politica dei redditi mirata al contenimento dell'inflazione attraverso la riduzione dello scarto salariale, misurato come la differenza tra il valore del salario effettivo e il valore che il salario dovrebbe assumere se fosse agganciato alla produttività.

La verifica empirica proposta si basa su un'analisi PANEL relativa a 14 paesi OECD nel periodo 1983-2003.

I risultati mostrano che lo scarto salariale risulta principalmente influenzato da fattori istituzionali relativi al sistema economico nel suo complesso (come il grado di concorrenza sul mercato dei prodotti e il cuneo fiscale), piuttosto che da istituzioni che regolano più nello specifico il mercato del lavoro (come la protezione all'impiego, il sussidio di disoccupazione, la densità sindacale e le politiche del lavoro attive).

In particolare, una bassa concorrenza sul mercato dei prodotti e un elevato cuneo fiscale tenderebbero a ridurre lo scarto salariale, rendendo in tal modo più facile la realizzazione e l'implementazione di una politica dei redditi mirata al contenimento dell'inflazione.

Questo risultato sembra confermato anche stimando separatamente gruppi di paesi in base al grado di centralizzazione della contrattazione collettiva. Con riguardo invece alla densità sindacale, essa risulta avere un coefficiente positivo per il gruppo di paesi con contrattazione centralizzata e negativo per il gruppo con contrattazione decentrata. Una elevata densità sindacale può dunque contribuire ad aumentare o a ridurre lo scarto salariale se la contrattazione è, rispettivamente, centralizzata o decentrata.

**Keywords:** Income policy, Collective bargaining

**JEL code:** J52

---

\* Dipartimento di Economia Pubblica, Sapienza – Università di Roma, via del Castro Laurenziano, 9 – 00161, Roma.  
E-mail: [capparucci@dep.eco.uniroma1.it](mailto:capparucci@dep.eco.uniroma1.it) (M. Capparucci); [ghignosi@dep.eco.uniroma1.it](mailto:ghignosi@dep.eco.uniroma1.it) (E. Ghignoni);  
[alemacri@gmail.com](mailto:alemacri@gmail.com) (A. Macrì); [riccardo.tilli@uniroma1.it](mailto:riccardo.tilli@uniroma1.it) (R. Tilli).

## 1. Introduzione

La politica dei redditi (PdR) è un piano concordato tra le parti sociali per controllare il conflitto distributivo, limitando rincorse salari-prezzi-salari che possono alimentare spirali inflazionistiche. In particolare, le PdR di tipo istituzionale hanno come obiettivo quello di mettere in atto una strategia cooperativa all'interno del sistema di relazioni industriali attraverso l'operare di quattro elementi: la disponibilità di istituzioni di arbitraggio (lo Stato); la possibilità di uno scambio economico tra sindacati e imprese, da un lato, e autorità di politica economica, dall'altro; la possibilità di uno scambio politico tra confederazioni sindacali e autorità politica; l'esistenza di un clima di collaborazione sociale (Roncaglia, 1986).

I risultati ottenibili in termini di contenimento dell'inflazione possono variare a seconda del grado di centralizzazione della contrattazione salariale (Tarantelli, 1986). Alcuni studi della seconda metà degli anni ottanta (Bruno e Sachs, 1985; Calmfors e Driffill, 1988) avevano individuato nel grado di centralizzazione intermedio – dove la contrattazione aveva luogo soprattutto a livello settoriale, come in Italia – la situazione in cui si registravano performance peggiori; mentre laddove si contrattava a livello molto centralizzato (nazionale) o molto decentralizzato (aziendale) potevano riscontrarsi risultati più soddisfacenti sul fronte inflazionistico.

Dalla seconda metà degli anni ottanta a oggi, il panorama europeo, sotto il profilo occupazionale e distributivo, è profondamente mutato, sotto la spinta di trasformazioni tecnologiche, di maggiore apertura agli scambi internazionali, di cambiamenti istituzionali che hanno indotto a considerare, più ancora che il grado di centralizzazioni del sistema di relazioni industriali, il livello di *coordinamento* tra l'operare delle parti sociali, rispetto all'obiettivo condiviso di un rafforzamento della competitività internazionale (Soskice, 1989 e 1994; Franz, 1995; Freeman e Soete, 1994). Laddove riforme sul mercato del lavoro prendevano piede in molti paesi europei, ispirandosi a criteri di “flessibilità difensiva” (nel tentativo di comprimere i costi salariali attraverso la diffusione del lavoro atipico), i menzionati studi sottolineavano l'importanza di puntare, in modo condiviso e coordinato, ad un maggior ricorso a quella che verrà poi definita “flessibilità innovativa” (Antonelli e Paganetto, 1999), vale a dire: cercare di migliorare la posizione concorrenziale sui mercati internazionali attraverso un miglioramento dei prodotti esportati, un potenziamento del capitale fisico pubblico (infrastrutture) e della struttura produttiva delle aree deboli, nonché della qualità del capitale umano, tramite interventi nei sistemi educativi e della formazione professionale (Biagioli, 2003).

La letteratura si dunque arricchita di una molteplicità di studi centrati sull'ampia tipologia dell'attività di contrattazione (OECD, 1997; Flanagan, 1998; Boeri et Al., 1999; Caroleo, 2003) e sul grado di coordinamento tra i diversi attori (Kenworthy, 2001; Visser, 2006). Nella letteratura più recente si è poi distinto tra *patti sociali* di prima e di seconda generazione, rispettivamente riferiti all'esperienza di PdR degli anni settanta e dei due decenni successivi: i primi, concordati in situazione di stagflazione, hanno avuto per oggetto lo scambio tra moderazione salariale e l'aumento della spesa sociale; i secondi, sperimentati in un periodo caratterizzato da riforme sul mercato del lavoro e dal processo di risanamento dei conti pubblici, hanno accettato la riduzione della spesa pubblica e della tassazione in cambio di una maggior difesa dei salari reali e dell'occupazione (Acocella, Di Bartolomeo e Papa, 2007).

In Italia un'esperienza significativa di tali patti sociali si è avuta attraverso l'attuazione del protocollo del 1993, esplicitamente centrato “sulla politica di redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo”. A premessa di tale accordo veniva definita la PdR come “uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese”.

A distanza di sedici anni da quell'accordo possono riscontrarsi alcuni risultati positivi sul fronte dell'inflazione (rafforzati dalle politiche di risanamento dei conti pubblici, in vista dell'entrata nell'Unione Monetaria Europea) e, solo parzialmente, sul fronte occupazionale: la tendenziale crescita degli occupati registrata in quest'arco temporale – in parte ottenuta attraverso un più facile e meno costoso ricorso al lavoro atipico, nonché al processo di regolarizzazione di molti immigrati precedentemente occupati nel sommerso – se, da un lato, è andata a sanare il forte declino registrato agli inizi degli anni novanta, dall'altro non è stata sufficiente a colmare i consistenti e persistenti divari, rispetto ai paesi comunitari, del tasso di occupazione aggregato (a sua volta risultato di forti divari interni nei tassi di occupazione specifici, per componenti di genere, di età e, soprattutto, territoriali).

Dal punto di vista più strettamente distributivo e sul fronte delle performance produttive e della competitività del sistema imprese, gli obiettivi dichiarati al varo di questa PdR appaiono lontani dall'esser raggiunti. La dinamica retributiva in termini reali e in rapporto all'andamento della produttività è risultata estremamente moderata e non compensata da una significativa crescita occupazionale – tanto da determinare una caduta della quota distributiva del reddito da lavoro assai più forte di quella rilevata nella media dei paesi europei (Zenezini, 2004) – dall'altro, all'ampliamento dei margini di profitto aziendali, non è corrisposta un'altrettanta consistente e qualificata attività di investimento, da cui poteva scaturire una crescita (anziché una caduta) della produttività e della domanda globale, quale sostegno più consistente e duraturo alla crescita occupazionale (Caroleo, 2003; Tronti, 2008; Megale, D'Aloia e Birindelli, 2009). Il ricorso alla meno costosa e immediata “flessibilità difensiva” sul mercato del lavoro, più che a quella “innovativa” nelle strategie d'impresa (dove i rendimenti si palesano in genere nel medio-lungo periodo) può aver costituito un elemento di complicità in questo mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il presente lavoro si propone di verificare empiricamente gli effetti di alcune variabili di carattere istituzionale (i sussidi di disoccupazione, l'*employment protection legislation*, EPL, il *product market regulation*, PMR, il cuneo fiscale, la densità sindacale e il grado di copertura della contrattazione collettiva) su una variabile dipendente definita “scarto salariale”, che rappresenta la differenza fra il salario effettivamente realizzato e quello che dovrebbe essere il suo livello se fosse agganciato alla produttività. I risultati possono offrire alcuni spunti per la valutazione dell'incisività di una politica dei redditi finalizzata al contenimento dell'inflazione.

Il lavoro è articolato nel seguente modo: nel prossimo paragrafo viene brevemente ripercorsa la storia della PdR in Italia, esaminando, in una comparazione internazionale, le principali performance occupazionali e distributive ed evidenziando le specificità italiane nel contesto europeo. Nel paragrafo 3 sono analizzate le modalità contrattuali e i meccanismi distributivi nel quadro comunitario, mentre nel paragrafo 4 vengono approfonditi, sotto il profilo teorico, i legami tra la dinamica della pressione salariale e le variabili economico-istituzionali di cui sopra. Il paragrafo 5 descrive i risultati della verifica empirica e le possibili implicazioni per la PdR. Il paragrafo 5 conclude.

## **2. Politiche dei redditi e dinamiche retributive: l'Italia nel contesto europeo**

Agli inizi degli anni sessanta, in una situazione di quasi piena occupazione, la politica dei redditi in Italia si poneva come principale obiettivo quello di garantire un'evoluzione dei costi di produzione compatibile con la crescita economica (Gersandi, 1986). Anche nei principali paesi europei venivano attuate politiche macroeconomiche volte più al sostegno della domanda aggregata che alla stabilizzazione dei prezzi. Ad ampliare l'efficacia di tale politiche concorrevano le istituzioni che caratterizzavano il mercato del lavoro: a) strutture contrattuali piuttosto accentrate, attraverso le quali venivano fissati livelli retributivi e modalità di impiego

del lavoro che fornivano alle imprese elementi di certezza per poter programmare l'attività lavorativa, b) una dinamica salariale piuttosto contenuta rispetto alla crescita della produttività, c) programmi sociali di espansione del welfare state, quali forme di sostegno al reddito dei lavoratori e alla domanda di beni di consumo (Biagioli, 2003).

Negli anni settanta, di fronte ad una elevata inflazione, la PdR venne reinterpretata, passando da politica di stabilizzazione dello sviluppo a strategia di contenimento del processo inflazionistico.

L'indicizzazione determinata dal punto unico di contingenza nel 1975 provocò ulteriori spinte inflazionistiche. Durante la fase di recessione successiva agli shock petroliferi degli anni settanta emerse quindi la necessità di contenere l'inflazione e il deficit pubblico. Da qui l'esigenza di attuare un disegno generale di politica dei redditi, dato il momento di particolare difficoltà economica del paese, a causa dell'accentuarsi del divario inflazionistico rispetto agli altri paesi comunitari, da cui scaturivano preoccupazioni sulla tenuta della competitività, e quindi sulla difesa dell'occupazione e dei salari reali.

Anche se nei primi anni ottanta l'economia italiana aveva stentato a dare segni di ripresa, nel 1984 fu riavviata una tendenza positiva, grazie soprattutto all'andamento della domanda mondiale, a sua volta trainata dalla precedente ripresa dell'economia americana. La congiuntura favorevole rendeva necessario un intervento rapido, per non ritardare l'aggancio con la ripresa economica internazionale, che non sarebbe stato possibile con un differenziale inflazionistico così elevato. Divenne perciò necessario accelerare i tempi di attuazione della PdR.

L'obiettivo di moderazione salariale venne raggiunto limitando le retribuzioni nella tornata contrattuale di quel periodo e modificando il meccanismo di scala mobile. In cambio, il governo si impegnò a contenere la dinamica dei prezzi delle tariffe dei servizi pubblici entro un tetto di inflazione programmata e a rivedere il prelievo fiscale.

La firma del trattato di Maastricht impose la necessità dell'attuazione di una nuova politica dei redditi, finalizzata al contenimento del processo inflazionistico e, contestualmente, alla riduzione del disavanzo e del debito pubblico. Alla luce della positiva performance dell'economia italiana dal 1984 fino al 1992, la valutazione circa la possibilità che la fase espansiva si fosse protratta a lungo risultava condizionata dalla possibilità di superare, nel modo opportuno, le tappe dell'integrazione europea.

L'economia italiana presentava profonde divergenze e anomalie del mercato del lavoro e della struttura dell'economia rispetto ai principali partner economici. Le principali differenze nelle performance economiche possono così riassumersi: a) un tasso di disoccupazione tendenzialmente più elevato; b) un tasso di inflazione mediamente superiore di circa due punti alla media europea; c) un debito pubblico superiore al PIL e un deficit annuale dell'11%.

Il carattere inflazionistico dell'economia aveva favorito la persistenza della medio piccola dimensione aziendale e di un relativo sottodimensionamento dell'apparato produttivo rispetto ai principali concorrenti: caratteristica che era correlata con l'insufficiente capacità del sistema di creare occupazione aggiuntiva ampliando la dimensione degli impianti, nonostante la disponibilità finanziaria derivante da alti tassi di risparmio. L'inflazione così elevata generava, infatti, un'incertezza strutturale sui risultati degli investimenti, sottostimandone i ritorni, e comunque determinando una riduzione della propensione all'investimento.

All'inizio degli anni novanta era al centro del dibattito economico politico il "modello Italia". Ci si chiedeva se questo modello poteva essere mantenuto senza porvi modifiche e correzioni. L'integrazione con l'Europa comunitaria era alle porte e il vincolo dei tassi di cambio fissi metteva in crisi la competitività delle merci italiane.

In una situazione del genere diveniva di primaria importanza attuare politiche di sviluppo. Ma il perseguimento di tali politiche appariva condizionata dalla ripresa dell'inflazione e dal varo di una nuova politica dei redditi.

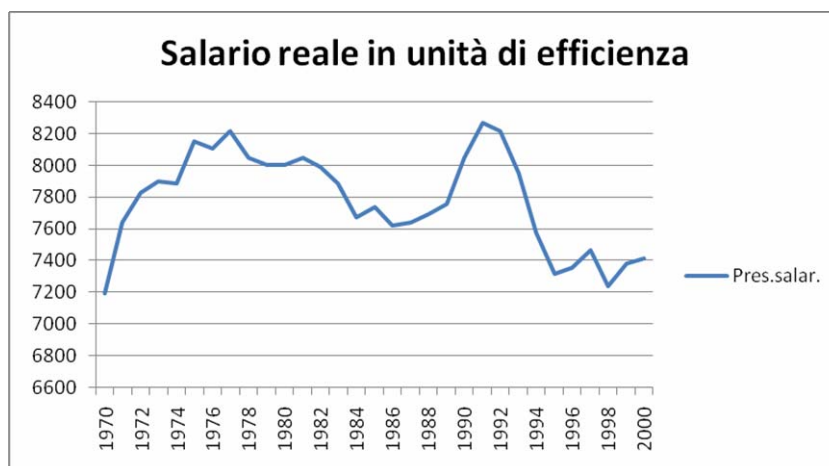
Negli anni novanta il mantenimento delle parità di cambio, nell'ambito dello SME, e una crescita dei salari nominali più elevata che negli altri paesi europei, stava minando la competitività del settore manifatturiero. L'inflazione era elevata risentendo della crescita del settore dei servizi, trainata dagli effetti di domanda di finanza pubblica ancora espansiva (Fabiani et al., 1998). In un contesto economico e finanziario così instabile veniva riconosciuta alla politica dei redditi una funzione strumentale per la stabilizzazione del sistema.

Con il Protocollo del 1992 fu sancito il definitivo smantellamento della scala mobile e decisa una moratoria della contrattazione aziendale fino alla fine del 1993. Fu introdotto un significativo cambiamento del regime di determinazione delle retribuzioni contrattate. La scala mobile fu sostituita da un doppio sentiero di intervento sul potere d'acquisto del salario, concertato su due livelli di contrattazione: a) su base nazionale la crescita delle retribuzioni veniva agganciata all'inflazione programmata; b) sul piano aziendale veniva invece legata una parte del salario all'andamento della produttività. La riforma del sistema contrattuale fu dunque portata a compimento, con il fine di rafforzare il coordinamento tra i diversi livelli di contrattazione e di rendere centrale l'obiettivo citato dal governo; questo si impegnava, infatti, ad adottare politiche macroeconomiche rispettivamente indirizzate a: 1) ridurre il tasso di inflazione, portandolo ai livelli dei maggiori paesi industrializzati, 2) abbattere deficit e debito pubblico e garantire la stabilità valutaria, 3) mantenere un'elevata e stabile crescita economica.

La questione salariale assume di fatto un'importanza cruciale se si parte dal presupposto che, considerando la dinamica dei salari reali in rapporto alla produttività per l'intero periodo che va dagli anni settanta alla fine del secolo scorso, si osserva una tendenziale caduta, ad eccezione della prima metà degli anni settanta e la seconda metà degli anni ottanta. A fine anni novanta i valori risultavano più o meno simili a quelli registrati agli inizi degli anni settanta (figura 1).

Anche la distribuzione funzionale del reddito è risultata, di conseguenza, sensibilmente modificata. Difatti, dopo l'esplosione salariale dei primi anni settanta dovuta alle forti pressioni sindacali (che alla crescita occupazionale associavano anche alti livelli retributivi), la quota del reddito da lavoro ha iniziato a declinare già nel 1977 e, da allora, la tendenza verso il basso non si è arrestata, fatta eccezione per gli anni che vanno dal 1989-1993 in cui vi è stata una contenuta ripresa.

**Figura 1**

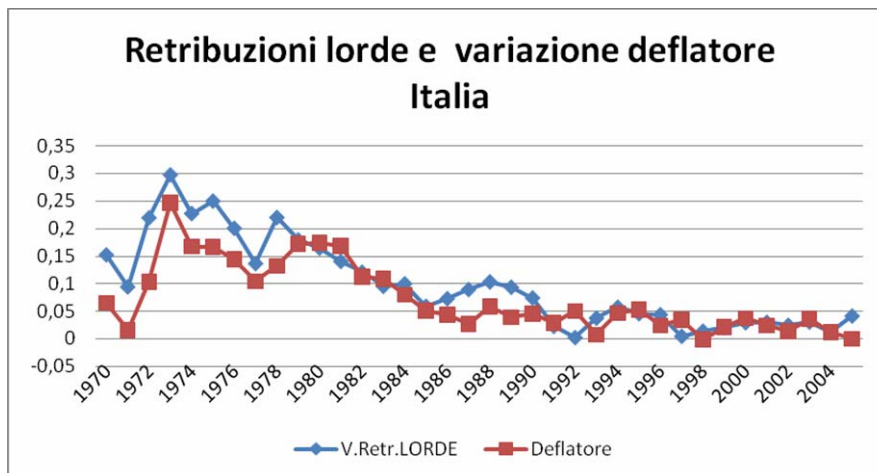


**Fonte: OECD**

Guardando alla dinamica delle sole retribuzioni lorde, rappresentata in figura 2, si può notare come esse abbiano superato la variazione dei prezzi solo nei primi anni settanta. I salari

hanno infatti inseguito gli shock inflazionistici per tutto il periodo di indicizzazione per poi avere, dal 2002 in poi, un andamento in media inferiore a quello dell'inflazione.

**Figura 2**



**Fonte: OECD**

A fronte della continua caduta della quota salariale, quella dei profitti, dal 1983 in poi, è andata ovviamente aumentando, toccando il massimo livello negli anni novanta. In Italia, più che nel resto di Europa, la divergenza tra salari e profitti è aumentata sensibilmente. La quota dei profitti è stata maggiore negli anni novanta piuttosto che negli anni ottanta, con particolari balzi durante gli anni 1983-86 e 1992-95; dopo di che è rimasta su livelli piuttosto elevati.

L'analisi effettuata da Tronti (2005) mette in luce come il saggio del profitto medio sia cresciuto dopo il 1993 di circa 1 punto percentuale, mentre il mark-up medio è cresciuto di 8 punti percentuali. Ma la sua velocità di crescita è passata da 0.2 a 0.7 punti percentuali l'anno. Nonostante la caduta della produttività il livello del mark-up nel 2003 è stato di 7 punti superiore a quello del 1993 (tabella 1). Questo dato assume particolare rilevanza, non solo per interpretare le successive difficoltà delle imprese italiane a confrontarsi con la concorrenza estera, ma per comprendere –ai fini dell'analisi più prettamente teorica- come le *rigidità* che ostacolano il pieno impiego delle risorse disponibili siano presenti un po' su tutti i mercati: da quello dei beni a quello dei fattori produttivi.

Il menzionato studio fa rilevare che, ad un aumento dei profitti avrebbe dovuto corrispondere un aumento degli investimenti, tale da consentire la programmazione di una strategia di sviluppo e di riorganizzazione tecnologica dei processi produttivi e, per questa via, la ripresa della competitività e la crescita delle esportazioni. Occasione purtroppo non colta dalla maggior parte delle imprese, con la conseguenza di aggravare la pressione competitiva esercitata da concorrenti che entrano su un mercato sempre più allargato. La deludente dinamica della produttività (figura 3) ha concorso, infatti, ad annullare i benefici della perdurante moderazione salariale, incidendo pesantemente sul contenimento del costo del lavoro per unità di prodotto.

Zenezini (2008) evidenzia, in tal senso, come la caduta delle quote di reddito non sia il frutto di puri meccanismi di mercato (crescita della disoccupazione e/o maggior offerta di lavoratori "flessibili"), ma possa essere interpretata come un prevedibile effetto delle politiche salariali intenzionalmente messe in atto nell'ultimo decennio. A sostegno della sua tesi egli argomenta che né la disoccupazione, né la diffusione di una maggiore quota di contrattualità atipica possano aver avuto un ruolo rilevante nella caduta della pressione salariale: il primo fattore è andato di fatto perdendo di peso in coincidenza della ripresa occupazionale, la seconda

determinante, sia pure non trascurabile, non rivela forti nessi di causalità con le performance distributive aggregate, comunque peggiori di quelle dei partner stranieri. Tre sono le evidenze empiriche che supportano tale convinzione: a) in Italia, un sostanziale rallentamento della pressione salariale si è verificata prima ancora che gli effetti della flessibilità si cominciassero a percepire; b) le forme di contratti non tradizionali sono tuttora meno diffuse che nella media dei paesi dell'Unione Europea; c) le occupazioni temporanee comportano, in genere, salari inferiori rispetto ai lavori regolari, ma i dati disponibili non indicano che in Italia la posizione relativa dei lavoratori temporanei è peggiore che in altri paesi.

La scarsa attività di investimento riscontrata in Italia è, d'altra parte, rilevata anche in altri paesi come Germania, Francia e Spagna; questi ultimi due, tuttavia, soprattutto nella seconda metà degli anni novanta hanno fatto registrare una dinamica tendenzialmente superiore a quella italiana (figura 4).

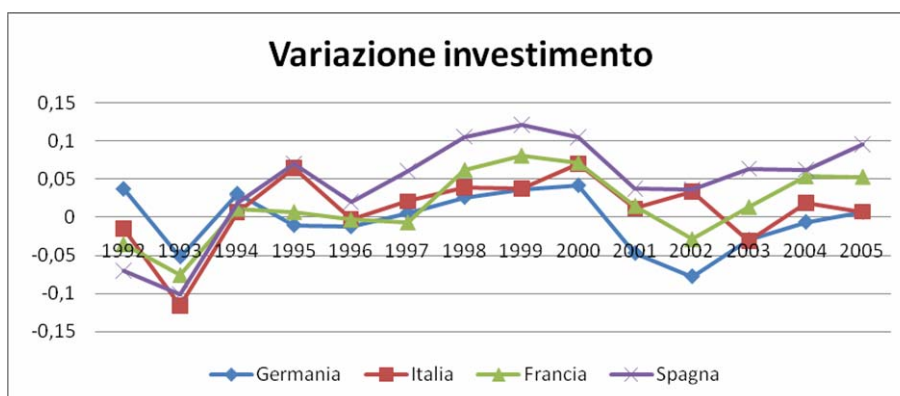
La caduta della quota salariale è stata, in Italia, assai più marcata di quella rilevata in altri paesi del contesto europeo e poiché, anche all'inizio del nuovo millennio i costi della disinflazione sono stati sostenuti soprattutto dalla categoria dei lavoratori dipendenti, è normale attendersi che, quanto prima, tutte le parti sociali agiscano in coerenza con i patti sottoscritti, affinché la PdR messa in atto possa realmente e pienamente considerarsi efficace.

**Figura 3**



Fonte: OECD

**Figura 4**



Fonte: OECD

### **3. Modalità contrattuali e meccanismi distributivi nel quadro comunitario**

Nei paesi dell'Europa occidentale la contrattazione collettiva ha giocato un ruolo determinante, non solo come strumento di composizione del conflitto e di regolamentazione del mercato del lavoro, ma anche come mezzo per garantire la stabilità del mercato interno e per rilanciare la crescita della produttività, legando ad essa la crescita dei salari in sede decentrata ed introducendo elementi di flessibilità nel mercato del lavoro.

Negli ultimi anni, tra le principali tendenze a livello comunitario, si è manifestato un lento ma progressivo decentramento delle strutture contrattuali. Negli anni ottanta questo processo di decentramento riguardava principalmente la contrattazione sugli orari di lavoro. Successivamente si è esteso alle retribuzioni.

In termini generali, Visser (2006) sostiene che l'internazionalizzazione, il cambiamento tecnologico ed organizzativo, le forme di lavoro di gruppo, hanno reso le soluzioni standard, negoziate per interi settori, meno praticabili ed efficienti.

Oggi, nei paesi europei, il decentramento si esprime nel maggiore spazio riservato alla contrattazione aziendale. In realtà, la struttura sindacale nazionale è molto eterogenea e coinvolge quote diverse di occupati: si passa da paesi come Austria, con il cento per cento dei lavoratori iscritti al sindacato, a paesi come la Francia con solo il 23%. Si affiancano a realtà con una sola confederazione sindacale dominante (Austria, Germania, Regno Unito, Irlanda e Grecia) paesi con realtà sindacali più frammentate, in base al tipo di professionalità o orientamento politico.

Riguardo all'estensione della contrattazione collettiva, Visser (2006) stima che due terzi di tutti gli occupati UE, sono coperti dalla contrattazione collettiva. Tale media è il risultato di tendenze contrastanti: il 78% dei lavoratori dell'UE-15 è coperta dalla contrattazione, mentre nel UE-10 (PECO) solo il 35%. Infatti, si passa da paesi con grado di copertura sindacale del 100%, come Slovenia, Austria, Francia, a paesi con meno del 20% come Lettonia e Lituania. Durante gli anni novanta, il grado di copertura sindacale ha avuto un andamento crescente in Paesi quali Danimarca, Finlandia, Svezia, Olanda, Spagna e Portogallo. E' rimasto stabile in Austria e Francia, mentre è diminuito in Germania e Gran Bretagna.

Con riferimento alla forma della contrattazione collettiva, va notato che generalmente questa – a livello europeo – non si svolge ad un solo livello ma, viceversa, prevale l'esistenza di più livelli negoziali; con differenze anche notevoli a seconda dei settori e delle dimensioni aziendali. La contrattazione decentrata risponde alle esigenze di diversificare i trattamenti, in relazione a diverse condizioni organizzative e tecnologiche delle imprese. Infatti, prevale in settori in cui sono predominanti le grandi imprese. In economie con unità produttive di piccole e medie imprese resta prevalente la contrattazione di categoria.

Nel trentennio che va dal 1945 al 1975 i paesi membri dell'Europa dei 15 erano caratterizzati da una contrattazione di tipo centralizzato. Oggi vi è sempre più una tendenza al decentramento che si esprime con un maggiore spazio riservato alla contrattazione aziendale (CNEL, 2006).

Il Regno Unito resta tuttora l'unico paese in cui tutta o quasi tutta la contrattazione avviene a livello aziendale, come negli Stati Uniti. Nell'Europa dei 15 la contrattazione è decentralizzata, ma raramente avviene ad un solo livello. Francia e Gran Bretagna sono paesi fortemente decentralizzati. Si collocano a livello intermedio Italia e Spagna. Rimane abbastanza centralizzata la Germania.

Nel corso del 2005-2006 non vi sono state sostanziali modifiche dei modelli e dei sistemi di relazioni industriali e modelli di contrattazione collettiva. In Spagna le parti sociali hanno rinnovato l'accordo che governa la contrattazione salariale, prorogando gli accordi

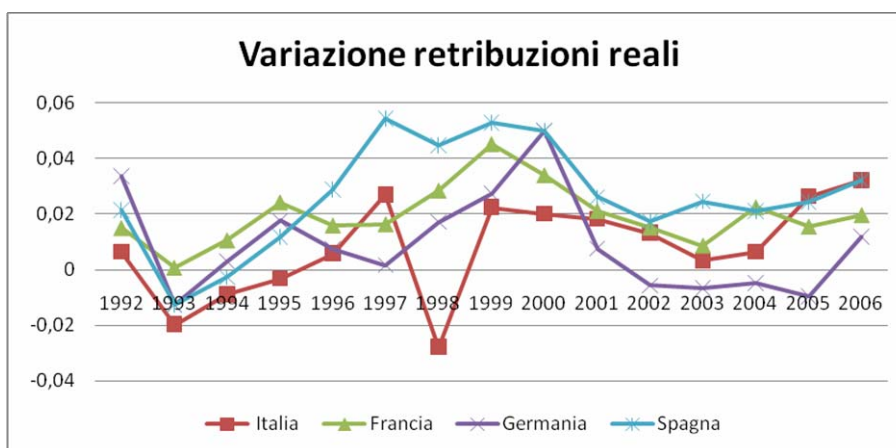


riguardo le previsioni di inflazione, il recupero del potere d'acquisto, qualora l'inflazione risulti superiore alle previsioni, e una variabile legata alla produttività.

Nei paesi senza patti sociali, quali Germania e Francia, vi sono state delle modifiche soprattutto a livello settoriale. In Germania vi sono stati, nel 2005, rinnovi contrattuali in settori della manifattura e nella pubblica amministrazione, ma senza un accordo sulla riforma del sistema contrattuale. In Francia il confronto sulle politiche salariali si è svolto nella situazione di latente conflitto, sulle questioni del mercato del lavoro, incentrato sul problema dell'orario di lavoro e del potere d'acquisto dei lavoratori.

Per quanto riguarda il quadro comparativo delle dinamiche salariali, si rileva che per quasi tutti gli anni novanta (ad eccezione del 1998) la variazione delle retribuzioni reali dell'Italia si è attestata al di sotto di quella degli altri paesi che presentano caratteristiche più simili nella struttura produttiva e contrattuale (Francia, Germania e Spagna); solo nei primi anni del nuovo millennio la performance della Germania è stata peggiore di quella italiana, anche se in questo periodo, caratterizzato dalla circolazione della euro-moneta comune, si è riscontrata una certa convergenza verso più simili ritmi di crescita (figura 5).

**Figura 5**



**Fonte: OECD**

Ciò che contraddistingue la realtà distributiva italiana nel contesto europeo è soprattutto il relativo basso livello delle *retribuzioni nette*: secondo un recente rapporto dell'OECD, a metà del primo decennio del 2000, l'Italia si colloca al ventitreesimo posto nella graduatoria delle retribuzioni nette nei primi trenta paesi OECD; al di sotto del nostro paese, in questo raggruppamento, solo Portogallo, Turchia, Repubblica Ceca, Polonia, Messico, Slovacchia e Ungheria.

A ciò contribuisce non solo l'elevato cuneo fiscale e contributivo, ma soprattutto il relativo basso livello delle retribuzioni lorde. Infatti, nella parallela graduatoria del complessivo costo del lavoro, l'Italia si colloca solo al ventesimo posto (Megale, D'Aloia e Birindelli, 2009).

Altro elemento che contraddistingue la situazione italiana nel contesto europeo è proprio –considerando le PdR implementate e l'impegno profuso dalle parti sociali – la dinamica dell'inflazione registrata nel periodo 1993–2006 (quale che sia l'indicatore prescelto per misurarla): se si fa, ad esempio riferimento al deflatore del PIL, si osserva un'inflazione che cresce a ritmi 3,5 volte e mezzo superiori a quelli registrati in Germania, più del doppio di quelli rilevati in Francia e Svezia, circa una volta e mezzo quelli verificati in USA; solo la Spagna ha sperimentato un'inflazione superiore e pari al 4,6%. Le differenze si attenuano se calcolate con l'indice dei prezzi al consumo (HCPI).

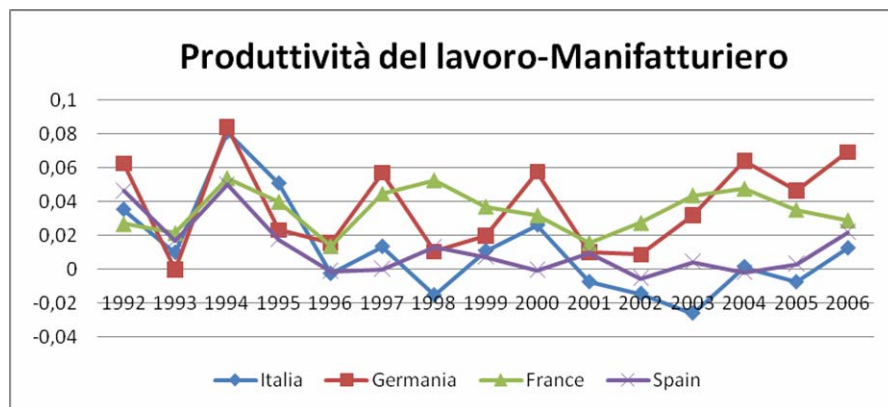
Come si evince dalla figura 6, la produttività del lavoro nel settore manifatturiero subisce un netto calo durante tutti gli anni settanta, per poi riprendersi lievemente negli anni ottanta e attestarsi su valori prossimi allo zero nei ritmi di crescita per tutti gli anni novanta e i primi del nuovo millennio. Le retribuzioni del settore hanno pressoché seguito l'andamento della produttività. Nel confronto europeo, sempre considerando il settore manifatturiero comprensivo dei settori energetici, l'Italia mostra un andamento ancora più preoccupante (figura 7).

**Figura 6**



Fonte: OECD

**Figura 7**



Fonte: OECD

L'Italia si trova all'ultimo posto per livello di produttività. Al di sotto di tutti i Paesi europei, anche al di sotto della Spagna, anch'essa con una struttura industriale prevalentemente di piccole medie imprese. Dal 2003 in poi si registra una lieve ripresa della produttività, ad esclusione della Francia, che ha subito un lieve rallentamento.

Se si analizzano, per l'industria manifatturiera, i differenziali di produttività rispetto ai differenziali salariali dell'Italia nel contesto europeo si nota come la *dimensione aziendale* sia il fattore cruciale di penalizzazione delle retribuzioni dei lavoratori italiani. Difatti, per la nostra industria manifatturiera, i differenziali retributivi risultano essere quasi sempre maggiori dei

differenziali di produttività. In particolare, anche nelle medie imprese (di dimensione 50-249 addetti) – le uniche con differenziale positivo di produttività per l'Italia rispetto alla media europea – i differenziali retributivi restano sensibilmente inferiori a quelli dei partner comunitari.

A ciò ha concorso il fatto che, per tutto il periodo 1993–2006, le retribuzioni reali orarie dell'industria manifatturiera italiana hanno registrato un incremento di 4 punti percentuali, a fronte di una crescita retributiva che per i colleghi inglesi è stata pari al 28%, per quelli francesi del 23% e nella media dell'Euro Zona (cui si sono uniformati Germania, Spagna e Usa) ha oscillato tra il 10 e il 13%.

#### **4. Fattori istituzionali e dinamiche occupazionali nel mercato del lavoro europeo**

Conseguenza diretta delle dinamiche finora considerate è la tendenziale caduta delle quote distributive, che in Italia (come accennato in precedenza) è stata più forte che nel contesto europeo. Nell'UE15 la quota del reddito da lavoro corretta (inclusiva cioè anche del reddito stimato del lavoro indipendente) è andata aumentando, dall'inizio degli anni sessanta fino alla metà degli anni settanta, di circa 5 punti percentuali, per poi scendere incessantemente, fino ad attestarsi nel 2005 intorno al 55%. La performance degli Usa ha segnato invece, per lo stesso periodo, una dinamica assai più costante, collocandosi a fine periodo su valori di poco superiori al 60%. Anche il Giappone ha raggiunto analoga quota, muovendosi, però da un valore del 70% di inizio anni sessanta.

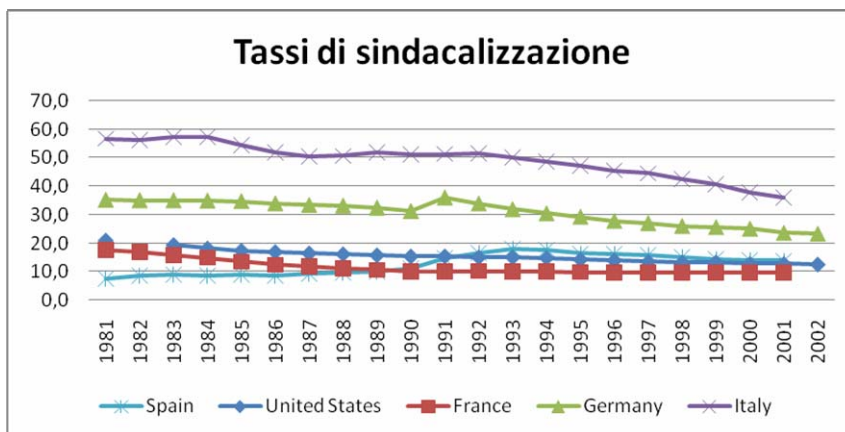
A determinare un simile andamento differenziato concorrono non solo le rispettive dinamiche retributive e della produttività (variabili che costituiscono più direttamente l'oggetto della contrattualità sindacale), ma anche quelle della dinamica e della struttura dell'occupazione, alle quali sono poi connesse variabili istituzionali, come la densità sindacale e la copertura della contrattazione collettiva.

Se a livello generale si può constatare che, dalla metà degli anni novanta ad oggi e per l'insieme dei paesi dell'Unione Europea, il costo del lavoro reale per dipendente si è sempre mosso al di sotto dell'andamento della produttività (PIL reale per occupato), a livello più disaggregato (per i singoli paesi, aree ripartizionali, settori e strutture occupazionali) possono riscontrarsi anche sensibili differenze, sia nelle dinamiche di fondo, sia nel peso delle componenti che le hanno determinate. Le quote di reddito da lavoro sono, ad esempio, diminuite in misura più rilevante nei paesi che hanno aderito all'Unione Monetaria: anche qui appare evidente che i costi reali del processo che ha portato all'adesione sono stati sostenuti soprattutto dai percettori di tale quota.

Un mutamento istituzionale e connesso alle trasformazioni occupazionali, nonché generalizzato ed esteso anche ai paesi d'oltre oceano è quello che vede, ormai da qualche decennio, diminuire la percentuale degli iscritti al sindacato.

La caratteristica comune di Spagna, USA, Francia, Germania e Italia è, infatti, il declino del tasso di sindacalizzazione dopo gli anni settanta (Visser, 2006). Anche se con andamenti diversi da paese a paese, la tendenza alla riduzione di tale indicatore appare più marcata negli anni ottanta e lievemente in ripresa agli inizi degli anni novanta (figura 8).

**Figura 8**



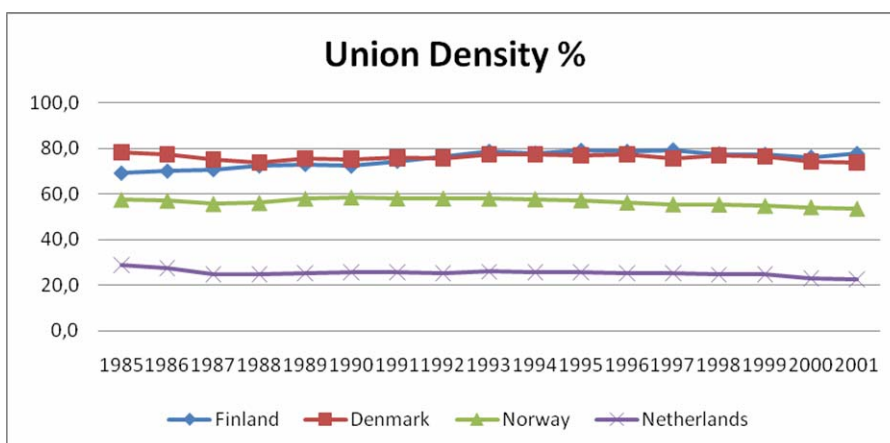
**Fonte: OECD**

Negli anni novanta la priorità del sindacato è diventata quella della legittimazione e della rappresentanza. Questo ha comportato la sottoscrizione, da parte del sindacato, di accordi che potessero recepire le esigenze della base sindacale, ma che garantivano una legittimazione dell'organizzazione stessa come attore politico, cooptato a livello istituzionale.

Non sempre il declino della densità sindacale si è tradotto in una diminuzione della relativa influenza nel momento della contrattazione salariale. Al contrario, l'estensione normativa dell'applicabilità dei contratti ha compensato la caduta del tasso di sindacalizzazione; difatti, nella maggior parte dei paesi considerati (e in molti altri dell'area comunitaria) si è assistito ad un aumento del grado di copertura sindacale.

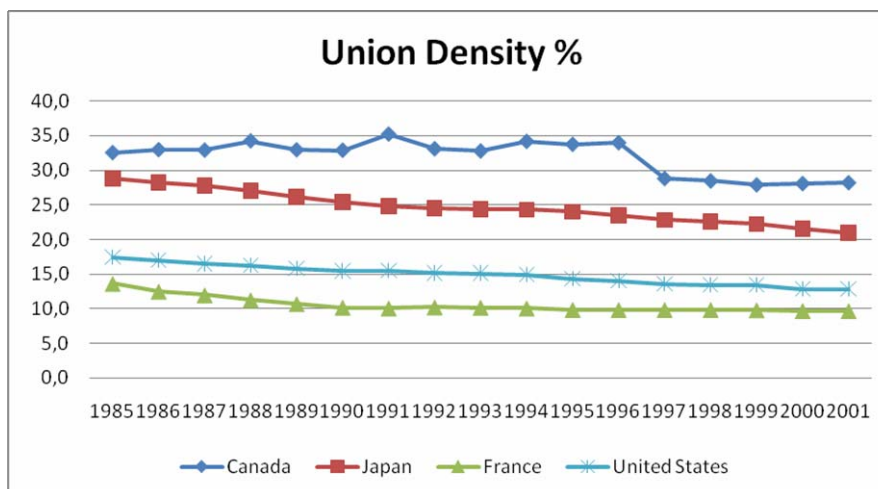
In alcuni paesi come Danimarca, Olanda, Finlandia e Norvegia, dove la densità sindacale è già mediamente più alta, i tassi di sindacalizzazione sono comunque rimasti costanti o addirittura crescenti; il contrario è accaduto in paesi dove da sempre si osserva una bassa presenza sindacale (figure 9 e 10).

**Figura 9**



**Fonte: OECD**

Figura 10



Fonte: OECD

Tra le cause principali della tendenza al declino sono da evidenziare il cambiamento della struttura occupazionale (terziarizzazione e contratti di lavoro a tempo determinato) e un comportamento *free-riding* dei lavoratori non iscritti al sindacato, agevolati dal fatto che le normative attuali estendono *erga omnes* il raggio di applicazione dei contratti.

Un altro aspetto rilevante che caratterizza le economie europee sotto il profilo istituzionale è costituito dal complesso di norme poste a protezione del posto di lavoro (*Employment Protection Legislation, EPL*), spesso interpretate come elemento di “rigidità” del mercato del lavoro, per la loro incidenza sui costi di rotazione dei lavoratori (OECD, 2004).

Da un punto di vista analitico, questo sistema di norme può essere ricondotto a tre componenti principali: a) il preavviso, che l’impresa deve garantire al lavoratore prima di procedere agli atti concreti che porteranno al licenziamento; b) i costi amministrativi, che vengono sostenuti quando si determina un’opposizione del lavoratore al licenziamento e che possono portare al ricorso in tribunale; c) il pagamento di una buonuscita, ovvero di una somma di denaro che l’impresa paga al lavoratore al termine del rapporto di lavoro (la quale è di solito commisurata alla qualifica e all’anzianità del lavoratore).

La misura della severità dell’EPL viene calcolata dall’OECD secondo un criterio che è stato definito la gerarchia delle gerarchie. Ad ogni paese viene assegnato un punteggio che misura la protezione all’occupazione per le diverse forme contrattuali esistenti (protezione riguardante i licenziamenti individuali per i lavoratori permanenti e temporanei, le condizioni normative che debbono essere soddisfatte per i licenziamenti collettivi). L’indicatore sintetico che ne risulta costituisce la media (ponderata) di ciascun punteggio.

In particolare, le componenti principali di cui si tiene conto nella costruzione dell’indice sono: a) la protezione all’occupazione contro i licenziamenti nei seguenti tre significati: a<sub>1</sub>) la difficoltà di licenziamenti individuali; a<sub>2</sub>) difficoltà di carattere procedurale che l’impresa deve affrontare; a<sub>3</sub>) preavviso e buonuscita; b) la difficoltà nelle procedure di licenziamento collettivo; c) la regolamentazione relativa ai lavoratori temporanei.

I cambiamenti della protezione all’impiego possono essere analizzati da due punti di vista: confrontando ciò che è avvenuto nei paesi OECD in un dato istante di tempo oppure guardando alle variazioni temporali dell’indice EPL in un dato paese.

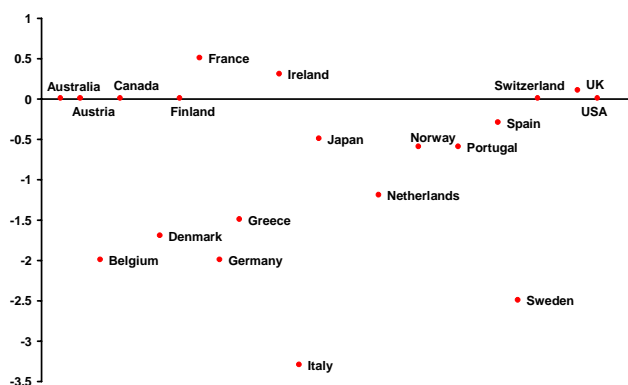
Per quanto riguarda il primo aspetto, l’idea di fondo è che paesi o gruppi di paesi che differiscono in base alle proprie caratteristiche istituzionali possono presentare differenze nella performance del mercato del lavoro. Tuttavia, queste differenze dipendono da quale aspetto dell’EPL viene preso in considerazione.

Con riferimento alla variazione dell'EPL nel tempo, l'aspetto principale riguarda il diverso trattamento riservato ai lavoratori temporanei rispetto a quelli permanenti: soltanto i primi, infatti, sono stati interessati dalle recenti riforme del mercato del lavoro che hanno caratterizzato in modo particolare i paesi europei.

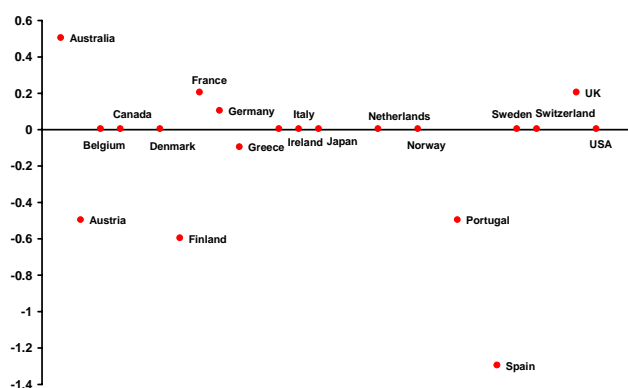
Come mostra la figura 11, l'indice riferito ai soli lavoratori permanenti, rivela che per questa categoria di lavoratori non si è verificata alcuna variazione consistente a partire dalla fine degli anni ottanta; variazioni rilevanti dell'EPL emergono invece nella regolamentazione dei lavori temporanei (figura 12). In effetti, nella maggior parte dei paesi OECD sono state implementate riforme del mercato del lavoro nel senso di una maggiore flessibilità soltanto per i lavoratori temporanei.

Si è verificata, cioè, negli anni novanta una convergenza fra i paesi europei verso l'implementazione delle cosiddette riforme marginali, ovvero nella maggiore diffusione della flessibilità contrattuale degli outsider, non sempre accompagnata da adeguate forme di sicurezza sociale (sussidi di disoccupazione, sufficienti coperture assistenziali e assicurative, ecc...). Questo risulta particolarmente evidente per i paesi con un livello più elevato di EPL.

**Figura 11. Variazione EPL per i lavoratori permanenti - fine anni 80 - 2003**



**Figura 12 Variazione EPL per i lavoratori permanenti - fine degli anni 80 – 2003**



Fonte: Elaborazione dati OECD

## 5. La stima

Il nostro campione di dati è quello elaborato da Bassanini e Duval (2006) per un periodo che va dal 1983 al 2003 (anche se a causa di alcuni dati mancanti il panel risulta sbilanciato) e comprende 14 paesi OECD suddivisi in due gruppi classificati sulla base del rispettivo sistema di contrattazione (centralizzato e intermedio/decentrato).

La stima è stata effettuata attraverso un FEVD (*fixed effects vector decomposition*) in modo da tener conto della presenza di variabili istituzionali che variano lentamente nel tempo, le quali rendono inefficienti i metodi di stima pooled OLS e GLS a effetti fissi (Amable et Al., 2007).

L'elenco completo delle variabili è il seguente:

urt1564	Unemployment rate (%)
arr	Average unemployment benefit replacement rate (%)
rr1	Initial unemployment benefit replacement rate (%)
ubendur1	Unemployment benefit duration (years)
labourtax	Labour tax wedge National Accounts (%)
epl	Employment protection legislation (EPL)
regref	Product market regulation (PMR)
undens	Union density (%)
almpu	Ratio of ALMP spending per unemployed to GDP per capita (%)
uncovcm	Union coverage (%)
res	

### Definizione delle singole variabili

La variabile dipendente (*res*) è stata determinata regredendo il salario reale con la produttività media del lavoro in modo tale da poter ottenere la serie dei residui. Regredire per le differenze prime logaritmiche consente di determinare il segno e le variazioni quantitative delle singole variabili.

Unemployment rate (*urt1564*) è il tasso di disoccupazione.

Average unemployment benefit replacement rate (*arr*) è il rapporto tra il sussidio di disoccupazione percepito da un disoccupato (in media) e la media del salario ottenuto da un lavoratore occupato.

Initial benefit replacement rate (*rr1*) è il rapporto tra il sussidio di disoccupazione percepito da un disoccupato per il primo anno di disoccupazione e la media del salario ottenuto da un lavoratore occupato.

Unemployment benefits duration (*ubendur1*) è il numero di anni in cui il lavoratore disoccupato ha diritto al sussidio di disoccupazione.

EPL (*employment protection legislation*) è l'indicatore formulato dall'OECD di protezione all'occupazione.

PMR (*Product market regulation*) (*regref*) è l'indicatore delle rigidità del mercato dei beni. Il PMR è una variabile istituzionale che assume, secondo l'analisi OECD, un valore che va dallo 0 (mercato con un basso livello di regolamentazione) al 6 (elevato livello di regolamentazione). L'indicatore riguarda sette settori: gas, energia elettrica, poste, telecomunicazioni, trasporto aereo, ferroviario e trasporto di merci su strada. Nel determinarlo si è tenuto conto di: barriere all'ingresso, proprietà pubblica, struttura del mercato, integrazione verticale e controllo dei prezzi.

Densità sindacale (*undens*) è la percentuale di lavoratori occupati iscritti al sindacato.

Union coverage (*uncovcm*) è la percentuale di occupati coperti da contratto collettivo.

Active labour market policies (*almpu*) è la spesa pubblica per politiche attive del lavoro in percentuale del PIL pro capite. Questo indice comprende le 5 principali categorie di spesa

pubblica in politiche attive: 1) servizi per l'impiego; 2) politiche per i giovani; 3) formazione; 4) misure mirate a fornire occupazione 5) programmi di riabilitazione e lavoro per disabili.

### **Metodologia**

Nell'analisi PANEL è stato impiegato il metodo di stima pooled OLS, effetti fissi (FE) e FEVD. Il modello di stima a effetti fissi è stato impiegato sia per ragioni tecniche che teoriche. Dal punto di vista tecnico il test di Hausmann rigetta l'alternativa del metodo ad effetti casuali. Dal punto di vista teorico (Hsiao, 2003), se si vogliono limitare le interferenze agli effetti del modello, è conveniente utilizzare gli effetti fissi in modo da riuscire ad eliminare le possibili distorsioni causate da variabili omesse.

Occorre altresì rilevare un dataset caratterizzato da un C (Country) e T (Tempo) molto vicini determina differenze ancor più rilevanti tra effetti fissi e causali.

A causa della presenza di variabili slow changing o istituzionali, i metodi di stima pooled OLS e GLS a effetti fissi diventano inefficienti. Per tale motivo, si è utilizzato lo stimatore FEVD proposto da Plümper and Tröger (2004) e ripreso da Amable et Al. (2007).

I due autori propongono una procedura per analizzare l'effetto delle variabili time invariant in un modello ad effetti fissi. Tale procedura richiede tre passaggi: 1) la stima ad effetti fissi; 2) la regressione sugli effetti unitari delle variabili che non variano; 3) la stima a effetti fissi che include il termine di errore del secondo step.

Infatti, un tipico inconveniente del modello a effetti fissi è il problema della stima delle variabili time invariant in un panel data con unit effects. Dal momento che il modello a effetti fissi utilizza per la stima solo la varianza within, senza tener conto della varianza between, non consente la stima delle variabili time invariant (Baltagi, 2001). Un secondo inconveniente del modello risiede nell'inefficienza nella stima delle variabili con una varianza within molto piccola.

Gli autori classificano le variabili time invariant in due tipologie: 1) variabili time invariant per definizione 2) variabili che lo diventano per determinati periodi di tempo.

Nella stima che abbiamo effettuato le variabili invariant sono state scelte sulla base della varianza di ciascuna variabile indipendente all'interno di ciascun paese; in particolare, sono state considerate invariant le variabili che presentano una varianza within inferiore a 0.1. Come si può osservare dalla tabella 1, l'unica variabile che presenta le caratteristiche richieste è il cuneo fiscale (labourtax).



Tabella 1. Scelta delle variabili invariante

Variable		Mean	Std. Dev.	Min	Max	Observations
urtl564	overall	1.972789	.5233187	.48	3.18	N = 294
	between		.4355774	1.178571	2.870952	n = 14
	within		.3115854	.9008844	2.757551	T = 21
arr	overall	3.221054	.7817146	-1.06	4.17	N = 294
	between		.6463752	1.739048	3.999524	n = 14
	within		.4709518	.4220069	5.022007	T = 21
rr1	overall	3.688095	.6842278	.04	4.49	N = 294
	between		.5865571	2.310952	4.414762	n = 14
	within		.3841914	1.417143	5.467143	T = 21
ubendurl	overall	-.4670408	.3691977	-1.15	.49	N = 294
	between		.3461662	-1.117143	.0080952	n = 14
	within		.1570207	-.9941837	.5958163	T = 21
<b>labourtax</b>	overall	3.344693	.2217854	2.83	3.73	N = 277
	between		.220716	2.946842	3.6655	n = 14
	<b>within</b>		<b>.065641</b>	<b>3.107693</b>	<b>3.537693</b>	<b>T = 19.7857</b>
ep1	overall	.594898	.7749349	-1.61	1.34	N = 294
	between		.7903995	-1.61	1.226667	n = 14
	within		.1357812	.0829932	.8587075	T = 21
regref	overall	1.240918	.4125044	.05	1.79	N = 294
	between		.2538936	.6880952	1.568095	n = 14
	within		.3318103	.399966	1.940442	T = 21
undens	overall	3.501259	.6448516	2.1	4.43	N = 294
	between		.65266	2.363333	4.395714	n = 14
	within		.1376394	3.092687	3.907925	T = 21
uncovcm	overall	4.14941	.5130262	2.96	4.55	N = 288
	between		.5119703	2.96	4.55	n = 14
	within		.1225665	2.835124	5.387505	T-bar = 20.5714
almpu	overall	3.001777	.8196364	1.19	5.19	N = 242
	between		.7604518	1.849	4.430588	n = 14
	within		.3467253	2.231189	3.922777	T = 17.2857

Tabella 2. Tutti i paesi

panel fixed effects regression with vector decomposition

```

degrees of freedom fevd      =      212          number of obs      =      236
mean squared error          =   .0105759        F( 12, 212)       = 2547.267
root mean squared error    =   .1028394        Prob > F          = 1.8e-218
Residual Sum of Squares    = 2.495923        R-squared         = .9924908
Total Sum of Squares       = 332.3818        adj. R-squared    = .9916761
Estimation Sum of Squares  = 329.8858

```

res	Coef.	fevd Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
urtl564	.0244798	.0213355	1.15	0.253	-.017577	.0665367
arr	.141906	1.421407	0.10	0.921	-2.659996	2.943808
rri	-.1161199	1.422657	-0.08	0.935	-2.920486	2.688247
ubendur1	-.0692008	1.420473	-0.05	0.961	-2.869262	2.73086
<b>epl</b>	<b>.0701826</b>	<b>.0172238</b>	<b>4.07</b>	<b>0.000</b>	<b>.0362309</b>	<b>.1041344</b>
<b>regref</b>	<b>-.7332317</b>	<b>.0248111</b>	<b>-29.55</b>	<b>0.000</b>	<b>-.7821398</b>	<b>-.6843236</b>
<b>undens</b>	<b>.059309</b>	<b>.0241637</b>	<b>2.45</b>	<b>0.015</b>	<b>.0116771</b>	<b>.1069409</b>
uncovcm	.0298108	.0358392	0.83	0.406	-.0408362	.1004577
<b>almpu</b>	<b>.080061</b>	<b>.019674</b>	<b>4.07</b>	<b>0.000</b>	<b>.0412792</b>	<b>.1188428</b>
<b>labourtax</b>	<b>-2.464457</b>	<b>.087645</b>	<b>-28.12</b>	<b>0.000</b>	<b>-2.637224</b>	<b>-2.291689</b>
eta	1	.0167553	59.68	0.000	.9669717	1.033028
_cons	21.05069	.155925	135.01	0.000	20.74333	21.35805

Tabella 3. Paesi con contrattazione centralizzata

panel fixed effects regression with vector decomposition

```

degrees of freedom fevd      =      101          number of obs      =      118
mean squared error          =   .0101422        F( 12, 101)       =  691.4712
root mean squared error    =   .1007085        Prob > F           =  8.99e-90
Residual Sum of Squares    =   1.19678          R-squared          =   .9868953
Total Sum of Squares       =  91.32479          adj. R-squared     =   .9848194
Estimation Sum of Squares  =  90.12801

```

res	Coef.	fevd Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
<b>urt1564</b>	<b>-.1262136</b>	<b>.0418539</b>	<b>-3.02</b>	<b>0.003</b>	<b>-.2092404</b>	<b>-.0431868</b>
arr	1.054746	2.064885	0.51	0.611	-3.041431	5.150922
rr1	-.4773364	2.050174	-0.23	0.816	-4.54433	3.589657
ubendur1	-.6137494	2.056316	-0.30	0.766	-4.692927	3.465428
epl	-.0460776	.0990919	-0.46	0.643	-.2426493	.150494
<b>regref</b>	<b>-.8043557</b>	<b>.0515932</b>	<b>-15.59</b>	<b>0.000</b>	<b>-.9067028</b>	<b>-.7020086</b>
<b>undens</b>	<b>.2069734</b>	<b>.0743187</b>	<b>2.78</b>	<b>0.006</b>	<b>.0595451</b>	<b>.3544018</b>
uncovcm	-.0122925	.2332067	-0.05	0.958	-.4749119	.4503269
almpu	-.0072736	.0415589	-0.18	0.861	-.0897152	.075168
<b>labourtax</b>	<b>-4.328268</b>	<b>.2745607</b>	<b>-15.76</b>	<b>0.000</b>	<b>-4.872922</b>	<b>-3.783613</b>
eta	.9999999	.0401824	24.89	0.000	.9202888	1.079711
_cons	25.65989	.9229536	27.80	0.000	23.829	27.49079

Tabella 4. Paesi con contrattazione decentrata

panel fixed effects regression with vector decomposition

```

degrees of freedom fevd      =      101          number of obs      =      118
mean squared error          =   .0051068        F( 12, 101)       = 2634.612
root mean squared error    =   .071462        Prob > F           =  7.0e-119
Residual Sum of Squares    =   .6026049          R-squared          =   .996527
Total Sum of Squares       =  173.5128          adj. R-squared     =   .9959769
Estimation Sum of Squares  =  172.9102

```

res	Coef.	fevd Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
urt1564	.0729928	.0355372	2.05	0.043	.0024966	.1434891
arr	-1.204143	1.510507	-0.80	0.427	-4.200583	1.792297
rr1	1.200563	1.512704	0.79	0.429	-1.800234	4.201361
ubendur1	1.311735	1.512617	0.87	0.388	-1.688889	4.31236
<b>epl</b>	<b>-.2678712</b>	<b>.0219996</b>	<b>-12.18</b>	<b>0.000</b>	<b>-.3115125</b>	<b>-.2242299</b>
<b>regref</b>	<b>-.2455199</b>	<b>.0290855</b>	<b>-8.44</b>	<b>0.000</b>	<b>-.3032176</b>	<b>-.1878222</b>
<b>undens</b>	<b>-1.170723</b>	<b>.0154617</b>	<b>-75.72</b>	<b>0.000</b>	<b>-1.201395</b>	<b>-1.140051</b>
uncovcm	-2.46e-08	.0559916	-0.00	1.000	-.1110724	.1110723
almpu	.0375612	.0268554	1.40	0.165	-.0157126	.090835
<b>labourtax</b>	<b>-.3104455</b>	<b>.0669365</b>	<b>-4.64</b>	<b>0.000</b>	<b>-.4432296</b>	<b>-.1776615</b>
eta	1	.0261019	38.31	0.000	.9482208	1.051779
_cons	18.21187	.2008756	90.66	0.000	17.81339	18.61035

## Risultati

La variabile dipendente utilizzata nelle stime (res) è costituita dalla serie dei residui risultanti da una regressione OLS fra il logaritmo dei salari reali (ovvero a prezzi costanti) e il logaritmo della produttività (denominata scarto salariale). Tale serie rappresenta dunque la parte di crescita dei salari non spiegata dalla crescita della produttività.

La verifica empirica consiste nello studiare se questa componente non spiegata della crescita del salario può essere influenzata da fattori di carattere istituzionale come i sussidi di disoccupazione, la protezione all'impiego (EPL), il grado di monopolio sul mercato dei prodotti (PMR), la tassazione, il ruolo del sindacato e il livello di contrattazione.

Inoltre, una ulteriore stima è stata effettuata dividendo i quattordici paesi base al grado di centralizzazione della contrattazione collettiva, misurato da OECD (2006). In particolare, sono stati considerati paesi con contrattazione centralizzata quelli con un indice uguale o superiore a 3, come media delle ultime tre rilevazioni (Austria, Belgio, Finlandia, Germania, Olanda, Spagna e Svezia).

I risultati della stima relativi a tutti i 14 paesi (tabella 2) mostrano la significatività di: 1) tre variabili istituzionali strettamente legate al funzionamento del mercato del lavoro: l'EPL, la densità sindacale (undens) e le politiche del lavoro attive (almpu), tutte con segno positivo; 2) due variabili istituzionali più strettamente connesse alla struttura complessiva del sistema economico: il PMR (regref) e il cuneo fiscale (labourtax), entrambe con segno negativo.

Tuttavia, le variabili relative al mercato del lavoro in senso stretto, seppur significative, mostrano un coefficiente relativamente basso, mentre l'influenza del PMR e del cuneo fiscale risulta produrre una maggiore incisività.

Nella valutazione dell'effetto sulla variabile dipendente, va tenuto conto che un elevato livello di una variabile che presenta un coefficiente positivo tenderebbe ad ampliare lo scarto salariale, mentre un suo valore negativo tenderebbe a ridurlo. In quest'ottica, il valore negativo per entrambi i gruppi di paesi del grado di monopolio sul mercato del prodotto e del cuneo fiscale, implicherebbe una riduzione dello scarto salariale quanto maggiore è la tendenza all'aumento di queste due variabili.

Da ciò può scaturire una prima considerazione generale: la tendenza degli ultimi anni che ha caratterizzato i principali paesi europei verso un minore grado di monopolio sul mercato dei prodotti e una riduzione del cuneo fiscale, tenderebbe ad ampliare la componente di crescita del salario non spiegata dalla crescita della produttività, rendendo in tal modo più difficile il raggiungimento degli obiettivi di politica dei redditi. I risultati sembrano cioè mostrare che minore concorrenza sul mercato dei beni e maggiore incisività della tassazione sul lavoro tendono a ridurre lo scarto salariale, favorendo il raggiungimento degli eventuali obiettivi di politica dei redditi.

Va naturalmente notato che un tale comportamento non implica necessariamente un contenimento delle spinte inflazionistiche, nella misura in cui questo dipenderà dall'effettivo potere di monopolio da parte delle imprese nella fissazione dei prezzi e dalla capacità delle parti sociali di controllare il processo di formazione dei prezzi.

Per quanto riguarda le stime relative alla divisione in sottogruppi in base al grado di centralizzazione nella contrattazione collettiva (tabelle 3 e 4), il PMR e il cuneo fiscale continuano a rimanere significativi con segno negativo in entrambe le regressioni. L'effetto di queste due variabili sembra dunque univoco, indipendentemente dal tipo di contrattazione collettiva: per loro si possono dunque ribadire le conclusioni fatte sopra con riguardo alla stima per tutti i paesi.

L'osservazione dei risultati per i due sottogruppi mostra inoltre che: 1) nei paesi con contrattazione centralizzata il tasso di disoccupazione (urt1564) risulta significativo, con segno negativo. Ciò implica, come ci si aspetterebbe, che un suo aumento contribuirebbe a ridurre lo

scarto salariale; 2) nei paesi con contrattazione decentrata risulta significativo l'EPL, con segno negativo: un suo livello elevato produrrebbe dunque una riduzione dello scarto salariale. Una possibile spiegazione di ciò è che un elevato EPL favorisce rapporti di lavoro a lungo termine che, nel caso di contrattazione decentrata, può indurre i lavoratori a comportamenti maggiormente collaborativi sul posto di lavoro, con richieste salariali più in linea con la crescita della produttività; 3) la densità sindacale risulta significativa per entrambi i gruppi di paesi, ma presenta segno positivo in quelli con contrattazione centralizzata e negativo per i paesi con contrattazione decentrata. Ciò implicherebbe che una elevata partecipazione dei lavoratori al sindacato tenderebbe ad accrescere lo scarto salariale se la contrattazione è centralizzata e a ridurlo se decentrata. Ciò potrebbe essere dovuto al fatto che un elevato grado di adesione al sindacato, in presenza di contrattazione centralizzata, tenderebbe a distribuire in maniera uniforme gli aumenti salariali, slegandoli da specifiche situazioni riscontrabili a livello di industria/impresa.

## **6. Conclusioni**

Il questo articolo si è proposta una verifica empirica sull'influenza di fattori istituzionali sull'efficacia di una politica dei redditi mirata al contenimento dell'inflazione attraverso la riduzione dello scarto salariale, misurato come la differenza tra il valore del salario effettivo e il valore che il salario dovrebbe assumere se fosse agganciato alla produttività.

La verifica empirica proposta si basa su un'analisi PANEL relativa a 14 paesi OECD nel periodo 1983-2003.

I risultati mostrano che lo scarto salariale risulta principalmente influenzato da fattori istituzionali relativi al sistema economico nel suo complesso (come il grado di concorrenza sul mercato dei prodotti e il cuneo fiscale), piuttosto che da istituzioni che regolano più nello specifico il mercato del lavoro (come la protezione all'impiego, il sussidio di disoccupazione, la densità sindacale e le politiche del lavoro attive).

In particolare, una bassa concorrenza sul mercato dei prodotti e un elevato cuneo fiscale tenderebbero a ridurre lo scarto salariale, rendendo in tal modo più facile la realizzazione e l'implementazione di una politica dei redditi mirata al contenimento dell'inflazione.

Questo risultato sembra confermato anche stimando separatamente gruppi di paesi in base al grado di centralizzazione della contrattazione collettiva. Con riguardo invece alla densità sindacale, essa risulta avere un coefficiente positivo per il gruppo di paesi con contrattazione centralizzata e negativo per il gruppo con contrattazione decentrata. Una elevata densità sindacale può dunque contribuire ad aumentare o a ridurre lo scarto salariale se la contrattazione è, rispettivamente, centralizzata o decentrata.

## Bibliografia

- Acocella N., Di Bartolomeo G. e Papa S. (2006) *L'evoluzione dei patti sociali in una prospettiva analitica*, Quaderni di rassegna sindacale, n. 4
- Acocella N. e Leoni R. (2006) *Social pacts employment and growth; Essay in honor of Ezio Tarantelli*, Berlino, Physica Verlag
- Amable B., Demmou L. e Gatti D. (2007) *Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question*, IZA DP n. 2731
- Antonelli G. e Paganetto L. (1999) *Disoccupazione e basso livello di attività in Italia*, Il Mulino, Bologna
- Bassanini A. e Duvall R. (2006) *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Economics Department Working Paper n. 486
- Bruno M. e Sachs J. (1985) *The economics of worldwide inflation*, Oxford Basil Blackwell
- Calmfors L. e Driffill (1988) *Bargaining structure, Corporatism and macroeconomic Performance*, Economic Policy, n. 6
- Caroleo F. E. (2003) *Alcune considerazioni sulla contrattazione decentrata*, relazione presentata al convegno su "Mezzogiorno e nuove politiche di sviluppo locale", Copanello (CZ)
- Gersandi A. (1986) *Politica dei redditi e compatibilità economiche*, in *Economia e Politica Industriale* (52)
- Graziani A. (1998) *Lo sviluppo dell'economia italiana*, Bollati Boringhieri, Torino
- Kenworthy L. (2001) *Wage-Setting Coordination Scores*, *Unpublished manuscript*. Emory University, Arizona
- Megale A., D'Aloia G. e Birindelli L. (2009) *Salari in crisi*, Ediesse, Roma
- OECD (1997), *Job Study*, Paris
- OECD (2004 -2008), *Employment Outlook*, Paris
- Plümper e Tröger (2004) *The Estimation of Time-Invariant Variables in Panel Analyses with Unit Fixed Effects*, Mimeo, University of Konstanz.
- Roncaglia A. (1986) *Le politiche dei redditi: introduzione a un dibattito*, Banca popolare dell'Etruria
- Tarantelli E. (1986) *Economia politica del lavoro*, UTET
- Tronti L. (2005) *Protocollo di Luglio e crescita economica: l'occasione perduta*, *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, 113, 2, 345-70
- Tronti L. (2008) *Produttività del lavoro e crescita: il ruolo della distribuzione del reddito e del sistema contrattuale*, *Rivista Italiana degli Economisti*
- Visser J. (2006) *Union membership statistic in 24 countries*, *Monthly Review*
- Visser J. (2006) *Wage bargaining institutions in Europe. A happy marriage or preparing for divorce?* In Acocella N, Leoni R. (2006) *Social pacts employment and growth; Essay in honor of Ezio Tarantelli*, Berlino, Physica Verlag
- Zenezini M. (2004), *Il problema salariale in Italia*, *Economia e Lavoro*, 38, 2-3, 147-181
- Zenezini M. (2008) *La politica dei redditi in Italia: terzo rapporto IRES su salari e contrattazione*, *Economia e società regionale*, Angeli, Milano