



Munich Personal RePEc Archive

**Contrattazione aziendale integrativa e
differenziali salariali territoriali:
informazioni dall'indagine sulle imprese
della Banca d'Italia**

Casadio Piero

Banca d'Italia

September 2010

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/29384/>

MPRA Paper No. 29384, posted 7. March 2011 17:41 UTC

CONTRATTAZIONE AZIENDALE INTEGRATIVA E DIFFERENZIALI SALARIALI TERRITORIALI: INFORMAZIONI DALL'INDAGINE SULLE IMPRESE DELLA BANCA D'ITALIA

di Piero Casadio

1. *Introduzione*

L'assetto del sistema delle relazioni industriali svolge un ruolo importante per il funzionamento del sistema produttivo, perché influenza le dinamiche inflazionistiche, la crescita tendenziale della produttività e incide anche sull'organizzazione del lavoro e sulla distribuzione del reddito. Gli accordi di politica dei redditi del 1993 hanno eliminato gli automatismi retributivi e ancorato le aspettative di inflazione, mediante il ricorso al «tasso di inflazione programmato». Si è sensibilmente accresciuto il grado di coordinamento tra i vari livelli della contrattazione; il metodo della «concertazione» ha fortemente ridotto la conflittualità delle relazioni industriali¹. Tutto questo ha favorito la progressiva diffusione della flessibilità nel mercato del lavoro².

Gli accordi del 1993 hanno attribuito al livello di contrattazione nazionale il compito di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni; al livello aziendale è stata assegnata la funzione di stimolare e ridistribuire i guadagni di produttività. Manca ancora un quadro chiaro riguardo alla diffusione e al ruolo della contrattazione aziendale. In base all'Indagine della Banca d'Italia sulle imprese, si fornisce nuova evidenza al riguardo, mostrando che un'ampia quota di lavoratori riceve soltanto i salari minimi nazionali, senza alcuna

La prima parte del lavoro riprende e aggiorna quanto presentato in Casadio (2003; 2009) e in Casadio et al. (2005). Si ringraziano per gli utili suggerimenti Andrea Brandolini, Luigi Canari, Alberto Dalmazzo, Leandro D'Aurizio, Sergio De Stefanis, Marco Magnani, Giorgio Rodano, Alfonso Rosolia, Paolo Sestito e Roberto Torrini. Le opinioni qui espresse non impegnano in alcun modo l'Istituto di appartenenza.

¹ Per una storia delle evoluzioni degli Accordi del 1993, l'ascesa e il declino della «concertazione», cfr. Casadio *et al.* (2005) e Acocella e Leoni (2007).

² Sull'evoluzione della flessibilità e dell'occupazione, si veda Brandolini *et al.* (2007) e relativa bibliografia.

voce aggiuntiva pagata in azienda. Questi lavoratori, molto più frequenti tra le piccole imprese e nel Mezzogiorno, hanno verosimilmente sperimentato negli ultimi anni una riduzione delle retribuzioni reali. Si mostra inoltre, che i pur limitati premi aziendali hanno favorito un graduale accrescimento dei differenziali salariali territoriali e tra qualifiche professionali.

Un breve riferimento all'attualità è necessario. È oggi in corso un adeguamento dell'assetto delle relazioni industriali ai cambiamenti del contesto istituzionale ed economico intervenuti dall'accordo del 1993. I contenuti effettivi dell'adeguamento verranno individuati gradualmente; si auspica la ricerca di un più ampio consenso. A nostro avviso è importante che i futuri sviluppi della contrattazione aziendale rientrino in una struttura più generale, che preservi alcuni aspetti positivi del precedente assetto, come il rispetto delle compatibilità macroeconomiche; la capacità di non assecondare shock ai prezzi di origine esterna; il riferimento agli sviluppi futuri dell'inflazione, nel quadro dell'obiettivo di stabilità dei prezzi della Banca Centrale Europea³. L'auspicabile diffusione di schemi salariali incentivanti delle prestazioni individuali, o di squadra, può solo contribuire alla ripresa della crescita della produttività, che nel più lungo termine è vincolata da rilevanti nodi strutturali⁴. Emerge poi una rilevante complementarità con un riassetto del sistema del welfare e degli ammortizzatori sociali, che controbilanci la oramai elevata flessibilità del mercato del lavoro.

Sul piano microeconomico, il pieno successo degli accordi del 1993 avrebbe richiesto una forte diffusione della copertura dei contratti aziendali, il loro rinnovo regolare ogni quattro anni, il pagamento di premi proporzionali agli aumenti di produttività o profittabilità delle imprese e una rilevante flessibilità dei premi, anche verso il basso, in caso di insufficienti risultati. Dopo quindici anni, disponiamo di poche informazioni in grado di fornire un quadro ampio, rappresentativo e aggiornato riguardo alla diffusione e alla rilevanza della contrattazione aziendale in Italia. Paradossalmente, la disponibilità dei dati si è ulteriormente ridotta negli ultimi anni⁵. Questa carenza è in parte supplita dall'Indagine INVIND della Banca d'Italia che, nata per

³ Il quadro delle prospettive per la riforma della contrattazione sono analizzate in Visco (2008).

⁴ Le più recenti tendenze e trasformazioni del sistema produttivo italiano, dalla crisi di crescita, sino alla differenziata comparsa di segnali di reazione, sono state analizzate in un progetto di ricerca della Banca d'Italia, diretto da Salvatore Rossi, i cui lavori sono sintetizzati in Brandolini e Bugamelli (2009).

⁵ Si vedano le relazioni al convegno organizzato al CNEL dall'AIEL e dall' AISRI su «Le fonti statistiche per le relazioni industriali», 29 gennaio 2008, www.cnel.it. L'Appendice descrive le fonti disponibili.

altri scopi, nel tempo ha periodicamente incluso alcune domande relative alla contrattazione aziendale integrativa.

Sulla base dei dati INVIND, gli obiettivi microeconomici che gli accordi del 1993 si prefiggevano risultano in gran parte disattesi. Si è infatti registrata una scarsa diffusione dei contratti aziendali, specie tra le piccole imprese e 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 peraltro limitati guadagni di produttività. I premi hanno tuttavia favorito una graduale apertura dei differenziali salariali territoriali e per qualifica.

I principali risultati del lavoro possono essere così riassunti.

La copertura della contrattazione aziendale è rimasta limitata (par. 2). Possiamo stimare che nel 2001-2002 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. L'incremento rispetto a dieci anni prima, seppur significativo, è stato parziale. Da allora non vi sarebbe stata alcuna maggior diffusione della copertura nell'industria, soprattutto tra le piccole imprese, con qualche segnale di flessione nel biennio 2005-2006. La diffusione sarebbe invece proseguita nel credito e nella grande distribuzione commerciale, tra i pochi settori dove sono aumentati la concentrazione e il peso delle grandi imprese.

I premi di risultato si sono diffusi, ma vengono pagati in modo discontinuo. La loro diffusione è stata rapida tra le imprese industriali medio-grandi, ma molto contenuta in quelle piccole (par. 3.1). La quota di dipendenti che annualmente riceve premi salariali aziendali, contrattati o concessi unilateralmente, è elevata tra le grandi imprese e al Nord; molto più contenuta tra le piccole imprese, tra quelle prive di contratto aziendale e nel Mezzogiorno (par. 3.2). Dal 2003 al 2007 tutte le tipologie di impresa registrano un calo nella frequenza di pagamento dei premi aziendali. L'entità dei premi di risultato è stata modesta (par. 3.3). Dal 1999 gli incrementi annui medi corrisposti in azienda, contrattati o concessi unilateralmente, hanno contribuito per circa 0,6-0,8 punti percentuali alla dinamica delle retribuzioni. Sono emersi significativi differenziali territoriali, con le imprese del Centro-Nord che hanno pagato annualmente aumenti aziendali di circa 3 decimi di punto superiori che nel Mezzogiorno.

Ai differenziali negli incrementi annui corrispondono sensibili divari anche nei livelli retributivi (par. 4). Nel periodo 2002-2006, il peso complessivo delle voci salariali fissate in azienda, aggiuntive rispetto ai minimi del contratto nazionale, è stato in media del 14,9 per cento per le imprese industriali. Il peso cresce dal 6,7 per cento delle imprese tra 20 e 49 addetti, sino al 16,9 di quelle più grandi; passa dall'8 nel Mezzogiorno al 18 per

cento nel Nord-Ovest. A parità di dimensione e altre caratteristiche d'impresa, la componente aziendale della retribuzione è nel Mezzogiorno di 5-6 punti percentuali inferiore rispetto al Nord per gli operai, di 8-9 punti per gli impiegati.

La quota, stimata per difetto, dei dipendenti che guadagna solo i minimi salariali del contratto nazionale è prossima al 50 per cento nelle piccole imprese industriali e scende progressivamente sino al 16 per cento in quelle più grandi (par. 4). Le differenze territoriali sono ancora maggiori: guadagnano solo i minimi salariali meno del 10 per cento dei dipendenti nel Nord, circa il 30 al Centro, e oltre il 40 nel Mezzogiorno. I lavoratori che guadagnano solo i minimi sono più frequenti tra le grandi imprese del Centro-Sud che tra le piccole imprese del Nord. La distribuzione per impresa della quota retributiva fissata in azienda risulta asimmetrica verso il basso e molto dispersa, evidenziando la compresenza sia di un elevato numero di imprese che pagano solo i minimi nazionali, sia all'opposto, una parte significativa di imprese che pagano rilevanti premi salariali aggiuntivi.

Un focus finale mostra che nell'industria i differenziali nei livelli retributivi totali tra il Nord e il Mezzogiorno sono di circa 15 punti percentuali tra gli operai e circa 22 tra gli impiegati (par. 5). Quei valori scendono rispettivamente a circa 11 punti percentuali per gli operai e a circa 15 per gli impiegati, controllando per tutte le variabili osservabili. I due terzi circa dei differenziali sono dovuti alle voci retributive fissate in azienda, che includono eventuali pagamenti unilaterali e non contrattati.

2. *La copertura della contrattazione aziendale rimane limitata*

Le prime consistenti spinte verso un maggior spazio per la contrattazione aziendale risalgono al cosiddetto «miracolo economico», a cavallo tra gli anni cinquanta e sessanta, quando svolsero un ruolo trainante le relazioni industriali nelle imprese a partecipazione statale. Dall'inizio degli anni settanta, con l'autunno caldo e il successivo rafforzamento sindacale, avviene un vero e proprio boom della contrattazione in azienda; cfr. Rossi e Sestito (2000); Sestito (2002).

In chiave fortemente conflittuale e non cooperativa, i nuovi consigli di fabbrica spesso introdussero in via sperimentale nuove tematiche, poi generalizzate all'interno dei contratti nazionali di categoria, come la modulazione dei turni e degli orari di lavoro, l'inquadramento, ma anche la tutela della salute e dei diritti in generale. Nel corso degli anni settanta gli spazi per la contrattazione in azienda furono progressivamente limitati dal crescente peso degli automatismi salariali legati alla «scala mobile» e dal maggior grado di

centralizzazione implicito nei primi tentativi di attuare politiche dei redditi con moderazione salariale, come nell'accordo interconfederale del 1983 ⁶.

Dalla metà degli anni ottanta furono le imprese a esercitare una crescente pressione verso un maggior peso della contrattazione aziendale, per cercare di incentivare la flessibilità e la produttività del lavoro. Verso la fine di quel decennio, al culmine di un lungo ciclo espansivo, molte grandi imprese provarono a introdurre un legame tra le retribuzioni aziendali e indicatori di redditività e profittabilità. Secondo Federmeccanica, nel 1988-1989 l'esperimento finì per coinvolgere circa un terzo dei dipendenti delle più grandi imprese metalmeccaniche (tab. 1). L'ambizione e la speranza era di avviare dei meccanismi di *profit sharing*, con l'idea prevalentemente macroeconomica di contenere le contrazioni dell'occupazione durante le fasi recessive, flessibilizzando il monte retributivo. Gran parte delle analisi applicate dell'epoca conclusero però, su un piano microeconomico, in favore di un promettente avvio di relazioni industriali collaborative, effettuato legando una piccola parte della retribuzione di un gran numero di lavoratori a indicatori aziendali da monitorare e specificare nel tempo (CER, 1991; ASAP, vari anni). L'esperimento fu archiviato per le difficoltà nel contenere le spinte salariali nel settore pubblico e nel riformare la scala mobile e per la grave crisi politica ed economica del 1992.

Alla fine degli anni ottanta, si stima che la contrattazione aziendale coprisse all'incirca il 20 per cento dei lavoratori dipendenti, concentrati nella grande industria. A lunghi periodi senza contratto seguivano rinnovi molto correlati ai picchi ciclici. I premi entravano nella parte fissa del salario, ma il loro valore reale veniva presto eroso dall'inflazione. La scala mobile accrevesceva continuamente il peso degli automatismi retributivi, mediante il pagamento di indennità di contingenza, poi congelate nei minimi salariali. Le imprese utilizzavano frequenti pagamenti unilaterali, non contrattati, per allargare i ventagli retributivi e premiare la qualificazione professionale.

Dopo gli accordi del 1993, la prima rilevante diffusione dei contratti aziendali si è avuta nel 1995-1996 (tab. 1 per il settore metalmeccanico; Rossi e Sestito, 2000). L'Indagine ISTAT sulla flessibilità stima che alla fine del 1996 circa il 40 per cento dei lavoratori delle imprese con almeno 10 addetti fosse coperto da un contratto aziendale. Si trattava di circa 3 milioni e 200 mila dipendenti, per metà concentrati nell'industria. La copertura era marcatamente crescente con la dimensione aziendale e col tasso di sindacalizzazione, oltre a essere decisamente inferiore nel Sud.

⁶ In quell'accordo si introdusse un netto predominio gerarchico del livello nazionale di contrattazione, imponendo una moratoria ai contratti aziendali, limitando le materie da trattare.

Tab. 1. Intensità della contrattazione aziendale nel settore metalmeccanico per tipologia di incremento concesso (imprese con oltre 50 addetti; valori percentuali)

Tipo di contratto rinnovato	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Quota di imprese che rinnova il contratto aziendale nell'anno															
1) Senza aumenti	0,3	0,1	0,4	0,3	0,6	0,8	1,0	3,2	0,8	0,6	1,1	0,3	n.d.	0,1	0,0
2) Aumenti in cifra fissa	36,5	18,3	8,4	2,2	7,8	5,2	7,5	2,4	3,2	2,4	1,1	0,9	n.d.	1,2	1,7
3) Aumenti legati alla performance	10,5	5,9	2,4	1,4	2,3	2,0	4,9	18,0	37,1	13,3	13,5	12,1	n.d.	15,4	13,0
– parzialmente collegati	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	5,2	11,4	4,7	3,6	2,8	n.d.	3,5	3,0
– totalmente collegati	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	12,8	25,7	8,6	9,9	9,2	n.d.	11,9	10,0
Totale imprese	47,4	24,2	11,1	3,9	10,6	7,9	13,4	23,7	41,1	16,3	15,7	13,3	39,0	16,7	14,7
Quota di addetti alle imprese che rinnovano il contratto aziendale nell'anno															
1) Senza aumenti	0,1	0,1	0,3	0,1	1,9	0,4	0,7	2,6	2,6	0,9	0,6	0,1	n.d.	0,0	0,0
2) Aumenti in cifra fissa	38,5	14,0	4,0	0,7	4,8	5,1	4,2	0,6	1,2	1,5	0,4	0,3	n.d.	0,6	0,5
3) Aumenti legati alla performance	29,4	35,6	1,5	1,5	2,3	1,1	2,8	14,2	55,7	10,7	13,5	8,0	n.d.	9,8	9,3
– parzialmente collegati	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	3,0	34,2	2,7	2,1	2,6	n.d.	1,9	1,7
– totalmente collegati	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11,3	21,6	7,9	11,4	5,4	n.d.	8,0	7,6
Totale addetti	68,0	49,6	5,8	2,2	9,0	6,5	7,7	17,4	59,6	13,1	14,5	8,4	51,0	10,4	9,8

Fonte: Federmeccanica, Indagine sulle imprese metalmeccaniche.

TAB. 2. *Tipologia dei contratti aziendali integrativi nell'industria, in base ai premi salariali concessi (quote percentuali di imprese e di addetti)*

Tipo di contratto aziendale*	Con almeno 50 addetti						Con 20-49 addetti	
	A fine 1994		A fine 1996		A fine 1999		A fine 2001	
	Imprese Occupati	Imprese Occupati	Imprese Occupati	Imprese Occupati	Imprese Occupati	Imprese Occupati	Imprese Occupati	
a) Mancanza di contratto aziendale	14,1	7,6	10,2	5,7	11,6	5,2	66,4	63,7
b) Presenza di contratto integrativo	85,9	92,4	89,8	94,3	88,4	94,8	33,6	36,3
b1. senza incrementi salariali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,1	9,3
b2. con premi salariali tradizionali	64,9	35,0	42,7	26,9	25,3	19,7	9,9	11,1
b3. con premi legati alla <i>performance</i>	21,0	57,4	47,1	67,4	63,1	75,1	13,6	15,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: * L'impresa si intende coperta da contratto aziendale integrativo se esiste una voce retributiva pagata continuativamente alla generalità dei dipendenti, anche se fissata in un contratto aziendale scaduto.

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

L'Indagine INVIND della Banca d'Italia indica sino al 2001 un lieve aumento della già elevatissima copertura tra le imprese industriali oltre i 50 addetti, ma conferma anche una copertura molto ridotta (pari a circa un terzo) per le imprese industriali tra 20 e 49 dipendenti, oltre che per quelle localizzate al Sud (tab. 2; Casadio, 2003). Dal 1997 al 2002 un significativo incremento della copertura si sarebbe registrato solamente nel settore del credito e nella grande distribuzione commerciale.

Combinando le varie fonti disponibili, possiamo stimare che nel 2001-2002 circa la metà dei dipendenti delle imprese con almeno 20 addetti e la quasi totalità di quelli delle imprese di dimensioni inferiori non fossero coperti da alcun contratto aziendale.

Dal 2001 si riduce il numero e la qualità delle informazioni disponibili. L'ISTAT non ha più diffuso informazioni con ampia copertura settoriale e dimensionale; l'Indagine della Banca d'Italia solo all'inizio del 2009 ha riproposto alcune domande relative allo stock di contratti aziendali in vigore e alle sue caratteristiche⁷. Prime valutazioni sui dati appena rilasciati indicano una riduzione nella copertura della contrattazione aziendale tra le imprese industriali, specie al di sotto dei 200 addetti⁸. Altre fonti, eterogenee e parziali,

⁷ Dal 1995, l'Indagine della Banca d'Italia fornisce un ampio dettaglio sul flusso degli incrementi retributivi concessi in azienda in aggiunta ai minimi nazionali (cfr. par. 3). Questi dati fanno ipotizzare nell'industria una stasi dal 2003 nella contrattazione integrativa e nell'incidenza dei premi di risultato.

⁸ Si vedano pp. 99 e 100 della *Relazione annuale* della Banca d'Italia del maggio 2009 e il supplemento statistico monografico; Banca d'Italia (2009; tavv. 3 e G6).

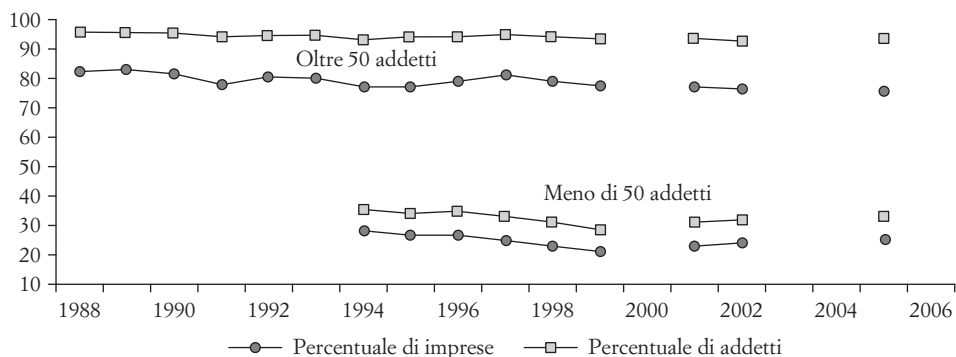


FIG. 1. Copertura dei contratti aziendali nel settore metalmeccanico (imprese con almeno 20 addetti; valori percentuali).

Nota: La copertura per le imprese sotto i 50 addetti potrebbe essere sovrastimata per la selezione, basata sull'iscrizione all'associazione delle grandi imprese, spesso indotta dal far parte di grandi gruppi. Non presentiamo i dati precedenti al 1993 per le imprese sotto i 50 addetti.

Fonte: Federmeccanica, *Indagine sulle imprese metalmeccaniche*.

indicano un possibile lieve incremento della copertura nel settore del credito e nella grande distribuzione commerciale, tra i pochi settori dove è si accresciuta la concentrazione e il peso delle grandi imprese.

In particolare, sino al 2005, pochi e discontinui dati sullo stock di contratti aziendali sono desumibili dall'Indagine Federmeccanica, relativa alle medie e grandi imprese del settore metalmeccanico. In questo settore la copertura dei contratti aziendali rispetto al massimo toccato nel 1996 avrebbe segnato una lieve flessione sino al 2000-2001, per mantenersi costante sino al 2005 (fig. 1). La quota di addetti coperta da un contratto aziendale sarebbe comunque rimasta superiore al 90 per cento tra le imprese metalmeccaniche con almeno 50 addetti, fermandosi invece a poco più del 30 per cento per quelle tra 20 e 50 addetti. Queste quote sono analoghe, nelle rispettive classi dimensionali, a quanto evidenziato dall'Indagine Banca d'Italia per l'intera industria manifatturiera sino al 1999-2001, ultimo periodo per il quale si dispone dei dati di stock⁹.

L'Indagine Federmeccanica rileva anche i flussi con l'incidenza dei rinnovi siglati nell'anno. Coerentemente con il lieve calo nella copertura (stock in fig. 1), i flussi mostrano come nel 2000 sia stata rinnovata senza ritardi

⁹ L'uniformità tra le indagini di Federmeccanica e della Banca d'Italia deriva anche da metodologie simili. Viene contattato un numero elevato di imprese; si procede alla post stratificazione e ponderazione dei risultati; si privilegia la continuità della rilevazione mantenendo un *panel* stabile di imprese.

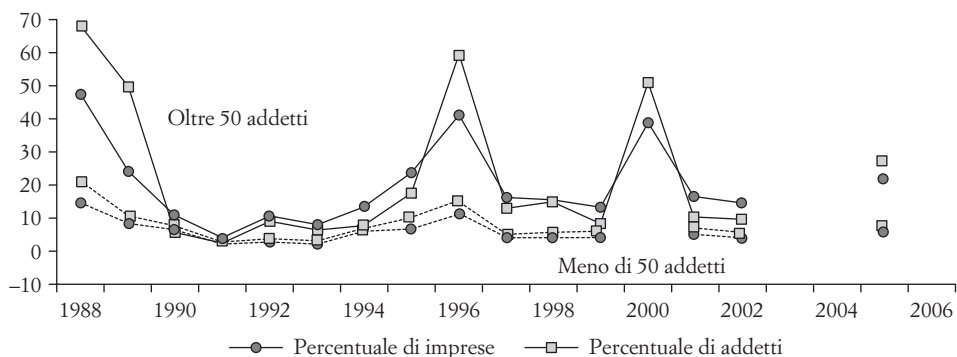


FIG. 2. Incidenza di rinnovi dei contratti aziendali nella metalmeccanica (imprese con almeno 20 addetti; valori percentuali).

Nota: I rinnovi del 2001 per le imprese oltre 50 addetti sono stimati in base allo stock di contratti in vigore nel 2002, che riporta anche l'anno di sigla.

Fonte: Federmeccanica, *Indagine sulle imprese metalmeccaniche*.

solo una quota dei molti contratti siglati nel 1996 e scaduti (fig. 2). Le discontinuità dell'Indagine non permettono di sapere se nel 2004, a fronte di molte scadenze, sia avvenuto un qualche recupero. Nel solo 2005 sembra evidenziarsi una frequenza di rinnovi piuttosto elevata, che si accompagna alla stazionarietà della copertura in termini di stock.

Indicazioni di una flessione nell'intensità della contrattazione aziendale nell'industria nel biennio 2005-2006 si traggono dall'archivio CNEL¹⁰. Anche il correlato fenomeno del pagamento in azienda di premi salariali aggiuntivi rispetto ai minimi nazionali, rilevato continuativamente dalla Banca d'Italia, fornisce indicazioni di una relativa flessione a partire dal 2005 (cfr. par. seguente).

L'Indagine ISAE (2009), del dicembre 2008, fornisce informazioni aggiornate sulla diffusione della contrattazione di secondo livello, nelle imprese tra 10 e 20 dipendenti, oltre che sulla contrattazione territoriale. Seppure su livelli lievemente inferiori a quelli misurati dalla Banca d'Italia, l'ISAE conferma le precedenti indicazioni. La presenza di contrattazione di secondo livello cresce molto con la dimensione ed è maggiore nell'industria che tra le

¹⁰ L'archivio del CNEL, misurando i flussi dei rinnovi, potrebbe sottostimare la copertura della contrattazione aziendale nelle fasi di ciclo basso, contraddistinte da ritardi nei rinnovi, come argomentato nell'Appendice. CNEL (2007) suggerisce alcune cautele, affermando che i dati sul 2006 si riferiscono soltanto alle imprese il cui ultimo accordo era stato siglato nel 2002 (nota 46, p. 30) e che la forte flessione del 2005-2006 è in parte da attribuire alle difficoltà di aggiornamento dell'archivio (nota 57, p. 34).

imprese dei servizi privati¹¹. In particolare, la diffusione tra le imprese dei servizi che superano i 100 addetti si mantiene di circa 20 punti percentuali inferiore rispetto all'industria. Anche le differenze territoriali confermano quanto emerso già dalla fine degli anni novanta, con la contrattazione di secondo livello che non si è mai veramente diffusa nel Mezzogiorno.

3. *I premi di risultato si diffondono, ma sono discontinui e di entità ridotta*

Una delle condizioni per il pieno successo degli accordi del 1993 era il regolare e continuo pagamento di «premi di risultato», variabili in base alla *performance* delle imprese e possibilmente flessibili anche verso il basso. A consuntivo, emerge come questi premi, anche se frequenti, non siano stati pagati con continuità, né per importi rilevanti, comportando una insufficiente distribuzione dei peraltro scarsi guadagni di produttività. Nel complesso, i premi hanno favorito una graduale e continua apertura dei differenziali salariali territoriali e per qualifica.

In particolare, tra le imprese coperte da contrattazione aziendale, la diffusione dei «premi di risultato» è stata ampia, molto rapida nel biennio 1995-1996, ma proseguita anche negli anni successivi. La frequenza dei pagamenti è stata discontinua e più elevata tra le imprese grandi, quelle del Nord e quelle con premi di risultato. Negli ultimi dieci anni il flusso degli incrementi concessi in azienda ha pesato piuttosto poco, circa lo 0,6-0,8 per cento sulle retribuzioni dell'anno precedente. Emergono significativi differenziali territoriali, con le imprese industriali del Centro-Nord che concedono incrementi aziendali la cui incidenza è di circa 3 decimi di punto all'anno superiore che nel Mezzogiorno.

3.1. *L'ampia diffusione dei premi variabili con la performance*

Secondo l'Indagine ISTAT sulla flessibilità, già nel 1995-1996 i premi di risultato legati alla *performance* dell'impresa riguardavano circa un quarto dei dipendenti nell'industria e un quinto nei servizi, nonostante fossero di recente istituzione. Nel Mezzogiorno venivano concessi premi di risultato al 7 per cento soltanto dei dipendenti delle imprese con oltre 10 addetti.

¹¹ Nell'industria, è coperto da un contratto di secondo livello circa il 12 per cento delle imprese tra 10 e 20 addetti; circa un quarto di quelle tra 20 e 49 addetti; oltre il 61 per cento tra 100 e 250 dipendenti; oltre il 72 per cento delle imprese che superano i 250 dipendenti.

Anche secondo INVIND, la diffusione dei premi variabili è stata rapida tra le imprese industriali medio-grandi, ma molto contenuta tra quelle piccole. La quota di imprese con oltre 50 addetti che concedeva premi legati alla *performance* era minima nel 1992, saliva al 21 per cento alla fine del 1994, al 47 per cento alla fine del 1996 e al 63 per cento alla fine del 1999 (tab. 2)¹². Questa quota rimaneva ancora nel 2001 pari al 14 per cento soltanto, per le imprese industriali tra 20 e 49 addetti. In termini di addetti, la diffusione dei premi di risultato è stata ancora maggiore, riguardando nelle imprese medie e grandi oltre la metà dei dipendenti già nel 1994, per raggiungere i tre quarti nel 1999 (tab. 2). L'Indagine Federmeccanica, rilevando con continuità il flusso dei contratti rinnovati, conferma queste tendenze¹³.

Il meccanismo dei premi di risultato ha avuto un buon successo tra il 1995 e il 2000, quando la loro prima adozione ha indotto un positivo processo di apprendimento, con una programmazione per obiettivi e progressive ricontrattazioni degli indicatori di riferimento¹⁴. Dietro c'è stato un autentico spirito collaborativo perché, a differenza che in altri paesi, quegli accordi si sono diffusi senza incentivi fiscali¹⁵.

Dal 2000 le imprese non hanno scommesso più molto sul ruolo microeconomico incentivante dei premi variabili. Il mutato clima delle relazioni industriali ha poi contribuito a pagamenti discontinui. In complesso, nel 2001, considerando solo le imprese manifatturiere con almeno 20 addetti, circa 2 milioni di lavoratori ricevevano premi salariali legati alla *performance* dell'impresa. Nel 2001, per contro, i tradizionali «premi in cifra fissa» venivano ancora concessi da oltre il 40 per cento delle imprese nel Mezzogiorno e da circa il 30 di quelle con meno di 200 dipendenti. Infine, il 10 per cento circa

¹² Per Federmeccanica la presenza dei premi di risultato, del tutto marginale tra il 1990 e il 1994, ha conosciuto un balzo nel settore metalmeccanico dal 1995, riguardando la quasi totalità dei contratti da allora siglati (tab. 1). Nel 1996, il 60 per cento circa degli addetti alle imprese medio-grandi del settore è stato coinvolto da rinnovi, quasi sempre mediante premi legati alla *performance*.

¹³ La somma dei rinnovi del 1996, 1997 e 1998 di tabella 1 farebbe ipotizzare una quota di addetti coperti da contratti aziendali pari al 90 per cento nel 1999, con premi di risultato percepiti dall'80 per cento. Queste quote sono simili a quelle stimate da INVIND per l'intera industria alla fine del 1999 (tab. 2).

¹⁴ Tipicamente l'introduzione dei premi di risultato ha dato luogo a una sequenza di contratti, che dapprima hanno introdotto il meccanismo e fissato l'importo iniziale (massimo e minimo) dei premi, per poi specificare e modificare più volte nel tempo i singoli parametri di riferimento e le misurazioni.

¹⁵ Dei blandi e temporanei incentivi sono poi stati introdotti nel 1999, dando diritto dal 2000 a sgravi contributivi pari alla somma dei premi salariali variabili, sino ad un massimo del 3 per cento della massa retributiva. A livello aneddotico, si segnalano contratti solo formalmente a premi variabili, disegnati appositamente per ottenere gli incentivi.

TAB. 3. *Tipologia dei contratti aziendali integrativi nell'industria metalmeccanica, in base ai premi salariali concessi nel 2005 dalle imprese con almeno 50 addetti (quote percentuali di imprese e di addetti)*

Tipo di contratto aziendale	Imprese	Occupati
a) Mancanza di contratto aziendale	24,7	6,9
b) Presenza di contratto integrativo	75,3	93,1
b1. senza incrementi salariali	3,2	3,8
b2. con premi salariali tradizionali	8,6	5,0
b3. con premi legati alla <i>performance</i>	63,5	84,3
– premi parzialmente legati	18,8	34,1
– premi totalmente legati	44,7	50,1
Totale	100,0	100,0

Fonte: Federmeccanica, *Indagine sulle imprese metalmeccaniche*.

delle imprese industriali tra 20 e 49 addetti, pur essendo coperto da contrattazione aziendale, non concedeva alcuna maggiorazione salariale.

Solo nel 2005 Federmeccanica ha rilevato dati di stock per le imprese metalmeccaniche di oltre 50 dipendenti, mostrando che dal 2001 la diffusione dei premi salariali variabili dovrebbe essersi ancora lievemente accresciuta, a scapito di quelli in cifra fissa. Nel 2005 l'84 per cento degli addetti percepiva premi di risultato, per lo più «totalmente legati alla *performance*» dell'impresa¹⁶; erano invece attorno al 5 per cento quelli che ricevevano i tradizionali premi in cifra fissa (tab. 3). Secondo l'Indagine ISAE (2009) circa tre quarti delle imprese coperte da contrattazione di secondo livello si era dotata di un meccanismo con premi legati alla *performance* delle imprese. L'Indagine INVIND 2009 conferma quelle percentuali.

3.2. *Il discontinuo e parziale pagamento dei premi aziendali*

L'esistenza o meno di un contratto aziendale non è automaticamente legata al pagamento di incrementi retributivi aggiuntivi ai minimi nazionali. Da un lato, molte imprese dotate di contratti aziendali pagano premi in modo irregolare, e condizionatamente a specifici obiettivi; dall'altro, vengono spesso pagati incrementi decisi unilateralmente dalle imprese, anche in assenza di un formale contratto aziendale.

L'Indagine della Banca d'Italia evidenzia che la quota di dipendenti che in un anno riceve premi salariali fissati in azienda, aggiuntivi rispetto al contratto nazionale: a) non supera mai il 70 per cento; b) mostra degli ampi e

¹⁶ Mentre sino al 1996 i premi «parzialmente collegati alla *performance* aziendale» sono stati i più frequenti, dal 1997 lo diventano quelli «totalmente collegati alla *performance*», che sono maggiormente in linea con le prescrizioni degli accordi del 1993.

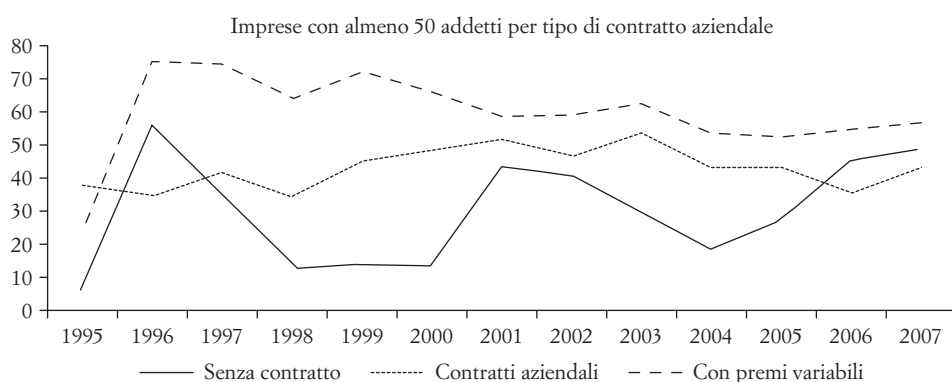
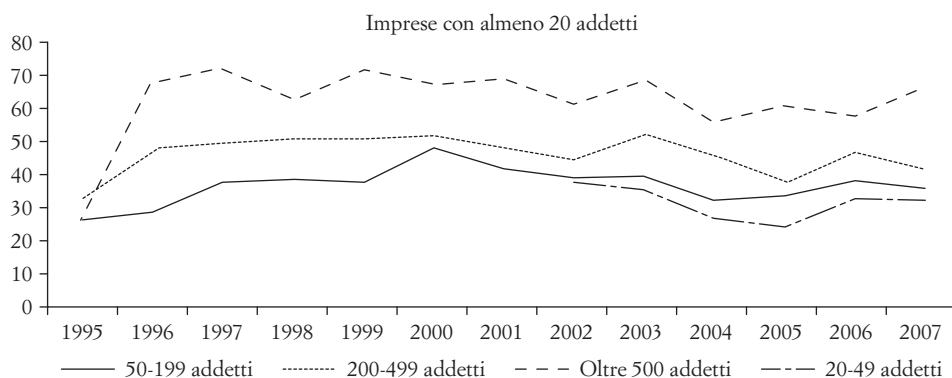


FIG. 3. Quota di addetti nell'industria che riceve incrementi retributivi aggiuntivi rispetto al contratto nazionale (valori percentuali).

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

stabili differenziali per dimensione e per area geografica, con percentuali molto inferiori tra le piccole imprese, tra quelle del Mezzogiorno e quelle prive di contratto aziendale; c) dal 2003 al 2007 ha mostrato una generalizzata riduzione (circa 10 punti percentuali).

In particolare, la quota di dipendenti che riceve incrementi retributivi in azienda fluttua attorno al 65-70 per cento nelle imprese industriali più grandi (fig. 3 in alto); si mantiene invece rispettivamente attorno al 50 per cento, attorno al 40, oppure tra il 30 e il 40, man mano che la dimensione delle imprese scende sino a quelle tra 20 e 49 addetti (rilevate solo a partire dal 2002).

Si registrano notevoli differenze anche in funzione della tipologia di contratto aziendale adottato: la quota dei dipendenti che annualmente ri-

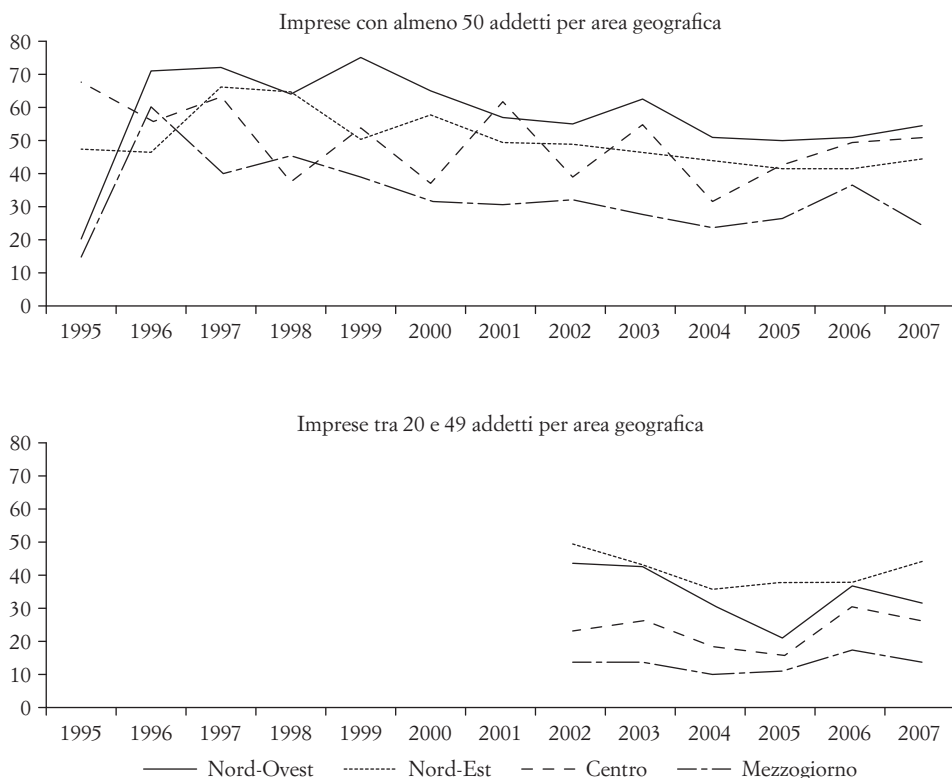


FIG. 4. Quota di addetti nell'industria che riceve incrementi retributivi aggiuntivi rispetto al contratto nazionale (valori percentuali).

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

ceve premi aziendali aggiuntivi scende dal 60-70 per cento delle imprese con un contratto a premi variabili (fig. 3 in basso), sino al 40-50 per cento tra le imprese con contratti aziendali a premi fissi. Per contro, le imprese prive di contratto aziendale mostrano grandi oscillazioni, concedendo in genere aumenti al 10 per cento soltanto degli addetti, con punte che salgono oltre il 40 per cento dei dipendenti soltanto in occasione dei maggiori picchi ciclici.

Emergono anche dei marcati differenziali territoriali: nel Nord-Ovest la quota dei dipendenti coinvolti risulta di circa 10 punti percentuali superiore che nel Nord-Est e nel Centro, e di ben 25-30 punti superiore che nel Mezzogiorno (fig. 4 in alto). Il Nord-Est è l'unica area dove le imprese tra 20 e 49 addetti concedono incrementi con frequenza analoga a quella delle imprese di maggiori dimensioni, riguardando annualmente il 40-50 per cento

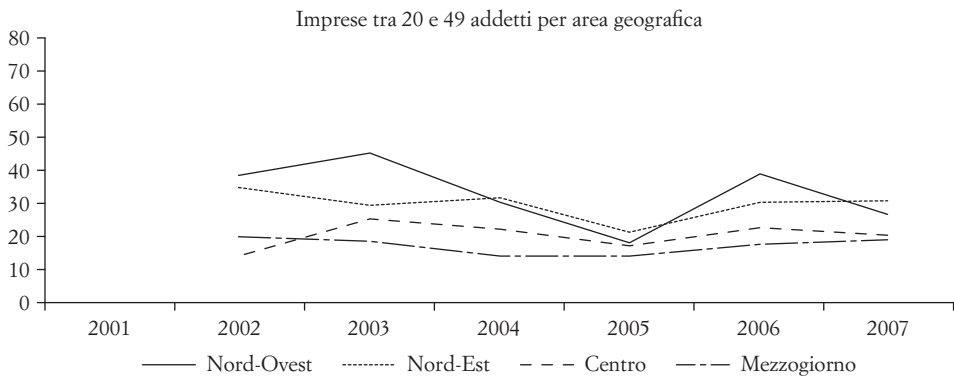
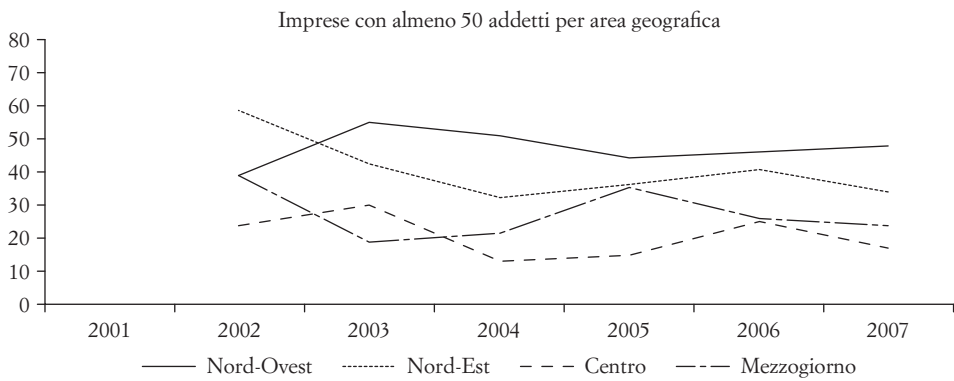
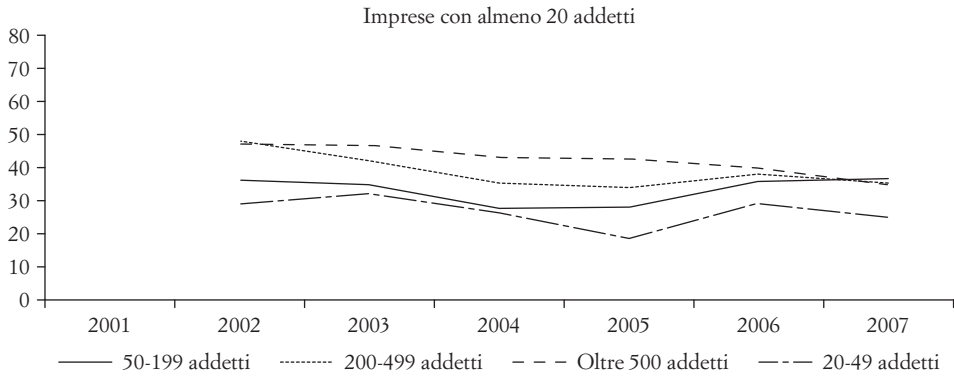


FIG. 5. Quota di addetti nei servizi privati non finanziari che riceve incrementi retributivi aggiuntivi rispetto al contratto nazionale (valori percentuali).

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

degli addetti (fig. 4 in basso): ciò potrebbe dipendere dalla forte domanda di operai specializzati, che si cerca di fidelizzare tramite il pagamento di premi individuali. Per contro, soltanto il 10-15 per cento degli addetti alle piccole imprese del Mezzogiorno è interessato da incrementi salariali aggiuntivi rispetto al contratto nazionale.

Dal 2002 INVIND fornisce anche informazioni relative alle imprese dei servizi privati non finanziari. Tra quelle con oltre 50 addetti, i pagamenti aggiuntivi al contratto nazionale sono meno diffusi che nell'industria, ma presenti in media per il 35-40 per cento circa dei dipendenti (fig. 5). Si confermano i differenziali dimensionali e per area geografica registrati nell'industria, anche se meno marcati. Tra le imprese dei servizi con oltre 50 addetti, la quota dei dipendenti che riceve annualmente incrementi retributivi aggiuntivi è in media nel Nord più elevata di 15-20 punti che nel Centro-Sud (fig. 5 in mezzo). Anche per le imprese tra 20 e 49 addetti emergono dei differenziali territoriali, in linea con quelli dell'industria, ma di più ridotta entità (fig. 5 in basso).

3.3. Lo scarso importo dei premi aggiuntivi rispetto al contratto nazionale

L'Indagine INVIND stima l'entità dei premi aggiuntivi pagati in azienda tramite due quesiti concatenati: il primo registra la presenza, o meno, di pagamenti aggiuntivi rispetto al minimo da contratto nazionale; il secondo quantifica per intervalli il peso di tali incrementi sulla retribuzione totale dell'anno precedente. In media, il 55 per cento circa di addetti riceve premi aziendali aggiuntivi (contrattati o concessi unilateralmente); il 25-28 per cento riceve incrementi inferiori all'1 per cento, il 18-22 per cento compresi tra l'1 e il 2 per cento, il 4-7 per cento tra il 2 e il 3 per cento e altrettanti superiori al 3 per cento¹⁷.

Negli ultimi dieci anni il flusso degli incrementi salariali concessi a vario titolo in azienda ha pesato piuttosto poco, circa lo 0,6-0,8 per cento sul livello delle retribuzioni dell'anno precedente, dovuto a premi medi dell'1,3-1,6 per cento, concessi annualmente a poco più della metà dei dipendenti. Soltanto in occasione dei due picchi del 1996 e del 1998 i premi hanno incrementato le retribuzioni medie del settore dell'1,2-1,4 per cento, per ef-

¹⁷ Distinguendo soltanto in poche classi l'incidenza dei premi, si accresce la semplicità e la frequenza delle risposte, ma si rende approssimata la quantificazione mediante il punteggio medio degli intervalli. Segnaliamo inoltre che i premi potrebbero essere sottostimati, se gli imprenditori intervistati si riferissero prevalentemente a quelli fissati nei contratti appena siglati, valutando con difficoltà i premi pagati nell'anno, ma legati a meccanismi fissati in precedenza.

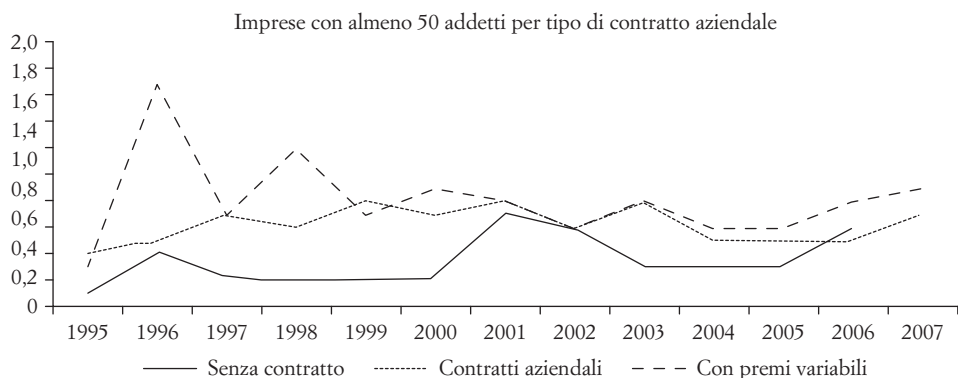
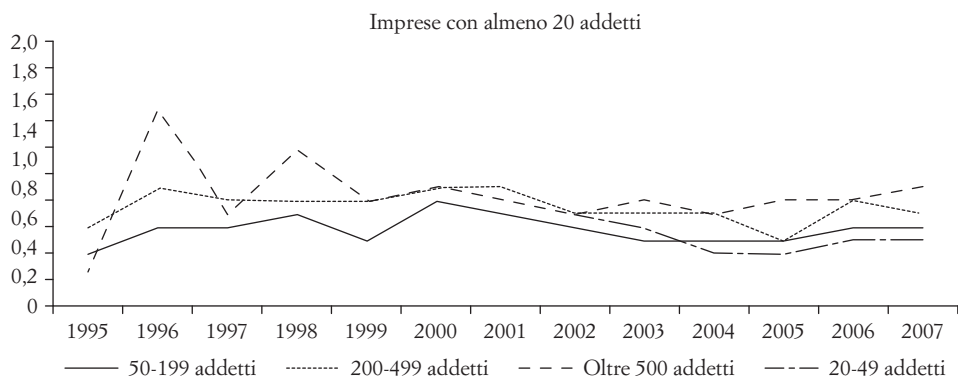


FIG. 6. Incidenza dei premi aziendali sulle retribuzioni totali dell'anno precedente nell'industria (incluse le imprese che non concedono premi; valori percentuali).

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

fetto di premi attorno al 2 per cento concessi a quasi due terzi degli addetti. L'entità degli incrementi è stata costantemente di qualche decimo di punto superiore per le imprese più grandi (fig. 6 in alto) e laddove sono stati introdotti premi di risultato legati alla *performance* (fig. 6 in basso). Nuovamente, emergono marcati differenziali territoriali. Tra le imprese industriali sopra i 50 addetti, l'entità degli incrementi aziendali nel Centro-Nord è di circa 3 decimi di punto all'anno superiore che nel Mezzogiorno (fig. 7 in alto), con una crescita cumulata del differenziale stimabile in circa 3,5 punti percentuali dal 1995 al 2007. Per le imprese industriali tra 20 e 49 addetti, i differenziali territoriali sono analoghi, se non maggiori: dal 2002 al 2007 l'incidenza dei premi aziendali tra le imprese del Nord-Est supera quella del Mezzogiorno di circa 5 decimi di punto all'anno (fig. 7 in basso).

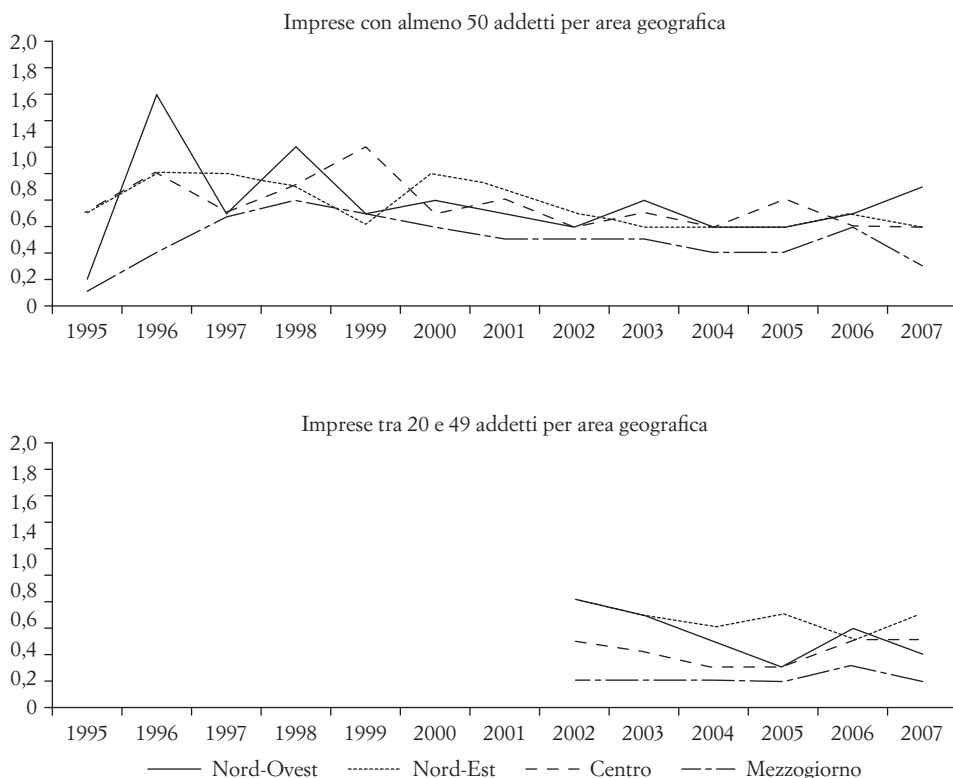


FIG. 7. Incidenza dei premi aziendali sulle retribuzioni totali dell'anno precedente nell'industria, per area geografica (incluse le imprese che non concedono premi; valori percentuali).

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

4. Il peso cumulato degli incrementi aziendali sulle retribuzioni totali

È complesso valutare quale incidenza abbiano assunto, cumulativamente, i flussi degli incrementi pagati in azienda sul livello totale delle retribuzioni. I dati di flusso illustrati nel paragrafo precedente includono assieme ai premi di risultato variabili con la *performance* dell'azienda, anche i pagamenti unilateralmente concessi dalle imprese e i vecchi premi in cifra fissa. Queste tre tipologie di premi aziendali sono molto diverse sia per il grado di persistenza nel tempo, sia per gli incentivi che trasmettono. Riguardo alla persistenza, i premi aziendali pagati in cifra fissa tendono a prendere la forma di voci retributive permanenti, il cui effetto si cumula nel tempo. I premi unilateralmente concessi dalle imprese, soprattutto da quelle di minori dimensioni, sono più difficili da classificare, potendo anche prendere la forma di *una tan-*

tum. I premi legati alla *performance* invece dovrebbero essere in qualche misura flessibili anche verso il basso e reversibili nel tempo, non cumulandosi pienamente. È peraltro noto che spesse volte, alla scadenza di un contratto aziendale con premi variabili, le voci legate alla *performance* vengano trasformate in componenti retributive fisse, per evitare che la parte variabile possa accrescersi eccessivamente nel tempo.

Riguardo agli incentivi trasmessi, la forma più interessante è quella dei premi di risultato, ufficialmente introdotta nel 1993, che in passato si è tentato con fatica di quantificare. Nel 1999, considerando varie fonti informative, tra gli esperti si è registrato un generale consenso nel valutare attorno al 3 per cento la quota di retribuzione dell'industria medio-grande dovuta ai soli premi di risultato¹⁸. Nel 2001-2002, per le imprese del campione Banca d'Italia, si stimava tale quota attorno al 4 per cento, ma non oltre. Possiamo ipotizzare che negli ultimi cinque anni la quota non sia cresciuta in modo apprezzabile, anche per la scarsa dinamica della produttività nell'industria. Per il 2005, l'Indagine Federmeccanica conferma un ordine di grandezza del 4-5 per cento. Si noti come l'incidenza dei premi di risultato sul livello delle retribuzioni sarebbe oggi inferiore rispetto alla cumulata del flusso dei pagamenti annuali dal 1995 in poi, illustrati in precedenza. Questo sarebbe dovuto sia alla frequente trasformazione, alla scadenza dei contratti, dei premi di risultato pregressi in voci retributive fisse e stabili¹⁹ sia alla prevalenza di premi di risultato totalmente variabili con la *performance*, sebbene poco flessibili verso il basso²⁰.

È invece mancata in passato una valutazione condivisa sull'incidenza dei premi di risultato nel settore dei servizi privati, con l'idea generale che soltanto la grande distribuzione commerciale e le banche di dimensione media e grande avrebbero sperimentato qualcosa di analogo all'industria.

Dal 2002 l'Indagine della Banca d'Italia permette di quantificare con accuratezza l'incidenza dell'insieme delle voci salariali pagate in azienda, in aggiunta rispetto ai minimi fissati nel contratto nazionale di riferimento²¹,

¹⁸ Convegno AIEL sulla contrattazione aziendale, in *Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 1, 1999.

¹⁹ Questo sembra dipendere da una precisa «avversione al rischio» da parte dei lavoratori, che preferirebbero una contenuta quota di salario variabile, non superiore al 6-8 per cento, soprattutto se operai a basso reddito; Casadio *et al.* (2005).

²⁰ In base alle indicazioni disponibili sino al 2000-2001, l'effettivo grado di flessibilità dei premi di risultato anche verso il basso, sarebbe rimasto limitato e inferiore in media al punto percentuale.

²¹ Si rileva, nel suo insieme, la retribuzione media annua totale e la quota dovuta al contratto nazionale. La retribuzione totale include le ritenute previdenziali e fiscali a carico dei lavoratori; esclude i pagamenti effettuati dalle imprese per conto dell'INPS e degli altri istituti di previdenza. Il «minimo da contratto nazionale» include: minimi tabellari, contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno.

TAB. 4. *Peso delle voci retributive fissate in azienda aggiuntive rispetto al contratto nazionale, 2002-2007 (imprese industriali con almeno 20 addetti; valori percentuali)*

Area	Numero di addetti				Totale
	20-49	50-199	200-499	500 e più	
		Operai e apprendisti			
Nord-Est	10,8	10,7	12,7	13,0	12,6
Nord-Ovest	8,9	10,1	11,3	13,4	12,8
Centro	5,8	7,9	9,4	9,9	9,0
Mezzogiorno	2,8	5,2	6,1	10,3	6,3
Italia	5,3	7,8	10,3	11,6	10,6
		Impiegati e quadri			
Nord-Est	15,6	17,2	20,5	21,6	20,7
Nord-Ovest	13,8	15,9	19,9	23,7	22,4
Centro	8,5	11,8	16,7	16,9	15,4
Mezzogiorno	3,9	7,6	9,5	15,9	9,6
Italia	7,8	12,0	17,4	20,3	17,9
		Totale dei dipendenti			
Nord-Est	13,4	14,1	16,7	16,6	16,2
Nord-Ovest	11,4	13,1	15,6	18,8	17,8
Centro	7,2	9,9	12,9	14,1	12,7
Mezzogiorno	3,3	6,4	8,0	13,2	8,1
Italia	6,7	9,9	13,9	16,9	14,9

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni su dati INVIND, 2002-2006. Dati pesati con il numero di addetti.

misurata da $W^{AZ} = (W - W^{CCNL})/W$. Tale incidenza somma: 1) le voci pagate unilateralmente dalle imprese; 2) quelle contrattate in azienda in modo tradizionale e pagate in cifra fissa (ad esempio premi di produzione, superminimi collettivi e individuali); 3) le voci fissate in contratti aziendali con premi di risultato, variabili in funzione della *performance* dell'impresa.

L'incidenza di W^{AZ} evidenzia le scelte autonome delle imprese nel remunerare in modo aggiuntivo il lavoro dipendente regolare. Vengono infatti rimosse alla fonte due determinanti dei differenziali salariali totali, esterne al controllo delle singole imprese: *a*) la componente dovuta ai diversi livelli dei minimi stabiliti per le stesse qualifiche in diversi settori (CCNL); *b*) la componente interna al singolo settore, dovuta ai diversi livelli dei minimi salariali tra CCNL delle grandi imprese e quelli delle piccole e medie imprese. Ad esempio, se un'azienda chimica paga il 25 per cento in più i propri operai rispetto a una tessile, ma 10 punti percentuali di differenza sono dovuti ai più elevati livelli minimi fissati nel contratto nazionale dei chimici, le nostre elaborazioni misureranno un «differenziale delle voci fissate in azienda» di 15 punti percentuali soltanto tra le due imprese. Lo stesso avverrà tra due imprese del medesimo settore, se il contratto nazionale delle grandi imprese fissa dei minimi del 10 per cento superiori rispetto a quelli stabiliti dal contratto nazionale delle piccole e medie imprese.

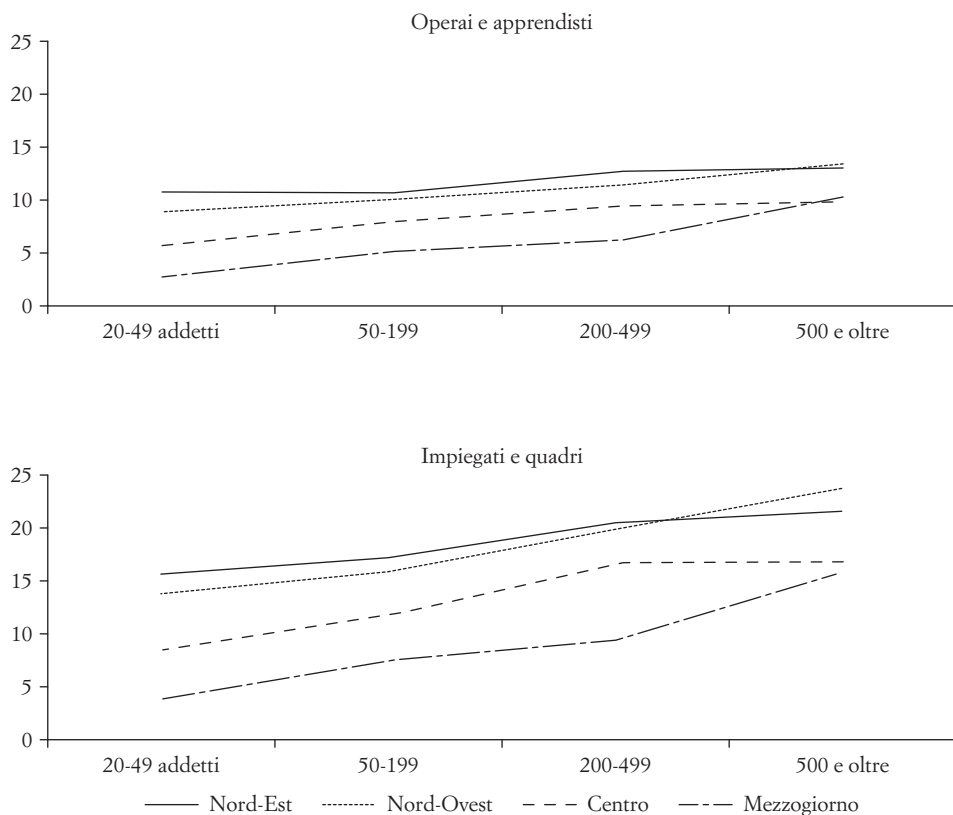


FIG. 8. Peso delle voci retributive fissate in azienda aggiuntive rispetto al contratto nazionale, 2002-2007 (imprese industriali con almeno 20 addetti; valori percentuali; dati in tabella 4).

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

Tra il 2002 e il 2007 l'incidenza media delle voci salariali aggiuntive ai minimi del contratto nazionale, è stata nell'industria italiana del 14,9 per cento in media; del 10,6 per operai e apprendisti e del 17,9 tra impiegati e quadri (tab. 4). L'incidenza risulta crescente con la dimensione d'impresa: si passa dal 6,7 per cento per le imprese industriali tra 20 e 49 addetti, progressivamente al 9,9 per cento (50-199 addetti), al 13,9 (200-499 addetti) e per giungere al 16,9 per quelle con oltre 500 dipendenti. Altrettanto rilevanti sono le differenze territoriali, con W^{AZ} che dall'8,1 per cento nel Mezzogiorno, passa al 12,7 nel Centro, al 16,2 e al 17,8 nel Nord-Est e nel Nord-Ovest (tab. 4).

Ancor più evidente è l'effetto delle interazioni tra localizzazione geografica e dimensione delle imprese, che evidenzia una marcata specificità delle

piccole imprese nelle regioni del Nord. A parità di dimensione, la componente aziendale della retribuzione è nel Mezzogiorno di 5-6 punti percentuali inferiore rispetto al Nord per gli operai, di 8-9 punti per gli impiegati (fig. 8). Per gli operai del Nord, la quota di salario che eccede i minimi cresce lievemente, dal 10 al 13 per cento, passando dalle imprese industriali piccole a quelle più grandi (fig. 8 in alto). Nel Centro la quota si mantiene stabilmente inferiore di 3-4 punti rispetto al Nord, passando dal 6 per cento delle piccole imprese sino al 10 di quelle grandi. Nel Mezzogiorno la quota è molto più contenuta, mantenendosi tra il 3 e il 6 per cento per le imprese sino a 500 addetti, raggiungendo il 10 per cento solo nelle poche imprese dell'area sopra tale dimensione. Per gli impiegati le tendenze sono simili, ma i differenziali territoriali maggiori. Nel Nord la quota di salario che eccede i minimi cresce dal 15 al 22-23 per cento, passando dalle imprese industriali piccole a quelle più grandi (fig. 8 in basso). Anche nel Mezzogiorno la quota cresce con la dimensione d'impresa, mantenendosi però stabilmente di 8-10 punti inferiore rispetto al Nord. Il Centro rimane in posizione mediana.

In generale, è molto significativo che i premi aziendali pagati dalle piccole imprese del Nord siano analoghi a quelli delle imprese di maggiori dimensioni del Centro-Sud, sia per gli operai, sia per gli impiegati.

L'intera distribuzione per impresa delle retribuzioni fissate in azienda. I differenziali dovuti agli importi medi dei premi aziendali nascondono interessanti eterogeneità, visibili solo considerando l'intera distribuzione. La forma della distribuzione per impresa delle retribuzioni fissate in azienda risulta asimmetrica verso il basso e molto dispersa. Questo evidenzia la compresenza sia di un elevato numero di imprese che pagano solo i minimi nazionali, sia, all'opposto, di una parte significativa di imprese che pagano in azienda dei rilevanti premi salariali aggiuntivi, ad esempio il 20 per cento e oltre agli operai, oppure il 25 per cento e oltre agli impiegati (tab. 5).

L'Indagine INVIND fornisce una stima del numero di lavoratori retribuiti al minimo contrattuale nazionale, identificandolo con il totale dei dipendenti delle imprese che dichiarano un peso nullo delle voci aggiuntive fissate in azienda. Tale stima approssima per difetto il valore effettivo, perché ignora le differenze all'interno delle imprese che pagano retribuzioni aggiuntive. Ad esempio, un'azienda che paga alla metà degli operai il salario minimo e all'altra metà una maggiorazione del 4 per cento risponderà nell'indagine che gli operai ricevono in media un premio salariale del 2 per cento. La metà di operai pagati al minimo in questa impresa non è conteggiata nella stima complessiva, come sarebbe invece corretto. Si noti che l'esempio appena citato non comporta alcuna distorsione nella stima dell'importo medio dei premi fissati in azienda, analizzato prima.

TAB. 5. *Peso delle voci retributive fissate in azienda aggiuntive rispetto al contratto nazionale, 2002-2007 (imprese industriali con almeno 20 addetti; valori percentuali)*

Peso in classi (%)	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
Operai					
Zero	9,4	9,7	30,6	47,2	22,1
Tra 0 e 5	20,7	15,9	12,8	14,6	15,8
Tra 5 e 10	23,2	20,6	20,8	15,5	20,6
Tra 10 e 15	15,3	25,9	21,0	9,7	19,4
Tra 15 e 20	14,3	11,1	6,4	5,9	9,5
Tra 20 e 25	6,1	6,7	2,6	3,1	4,6
Tra 25 e 30	10,9	8,8	5,3	4,0	7,4
Oltre il 30	0,2	1,3	0,6	0,1	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Impiegati					
Zero	5,7	3,4	28,3	43,4	18,3
Tra 0 e 5	10,4	9,3	8,7	10,8	9,6
Tra 5 e 10	16,9	11,1	10,4	12,4	12,4
Tra 10 e 15	13,6	8,2	18,2	7,5	12,8
Tra 15 e 20	9,2	13,3	6,6	7,9	9,3
Tra 20 e 25	8,5	13,5	9,3	6,1	9,9
Tra 25 e 30	14,9	17,3	12,1	7,0	13,5
Oltre il 30	20,8	23,9	6,5	4,9	14,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni su dati INVIND, 2002-2006.

TAB. 6. *Quota di dipendenti che percepisce solo la retribuzione minima contrattuale (valori percentuali)*

Area	Numero di addetti				Totale
	20-49	50-199	200-499	500 e più	
Operai e apprendisti					
Nord-Est	20,8	12,9	11,4	8,0	9,4
Nord-Ovest	24,4	13,2	8,9	9,1	9,7
Centro	44,5	32,3	17,4	31,3	30,6
Mezzogiorno	70,7	51,5	50,3	28,3	47,2
Italia	51,5	32,7	19,8	18,7	22,1
Impiegati e quadri					
Nord-Est	16,4	10,8	8,3	4,0	5,7
Nord-Ovest	19,7	9,9	6,1	1,8	3,4
Centro	41,1	27,7	14,8	29,4	28,2
Mezzogiorno	68,7	48,0	45,8	24,5	43,4
Italia	48,1	29,2	16,7	14,4	18,1

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni su dati INVIND, 2002-2006. Dati pesati con il numero di addetti.

Fatta salva l'avvertenza precedente, la quota di dipendenti che riceve solo i minimi nazionali, approssimata per difetto, è in media del 20 per cento circa; è di 4-5 punti superiore tra gli operai che tra gli impiegati; cresce molto tra le imprese più piccole, nel Centro e nel Mezzogiorno (tab. 6).

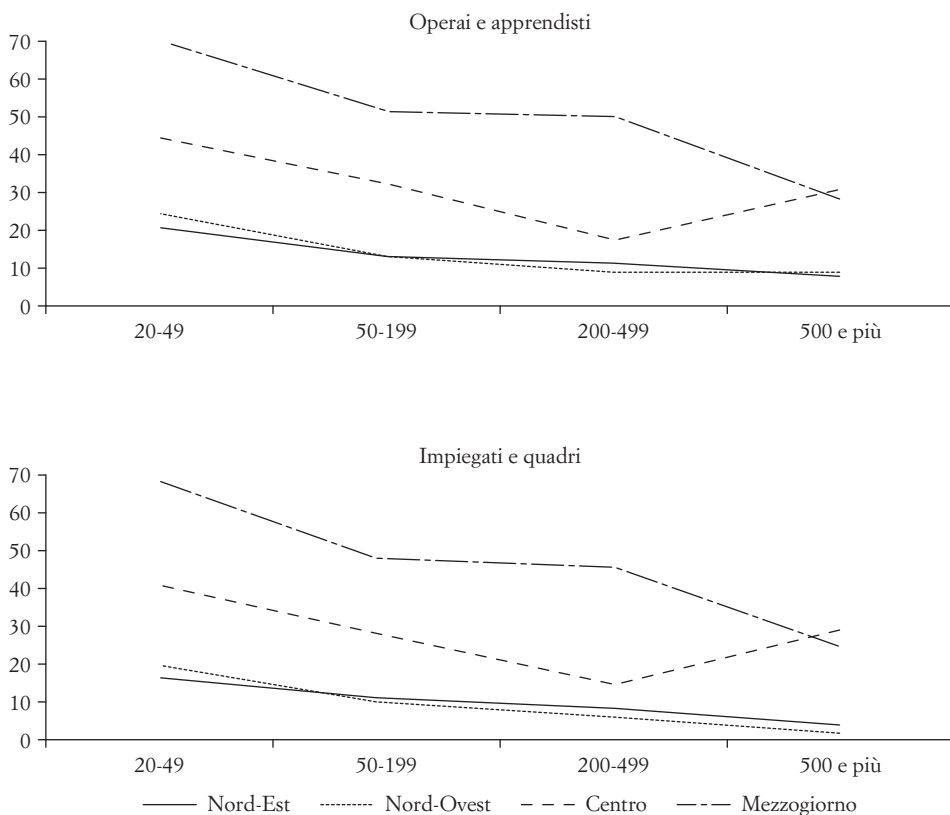


FIG. 9. Quota di addetti che percepisce solo il minimo da contratto nazionale, 2002-2007 (imprese industriali con almeno 20 addetti; valori percentuali; dati in tabella 6).

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

In particolare, ricevono solo i minimi salariali circa il 50 per cento degli addetti alle imprese industriali tra 20 e 49 dipendenti. La quota scende progressivamente al 30 per cento degli addetti, poi al 18 e al 16, passando alle imprese tra 50 e 199 dipendenti, a quelle fino a 500 dipendenti, o sopra tale dimensione. Le differenze per area geografica sono ancora più marcate: guadagna solo i minimi salariali meno del 10 per cento dei dipendenti nel Nord rispetto al 30 per cento circa nel Centro e a oltre il 40 nel Mezzogiorno. Considerando assieme dimensione d'impresa e area geografica emerge un rilevante effetto dei mercati del lavoro locali sulle imprese con meno di 50 addetti, tra le quali guadagna solo i minimi meno di un quarto dei dipendenti nel Nord, contro oltre i due terzi nel Mezzogiorno (fig. 9). Addirittura, i lavoratori che guadagnano solo i minimi sono più

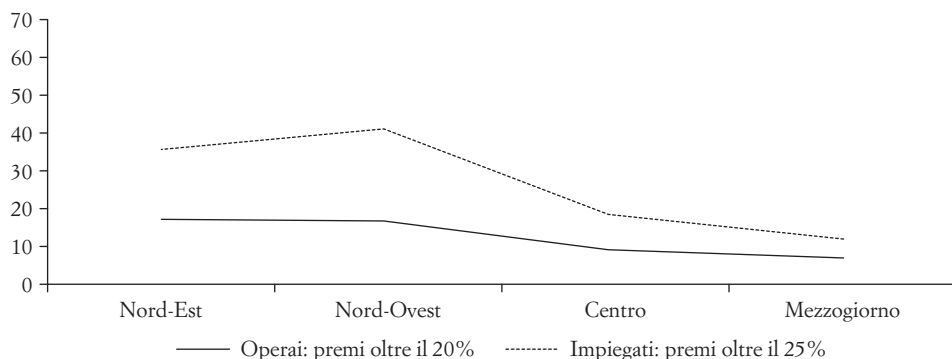


FIG. 10. Quota di addetti che percepisce degli «elevati premi aziendali», 2002-2007 (imprese industriali con almeno 20 addetti; valori percentuali; dati in tabella 5).

Nota: Quota di operai (impiegati) addetti alle imprese che pagano premi aziendali medi superiori al 20 (25) per cento della retribuzione totale.

Fonte: Banca d'Italia, *INVIND*.

frequenti tra le grandi imprese del Centro-Sud che tra le piccole imprese del Nord.

I lavoratori con una elevata quota aggiuntiva delle retribuzioni fissata in azienda. Consideriamo invece ora la coda superiore della distribuzione, prendendo come soglia quelle retribuzioni fissate in azienda che pesino oltre il 20 per cento sulla retribuzione totale degli operai, oppure oltre il 25 per cento per gli impiegati. L'Indagine della Banca d'Italia verosimilmente approssima dal basso anche questo fenomeno, per la stessa ragione citata in precedenza. Gli addetti di una specifica impresa vengono considerati tutti con quota aggiuntiva elevata (es. sopra al 20 per cento), oppure nessuno, non disponendo di informazioni più dettagliate²². Secondo questa approssimazione, la quota di operai che riceve premi salariali elevati (superiori al 20 per cento della retribuzione), è di circa il 17 per cento nel Nord, contro il 7-8 per cento nel Centro-Sud (fig. 10 e tab. 5). La quota di impiegati che riceve premi salariali aziendali

²² Ad esempio, un'azienda che paga alla metà degli impiegati una maggiorazione salariale aziendale del 25 per cento, e all'altra metà una maggiorazione del 5 per cento, nella nostra indagine indicherà che gli impiegati ricevono in media un premio salariale del 15 per cento. In tal modo, registreremo zero impiegati con maggiorazioni superiori al 20 per cento, e non la metà, come sarebbe corretto. Nuovamente, l'esempio citato non comporta alcuna distorsione nella stima dell'importo medio dei premi fissati in azienda, analizzato nel paragrafo precedente.

elevati è circa doppia, anche alzando la soglia di rilevanza dal 20 al 25 per cento dell'intera retribuzione. In dettaglio, la quota è del 35 per cento tra gli impiegati nel Nord-Est, del 41 nel Nord-Ovest; del 18 nel Centro e quasi del 12 per cento nel Mezzogiorno. Considerando assieme dimensione d'impresa e area geografica emerge nuovamente, ma solo per gli impiegati, come sia più probabile ricevere degli «elevati premi aziendali» lavorando in una piccola impresa del Nord, che non in una grande impresa del Mezzogiorno.

5. *Un focus sui differenziali territoriali nei livelli salariali*

In questo paragrafo stimiamo i differenziali salariali rispetto al Mezzogiorno separatamente per le tre serie: *a)* delle retribuzioni totali pro-capite; *b)* dei minimi fissati nei contratti nazionali; *c)* dell'incidenza percentuale delle voci retributive che eccedono i minimi contrattuali. Per ognuna delle tre serie, distinguendo gli operai, gli impiegati e il totale degli addetti, effettueremo le stime partendo dalle medie semplici, e poi controllando progressivamente per settore produttivo, dimensione d'azienda, ore lavorate pro-capite, presenza/assenza di un contratto aziendale, eventuale pagamento dei premi di risultato. Il campione di quasi 3.000 imprese industriali con almeno 20 addetti fornisce circa 14 mila osservazioni dal 2002 al 2007 (Banca d'Italia, 2008), che vengono elaborate congiuntamente, perché in quegli anni sia le retribuzioni reali, sia il peso delle voci fissate nel contratto nazionale non subiscono mutamenti rilevanti.

I risultati mostrano che nell'industria i differenziali retributivi totali tra il Nord e il Mezzogiorno sono di circa 15 punti percentuali tra gli operai e circa 22 tra gli impiegati. Quei valori scendono rispettivamente a circa 11 punti percentuali per gli operai e a circa 15 per gli impiegati, controllando per tutte le variabili considerate (fig. 11). Un risultato interessante è che circa un terzo dei differenziali totali è dovuto ai variegati livelli delle retribuzioni minime contrattuali, che mutano non solo tra settore e dimensione, ma anche per tipologia di contratto (CCNL delle «grandi imprese», delle «piccole e medie», delle «piccole imprese», delle «cooperative», ecc.) e per tipologia di bene prodotto (di investimento, di consumo, o intermedio). I restanti due terzi circa dei differenziali sono dovuti alle voci retributive fissate in azienda, che includono eventuali pagamenti unilaterali e non contrattati. Controllando per tutte le nostre variabili, ore lavorate e quota di operai comprese, l'incidenza delle retribuzioni fissate in azienda, in aggiunta ai minimi contrattuali nazionali, è nel Nord-Est superiore di circa 8 punti rispetto a quella del Mezzogiorno. Nel Nord-Ovest lo è di 7 punti percentuali e nel Centro di oltre 3 (tab. 8b, colonna 2).

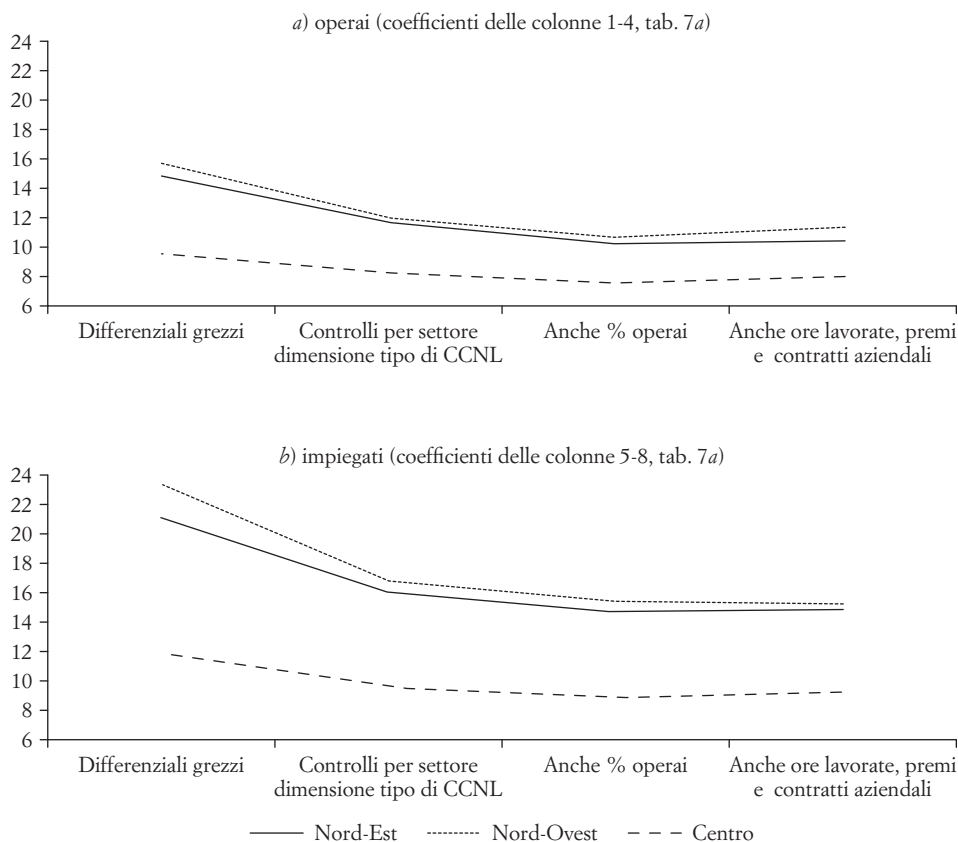


FIG. 11. Differenziali col Mezzogiorno nelle retribuzioni totali reali pro-capite (Industria, imprese con almeno 20 addetti).

Fonte: Banca d'Italia, INVIND.

I differenziali nelle retribuzioni totali. Nelle tabelle 7a e 7b si stimano i differenziali territoriali retributivi complessivi, controllando per l'effetto di alcune caratteristiche di impresa, tramite la seguente regressione «alla Mincer»:

$$\begin{aligned}
 [1] \quad \text{Log}(W_{it}) = & \alpha + \beta[\text{d.area; d.anno}] + \\
 & + \gamma[\text{d.settore; d.dimensione impresa; d.tipo CCNL}] + \\
 & \quad + \delta[\text{quota \% operai}] + \\
 & + \zeta[\text{d.destinazione prodotto; ore lavorate annue pro-capite;} \\
 & \quad \text{d.contratto aziendale assente/a premi fissi/} \\
 & \quad \text{a premi variabili}] + \epsilon_{it}
 \end{aligned}$$

I regressori nelle quattro successive parentesi quadre dell'equazione vengono inseriti progressivamente, per ottenere dapprima i differenziali salariali grezzi; poi quelli calcolati a parità di settore, dimensione e tipo di contratto nazionale di categoria (CCNL); poi ancora quelli calcolati a parità di altre caratteristiche strutturali. In tal modo vengono introdotte prima le variabili del tutto esogene, poi quelle con un relativo maggior grado di endogenità, come l'esistenza e la tipologia dell'eventuale contratto aziendale. Siccome lo scopo è soltanto di misurare l'entità dei differenziali territoriali, senza approfondirne le determinanti, non includeremo misure di produttività e di efficienza delle imprese. La base di riferimento per il calcolo dei differenziali è costituita dalle imprese con sede nelle regioni del Mezzogiorno, tra 20 e 49 addetti, che producono beni di consumo e sono prive di contratto aziendale.

Considerando gli operai, in base alla sola localizzazione territoriale delle imprese, senza eliminare nessuno degli effetti di composizione, nell'industria il differenziale con la retribuzione del Mezzogiorno è del 15 per cento circa al Nord e di poco meno del 10 al Centro (tab. 7a, colonna 1). Controllando per la diversa composizione settoriale e dimensionale delle imprese sul territorio, il differenziale scende attorno ai 12 punti al Nord e all'8 al Centro (colonna 2); considerando anche la quota di operai sul totale degli addetti, i differenziali col Mezzogiorno scendono di un ulteriore punto e mezzo circa al Nord e di oltre mezzo nel Centro²³ (colonna 3). Introducendo informazioni sulla tipologia del bene prodotto, sulle ore lavorate e sul tipo di contratto, l'entità dei differenziali retributivi territoriali non muta significativamente, a fronte di un lievissimo miglioramento della qualità delle stime²⁴. In particolare, rispetto alle imprese con sede nel Mezzogiorno, a parità di altre condizioni, le retribuzioni totali degli operai sono superiori di 11,1 punti nel Nord-Est, di 10,2 punti nel Nord-Ovest e di 7,9 punti nel Centro (tab. 7a, colonna 4).

Sono molto rilevanti anche i differenziali per dimensione d'impresa, con quelle che hanno almeno 100 dipendenti che pagano retribuzioni medie agli operai di quasi 10 punti percentuali superiori alle imprese tra 20 e 49 ad-

²³ Questo effetto potrebbe dipendere dal «sottoinquadramento» dei lavoratori da parte delle imprese del Mezzogiorno, modalità che riduce il costo del lavoro, classificando i dipendenti in categorie contrattuali inferiori rispetto a quelle tipiche dei compiti effettivamente svolti.

²⁴ Noi interpretiamo questa stabilità delle stime come indicazione di scarsa rilevanza pratica dei problemi di endogenità dei nostri dati.

TAB. 7a. Differenziali col Mezzogiorno nei livelli retributivi di operai e impiegati: imprese industriali con almeno 20 addetti, anni 2002-2007^a (coefficienti moltiplicati per 100; logaritmo delle retribuzioni reali pro-capite medie di impresa)^b

Variabili esplicative	Retribuzioni degli operai				Retribuzioni di impiegati e quadri			
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
<i>Localizzazione della Sede amministrativa</i> (regioni del Mezzogiorno = base di riferimento)								
Nord-Est	14,9***	12,0***	10,7***	11,1***	21,1***	16,1***	14,7***	14,8***
Nord-Ovest	15,7***	11,7***	10,3***	10,2***	23,3***	16,8***	15,4***	15,1***
Centro	9,6***	8,3***	7,6***	7,9***	11,9***	9,6***	8,9***	9,1***
<i>Classe dimensionale</i> (20-49 addetti = base di riferimento)								
50-99 addetti		4,4***	4,4***	4,4***		6,7***	6,7***	6,8***
100-199 addetti		9,7***	9,6***	9,4***		14,5***	14,4***	14,0***
200-499 addetti		9,2***	8,8***	9,2***		16,9***	16,6***	16,5***
500-999 addetti		9,7***	9,0***	9,7***		17,9***	17,3***	17,2***
Oltre 1.000 addetti		7,0***	6,2***	7,6***		18,1***	17,3***	17,6***
<i>Tipo di contratto nazionale</i> (CCNL «Piccole imprese» = base di riferimento)								
Grandi imprese		5,4***	4,6***	4,2***		5,0***	4,3***	4,0***
Piccole e medie imprese		1,6*	/	/		/	/	/
Imprese cooperative		/	/	/		7,8***	8,6***	9,9***
<i>Tipologia di prodotto</i> (bene di consumo = base di riferimento)								
Beni di investimento				6,3***				4,5**
Beni intermedi				4,8***				6,6***
<i>Intensità di utilizzo dei fattori produttivi</i>								
Quota % di operai			-0,166***	-0,150***			-0,170***	-0,168***
Log. ore lavorate pro-capite ^c				0,260***				0,140***
<i>Caratteristiche dei contratti aziendali</i> (Mancanza di contratto, o di informazioni = base di riferimento)								
Contratto a premi fissi				2,6***				3,4***
Contratto a premi variabili				2,4***				2,8***
<i>Variabili di controllo</i> (oltre a intercetta e dummy annuali)								
15 settori produttivi	No	Sì***	Sì***	Sì***	No	Sì***	Sì***	Sì***
<i>Informazioni descrittive e test diagnostici</i>								
N. oss./N. anni	13.857/6	13.857/6	13.857/6	13.857/6	13.976/6	13.976/6	13.976/6	13.976/6
R2 corretto	0,067	0,223	0,233	0,268	0,102	0,225	0,236	0,248

Note: ^a Dal 2002, per ogni impresa del campione, separatamente per «Operai e Apprendisti» e per «Impiegati e Quadri» vengono rilevate: a) la retribuzione totale lorda media annua pro-capite; b) l'incidenza percentuale su quel totale delle voci fissate dal contratto nazionale di categoria. Queste ultime voci includono i minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno. ^b Uno, due e tre asterischi indicano rispettivamente la significatività del coefficiente stimato tra 20 e 10 per cento; tra 10 e 5 per cento; oltre il 5 per cento. ^c Coefficiente non moltiplicato per 100.

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni della *Indagine sulle imprese industriali con almeno 20 addetti*, anni 2002-2007; cfr. *Supplemento al Bollettino Statistico* n. 41 del luglio 2007. Stime pooled in STATA, con clustering per impresa.

TAB. 7b. Differenziali col Mezzogiorno nei livelli retributivi del totale degli addetti: imprese industriali con almeno 20 addetti, anni 2002-2007^a (coefficienti moltiplicati per 100; logaritmo delle retribuzioni reali pro-capite medie di impresa)^b

Variabili esplicative	Retribuzioni del totale degli addetti			
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Nord-Est	20,6***	16,5***	12,7***	12,9***
Nord-Ovest	23,0***	17,3***	13,4***	13,2***
Centro	12,6***	10,3***	8,4***	8,7***
50-99 addetti		4,5***	4,6***	4,4***
100-199 addetti		11,0***	10,6***	10,3***
200-499 addetti		11,7***	10,7***	10,9***
500-999 addetti		13,3***	11,7***	12,0***
Oltre 1.000 addetti		10,5***	8,5***	9,3***
Grandi imprese		7,6***	5,3***	4,8***
Piccole e medie imprese		2,0*	/	/
Imprese cooperative		/	/	/
Beni di investimento				5,4***
Beni intermedi				5,0***
Quota % di operai			-0,477***	-0,465***
Log. ore lavorate pro-capite ^c				0,233***
Contratto a premi fissi				2,3***
Contratto a premi variabili				2,9***
15 settori produttivi	No	Si***	Si***	Si***
N. oss./N. anni	14.098/6	14.098/6	14.098/6	14.098/6
R2 corretto	0,106	0,256	0,352	0,372

Note: ^a Dal 2002, per ogni impresa del campione, separatamente per «Operai e Apprendisti» e per «Impiegati e Quadri» vengono rilevate: a) la retribuzione totale lorda media annua pro-capite; b) l'incidenza percentuale su quel totale delle voci fissate dal contratto nazionale di categoria. Queste ultime voci includono i minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno. ^b Uno, due e tre asterischi indicano rispettivamente la significatività del coefficiente stimato tra 20 e 10 per cento; tra 10 e 5 per cento; oltre il 5 per cento. ^c Coefficiente non moltiplicato per 100.

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni della *Indagine sulle imprese industriali con almeno 20 addetti*, anni 2002-2007; cfr. *Supplemento al Bollettino Statistico* n. 41 del luglio 2007. Stime pooled in STATA, con clustering per impresa.

detti²⁵ (colonne 2, 3 e 4). È interessante notare come le imprese che producono beni di investimento e beni intermedi paghino retribuzioni di circa 5-6 punti percentuali superiori rispetto a quelle, della stessa area e dimensione, che producono beni di consumo. Inoltre, rispetto alle imprese che sono prive

²⁵ Oltre alla dimensione di impresa, conta anche la tipologia di contratto nazionale a cui si aderisce (grandi imprese; piccole e medie; piccole; cooperative), determinata dalle associazioni datoriali e sindacali che siglano il contratto, e solo vagamente collegata alla dimensione delle imprese. In particolare, rispetto al CCNL delle «piccole imprese», a parità di settore e dimensione, quello delle «grandi imprese» paga oltre 4 punti percentuali in più (tab. 7a, colonna 4).

di contratto aziendale, la quota di retribuzione fissata in azienda è di circa 2,5 punti percentuali superiore in presenza di contratto aziendale a premi fissi, o a premi variabili (colonna 4). Questi valori tengono conto del settore, della dimensione d'impresa, e della localizzazione geografica, tutti fattori fortemente correlati con la presenza di un contratto aziendale; se guardassimo alle retribuzioni medie delle imprese, con o senza un contratto aziendale, ma senza controllare per le altre caratteristiche, le differenze sarebbero all'incirca doppie.

Passando agli impiegati, le retribuzioni totali, oltre che superiori rispetto agli operai, sono anche maggiormente differenziate per localizzazione geografica e dimensione d'impresa. Nel complesso, il differenziale retributivo tra gli impiegati delle imprese del Nord e quelle del Mezzogiorno è superiore a 21 punti percentuali (tab. 7a, colonna 5), con le imprese del Centro attorno ai 12 punti. Controllando per il settore e la dimensione delle imprese, il differenziale scende di circa 5 punti nel Nord e 2 nel Centro. Considerando anche la quota di operai sul totale degli addetti, i differenziali col salario degli impiegati nel Mezzogiorno scendono di un ulteriore punto e mezzo circa al Nord e oltre mezzo nel Centro (colonna 7), rimanendo su quei livelli anche introducendo informazioni sulla tipologia del bene prodotto, sulle ore lavorate e sul tipo di contratto. Come prevedibile, i differenziali retributivi per dimensione d'impresa sono ancor più rilevanti per gli impiegati, rispetto agli operai. Le imprese con almeno 100 addetti pagano retribuzioni di oltre 14 punti percentuali superiori a quelle delle imprese tra 20 e 49 addetti; il differenziale sale progressivamente sino a oltre 20 punti percentuali per le imprese con oltre 500 dipendenti (somma tra i circa 17 punti per il solo effetto dimensionale e i circa 4 punti per l'adesione al contratto delle «grandi imprese»; colonne 7 e 8). Il premio salariale complessivo, dovuto alla presenza di un contratto aziendale a premi variabili, risulta per gli impiegati lievemente superiore che per gli operai, attorno ai 3 punti percentuali (colonna 8). La differenza sarebbe più che doppia, se non si tenesse conto delle caratteristiche di impresa.

Calcolando l'effetto delle interazioni tra localizzazione e dimensione delle imprese, troviamo una netta specificità delle regioni del Nord, dove la distribuzione salariale per dimensione d'impresa è molto più «compressa» attorno alla media, rispetto al Centro-Sud. In particolare, anche nel Nord le piccole imprese pagano sia agli operai, sia agli impiegati, delle retribuzioni inferiori rispetto alle imprese medie e grandi, ma la penalizzazione salariale, a parità di settore e di ore lavorate, è di circa 3 punti percentuali inferiore rispetto a quanto avviene per le piccole imprese nel Centro-Sud.

I differenziali grezzi riferiti alle retribuzioni del totale degli addetti (tab. 7b, colonne 1 e 2) sono lievemente maggiori di quelli degli impiegati, soprattutto per l'effetto composizione dovuto alla maggior presenza relativa di operai nel

TAB. 7c. Differenziali col Mezzogiorno nei livelli delle retribuzioni minime contrattuali di operai e impiegati in imprese industriali con almeno 20 addetti, anni 2002-2007^a (coefficienti moltiplicati per 100; logaritmo delle retribuzioni reali pro-capite medie di impresa)^b

Variabili esplicative	Retribuzioni degli operai				Retribuzioni di impiegati e quadri			
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
<i>Localizzazione della Sede amministrativa</i> (regioni del Mezzogiorno = base di riferimento)								
Nord-Est	5,4***	3,8***	2,9***	3,4***	4,5***	2,4***	1,7*	1,8*
Nord-Ovest	7,8***	5,5***	4,2***	4,4***	8,5***	5,3***	4,6***	4,4***
Centro	5,0***	4,3***	3,7***	4,1***	3,6***	2,8***	2,3***	2,5***
<i>Classe dimensionale</i> (20-49 addetti = base di riferimento)								
50-99 addetti		3,2***	2,9***	2,8***		4,9***	4,8***	5,0***
100-199 addetti		7,7***	6,9***	7,0***		10,6***	10,2***	10,1***
200-499 addetti		6,7***	5,2***	5,8***		11,0***	9,6***	9,9***
500-999 addetti		7,1***	5,1***	6,1***		11,9***	9,4***	9,8***
Oltre 1.000 addetti		2,5*	/	/		9,7***	6,3***	7,0***
<i>Tipo di contratto nazionale</i> (CCNL «Piccole imprese» = base di riferimento)								
Grandi imprese			3,0*	2,6*			/	/
Piccole e medie imprese			/	/			/	/
Imprese cooperative			/	/			9,2***	9,9***
<i>Tipologia di prodotto</i> (bene di consumo = base di riferimento)								
Beni di investimento				4,4***				3,5***
Beni intermedi				3,0***				4,9***
<i>Intensità di utilizzo dei fattori produttivi</i>								
Quota % di operai			-0,131***	-0,117***			-0,075***	-0,073***
Log. ore lavorate pro-capite ^c				0,238***				0,120***
<i>Caratteristiche dei contratti aziendali</i> (Mancanza di contratto, o di informazioni = base di riferimento)								
Contratto a premi fissi				/				2,1*
Contratto a premi variabili				/				1,5*
<i>Variabili di controllo</i> (oltre a intercetta e dummy annuali)								
15 settori produttivi	No	Sì***	Sì***	Sì***	No	Sì***	Sì***	Sì***
<i>Informazioni descrittive e test diagnostici</i>								
N. osservazioni/N. anni	11.690/6	11.690/6	11.690/6	11.690/6	11.696/6	11.696/6	11.696/6	11.696/6
R2 corretto	0,017	0,155	0,167	0,195	0,013	0,106	0,114	0,122

Note: ^a Dal 2002, per ogni impresa del campione, separatamente per «Operai e Apprendisti» e per «Impiegati e Quadri» vengono rilevate: a) la retribuzione totale lorda media annua pro-capite; b) l'incidenza percentuale su quel totale delle voci fissate dal contratto nazionale di categoria. Queste ultime voci includono i minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno. ^b Uno, due e tre asterischi indicano rispettivamente la significatività del coefficiente stimato tra 20 e 10 per cento; tra 10 e 5 per cento; oltre il 5 per cento. ^c Coefficiente non moltiplicato per 100.

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni della *Indagine sulle imprese industriali con almeno 20 addetti*, anni 2002-2007; cfr. *Supplemento al Bollettino Statistico* n. 41 del luglio 2007. Stime pooled in STATA, con clustering per impresa.

TAB. 7d. *Differenziali col Mezzogiorno nei livelli delle retribuzioni minime contrattuali del totale degli addetti alle imprese industriali con almeno 20 addetti, anni 2002-2007^a (coefficienti moltiplicati per 100; logaritmo delle retribuzioni reali pro-capite medie di impresa)^b*

Variabili esplicative	Retribuzioni del totale degli addetti			
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Nord-Est	7,5***	5,6***	2,7***	3,2***
Nord-Ovest	11,5***	8,4***	5,1***	5,2***
Centro	6,1***	4,9***	3,4***	3,8***
50-99 addetti		3,2***	2,9***	2,9***
100-199 addetti		8,1***	7,1***	7,0***
200-499 addetti		7,7***	5,4***	5,8***
500-999 addetti		9,2***	5,9***	6,7***
Oltre 1.000 addetti		/	/	/
Grandi imprese			2,6*	2,2*
Piccole e medie imprese			/	/
Imprese cooperative			/	/
Beni di investimento				4,0***
Beni intermedi				3,3***
Quota % di operai			-0,373***	-0,362***
Log. ore lavorate pro-capite ^c				0,210***
Contratto a premi fissi				/
Contratto a premi variabili				/
15 settori produttivi	No	Sì***	Sì***	Sì***
N. osservazioni/N. anni	11.828/6	11.828/6	11.828/6	11.828/6
R2 corretto	0,026	0,155	0,228	0,246

Note: ^a Dal 2002, per ogni impresa del campione, separatamente per «Operai e Apprendisti» e per «Impiegati e Quadri» vengono rilevate: a) la retribuzione totale lorda media annua pro-capite; b) l'incidenza percentuale su quel totale delle voci fissate dal contratto nazionale di categoria. Queste ultime voci includono i minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno. ^b Uno, due e tre asterischi indicano rispettivamente la significatività del coefficiente stimato tra 20 e 10 per cento; tra 10 e 5 per cento; oltre il 5 per cento. ^c Coefficiente non moltiplicato per 100.

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni della *Indagine sulle imprese industriali con almeno 20 addetti*, anni 2002-2007; cfr. *Supplemento al Bollettino Statistico* n. 41 del luglio 2007. Stime pooled in STATA, con clustering per impresa.

Mezzogiorno, a parità di dimensione di impresa e settore. Controllando per la quota di operai (colonna 3), il differenziale tra le imprese del Centro e del Nord con il Mezzogiorno scende di 4-5 punti percentuali. Come da attendersi, i coefficienti delle altre variabili esplicative conservano i segni che abbiamo trovato separatamente per operai e impiegati, assumendo valori intermedi.

I differenziali dovuti ai minimi contrattuali nazionali. L'idea generale che si ha del sistema retributivo italiano è che i contratti nazionali di categoria (CCNL) fissino dei livelli minimi delle retribuzioni piuttosto alti, soprattutto per le categorie meno qualificate, e sostanzialmente uguali per tutti. In pratica le cose sono più complesse. Circa un terzo dei differenziali retributivi

territoriali totali sembra dovuto ai variegati livelli delle retribuzioni minime contrattuali, che mutano per qualifica dei lavoratori, tra settore e dimensione, ma anche per tipologia di CCNL (quello delle «grandi imprese», delle «piccole e medie», delle «piccole imprese», delle «cooperative», ecc.). Nel complesso emergono dei gradi di libertà per i quali anche le retribuzioni minime contrattuali sembrano adeguarsi «col segno atteso» alle caratteristiche e alle differenze delle sottostanti imprese.

Ora ri-stimiamo la precedente equazione [1], con il logaritmo del salario minimo reale pro-capite fissato nei contratti nazionali, W^{CCNL} , al posto della retribuzione totale. In dettaglio, prendendo le medie semplici, senza alcuna variabile di controllo, sia tra gli operai sia tra gli impiegati emergono dei differenziali retributivi tra Centro-Nord e Mezzogiorno del 5-8 per cento (tab. 7c, colonna 1 e colonna 5). Controllando per settore e dimensione tali differenze si riducono di circa un punto e mezzo, mentre un altro punto di riduzione al Nord, e mezzo al Centro, sembrano dovuti all'esplicita considerazione della quota di operai occupati. Introducendo l'intero insieme dei controlli, nel Nord e nel Centro rimangono comunque dei differenziali attorno ai 3-4 punti percentuali (tab. 7c, colonna 4 e colonna 8). Va sottolineato il positivo e significativo coefficiente delle ore lavorate pro-capite (analogo a quello stimato per le retribuzioni totali) coerentemente con le caratteristiche della nostra rilevazione, che include gli straordinari nella parte della retribuzione decisa a livello di contratto nazionale.

Emerge inoltre come, a parità di altre condizioni, le imprese che producono beni di investimento e beni intermedi erogano dei minimi contrattuali di 3-4 punti percentuali superiori rispetto a quelle che producono beni di consumo (tab. 7c, colonna 4 e colonna 8). Questo potrebbe dipendere dalla lieve ma continua rispondenza degli incrementi dei contratti nazionali rispetto alla maggior dinamica di medio termine della produttività tipica dei settori dei beni di investimento e dei beni intermedi. Ulteriore peculiarità è la correlazione positiva tra i salari minimi pagati agli impiegati (ma non agli operai) e la presenza di un contratto aziendale, che per definizione non può direttamente incidere sui minimi (tab. 7c, colonna 8). Una possibile interpretazione di questo effetto indiretto potrebbe passare per il maggior utilizzo delle posizioni di impiegato di categoria elevata e di quadro (con più elevati minimi) da parte delle imprese maggiormente produttive, che poi sono anche quelle che stipulano i contratti aziendali con maggior probabilità.

Le differenze nella parte delle retribuzioni che eccede i minimi salariali. Consideriamo ora l'incidenza delle voci salariali pagate in azienda, al disopra dei minimi salariali fissati nei contratti nazionali di categoria $W^{AZ} = (W - W^{CCNL})/W$, stimando i differenziali territoriali tramite una regressione del tipo di equazione [1], con W^{AZ} come variabile dipendente.

Siccome molte imprese presentano un valore pari a zero per W^{AZ} , cioè pagano solo i minimi salariali nazionali, stimeremo uno «standard censored Tobit model» (Wooldridge, 2002, cap. 16), chiamato anche «Type 1 Tobit model», che stima la media condizionata di una variabile latente y^* , osservabile solo quando y (cioè W^{AZ}) è maggiore di zero, risultando altrimenti «censurata a sinistra». Per la precisione, i nostri dati non derivano da un reale meccanismo di *censoring* (non esiste in Italia la possibilità di pagare in azienda premi salariali negativi, derogando al ribasso ai minimi salariali nazionali), ma includono piuttosto una «corner solution», legata alla scelta delle imprese di non concedere premi salariali aziendali²⁶. In caso di «corner solution» molti autori, come Wooldridge (2002), sottolineano lo scarso interesse per la variabile latente y^* , suggerendo di guardare con maggiore attenzione alla «McDonald-Mofitt decomposition», che scompone l'effetto marginale dei regressori sulla media condizionata della y nelle due componenti che misurano: 1) un effetto legato alla probabilità che y sia pari a zero (*censoring*); 2) l'effetto marginale di x su y , condizionatamente ad avere $y > 0$. Nel nostro caso, i due effetti misurano rispettivamente: 1) la probabilità condizionata di ricevere premi aziendali non nulli; 2) la diversa entità dei premi salariali pagati, condizionatamente alla loro effettiva concessione. Rammentiamo che la scomposizione di McDonald-Mofitt (MM) impone che i coefficienti dei due effetti abbiano lo stesso segno.

Il modello Tobit considerato presenta però alcune potenziali fragilità, che possono danneggiare le proprietà delle stime, legate alla possibile endogenità dei regressori, alla non normalità e all'eteroschedasticità della variabile dipendente latente, ma anche all'utilizzo di effetti fissi. Nel nostro caso, l'endogenità sembra poco rilevante, perché tra le esplicative consideriamo solo delle variabili anagrafiche, con le ore lavorate pro-capite che assumono il solo ruolo di controllo per le condizioni cicliche. Inoltre, per accrescere la solidità delle stime, consideriamo un *pooling* dei dati tra il 2002 e il 2007, utilizzando una stima robusta degli *standard error* e il *clustering* per impresa. Un punto controverso rimane l'utilizzo pratico degli effetti fissi nei modelli Tobit. In teoria, le stime di massima verosimiglianza sono inconsistenti per T fissato e N che tende ad infinito (Arellano e Honoré, 2001). Come in altri modelli non lineari (logit e probit), nel Tobit il numero dei parametri da stimare tende all'infinito al crescere del numero delle osservazioni, e non è possibile trasformare il modello per eliminare gli effetti fissi, come si usa fare per i modelli lineari.

In pratica, tramite simulazioni Monte Carlo, Arellano (2000) mostra che la distorsione legata al ricorso ad effetti fissi è contenuta, quando N non è

²⁶ I nostri dati presentano quindi un «censoring» e non una «truncation», perché vengono completamente osservate tutte le variabili anche per le imprese che non concedono premi salariali aggiuntivi in azienda, cioè con W^{AZ} uguale a zero.

Tab. 8a. Differenziali col Mezzogiorno nella quota % di retribuzione aggiuntiva al contratto nazionale di operai e impiegati: imprese industriali con almeno 20 addetti, anni 2002-2007^a (valori percentuali)^b

Variabili esplicative	Retribuzioni degli operai			Retribuzioni di impiegati e quadri				
	Type I Tobit Model	McDonald – Moffitt decomposition: effetti marginali attorno allo zero	Col. 3	Col. 4	Type I Tobit Model	McDonald – Moffitt decomposition: effetti marginali attorno allo zero	Col. 7	Col. 8
		Valori attesi non condizionati a essere > 0	Condizion. a essere > 0	Probabilità di non essere <i>censored</i>		Valori attesi non condizionati a essere > 0	Condizion. a essere > 0	Probabilità di non essere <i>censored</i>
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	
<i>Localizzazione della Sede amministrativa (regioni del Mezzogiorno = base di riferimento)</i>								
Nord-Est	9,9***	6,5	4,6	0,35	14,5***	9,8	6,9	0,37
Nord-Ovest	8,4***	5,5	3,9	0,30	12,8***	8,7	6,1	0,33
Centro	6,0***	3,9	2,7	0,21	8,7***	5,9	4,2	0,22
<i>Classe dimensionale (20-49 addetti = base di riferimento)</i>								
50-99 addetti	2,6***	1,7	1,2	0,09	3,3***	2,2	1,6	0,08
100-199 addetti	4,0***	2,6	1,8	0,14	5,8***	3,9	2,8	0,15
200-499 addetti	4,7***	3,0	2,1	0,17	7,7***	5,3	3,7	0,20
500-999 addetti	4,7***	3,0	2,1	0,16	7,7***	5,2	3,7	0,20
Oltre 1.000 addetti	6,0***	4,0	2,8	0,21	10,0***	6,8	4,8	0,26
<i>Tipo di contratto nazionale</i>								
(CCNL «Piccole imprese» = base di riferimento)								
Grandi imprese	1,4***	0,9	0,7	0,05	2,0***	1,4	1,0	0,05
<i>Tipologia di prodotto (bene di consumo = base di riferimento)</i>								
Beni di investimento	1,6***	1,1	0,7	0,06	1,0**	0,7	0,5	0,02
Beni intermedi	1,5***	1,0	0,7	0,05	1,8***	1,2	0,9	0,05
<i>Intensità di utilizzo dei fattori produttivi</i>								
Quota % di operai	-0,040***	-0,026	-0,019	-0,001	-0,104***	-0,07	-0,05	-0,003

TAB. 8a. (Segue)

Variabili esplicative	Retribuzioni degli operai		Retribuzioni di impiegati e quadri						
	Type I Tobit Model	McDonald – Moffitt decomposition: effetti marginali attorno allo zero	Type I Tobit Model	McDonald – Moffitt decomposition: effetti marginali attorno allo zero					
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4					
Log ore lavorate pro-capite	4,1***	2,7	1,9	0,15	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	
Contratto a premi fissi	1,4***	0,9	0,6	0,05	0,001***	2,0	1,4	0,07	
Contratto a premi variabili	1,4***	0,9	0,6	0,05	0,9***	0,6	0,4	0,02	
15 settori produttivi	Si***	Si	Si	Si	1,5***	1,0	0,7	0,04	
<i>Caratteristiche dei contratti aziendali</i>									
(mancanza di contratto, o di informazioni = base di riferimento)									
<i>Variabili di controllo (oltre a interretta e dummy annuali)</i>									
Si*** Si Si Si Si*** Si Si Si Si									
<i>Informazioni descrittive e test diagnostici</i>									
N. osservazioni/N. anni	12.186/6	12.186/6	12.186/6	12.186/6	12.118/6	12.186/6	12.186/6	12.186/6	12.186/6
Left Censored/Uncensored at 0	4.204/7.982	4.204/7.982	4.204/7.982	4.204/7.982	3.880/8.238	3.880/8.238	3.880/8.238	3.880/8.238	3.880/8.238
Pseudo R2 ML (Cox-Snell)	0,194				0,263				

Note: ^a Dal 2002, per ogni impresa del campione, separatamente per «Operai e Apprendisti» e per «Impiegati e Quadri» vengono rilevate: a) la retribuzione totale lorda media annua pro-capite; b) l'incidenza percentuale su quel totale delle voci fissate dal contratto nazionale di categoria. Queste ultime voci includono i minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno. ^b Uno, due e tre asterischi indicano rispettivamente la significatività del coefficiente stimato tra 20 e 10 per cento; tra 10 e 5 per cento; oltre il 5 per cento.

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni della *Indagine sulle imprese industriali con almeno 20 addetti*, anni 2002-2007; cfr. *Supplemento al Bollettino Statistico* n. 41 del luglio 2007. Stime Type I Tobit model in STATA; intreg: *robust standard errors with clustering per impresa*; dtobit2; Pseudo R2 da *fitstat*.

TAB. 8b. Differenziali col Mezzogiorno nella quota % di retribuzione aggiuntiva al contratto nazionale del totale addetti: imprese industriali con almeno 20 addetti, anni 2002-2007^a (valori percentuali)^b

Variabili esplicative	Retribuzioni del totale degli addetti			
	Type I Tobit Model	McDonald – Moffitt decomposition: effetti marginali attorno allo zero		
		Valori attesi non condizionati	Condizion. a essere > 0	Probabilità di non essere <i>censored</i>
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Nord-Est	11,5***	7,9	5,5	0,36
Nord-Ovest	10,1***	6,9	4,9	0,31
Centro	7,0***	4,8	3,3	0,21
50-99 addetti	2,8***	1,9	1,3	0,09
100-199 addetti	4,9***	3,4	2,4	0,15
200-499 addetti	5,9***	4,1	2,8	0,18
500-999 addetti	5,8***	4,0	2,8	0,18
Oltre 1.000 addetti	8,2***	5,6	3,9	0,25
Grandi imprese	1,7***	1,2	0,8	0,05
Beni di investimento	1,2***	0,8	0,6	0,04
Beni intermedi	1,6***	1,1	0,7	0,05
Quota % di operai	-0,105***	-0,072	-0,051	-0,003
Log ore lavorate pro-capite	3,9***	2,6	1,9	0,12
Contratto a premi fissi	0,9***	0,6	0,4	0,03
Contratto a premi variabili	1,4***	1,0	0,7	0,04
15 settori produttivi	Sì***	Sì	Sì	Sì
N. osservazioni/N. anni	12.331/6	12.331/6	12.331/6	12.331/6
Left Censored/Uncensored at 0	3.905/8.426	3.905/8.426	3.905/8.426	3.905/8.426
Pseudo R2 ML (Cox-Snell)	0,264			

Note: ^a Dal 2002, per ogni impresa del campione, separatamente per «Operai e Apprendisti» e per «Impiegati e Quadri» vengono rilevate: a) la retribuzione totale lorda media annua pro-capite; b) l'incidenza percentuale su quel totale delle voci fissate dal contratto nazionale di categoria. Queste ultime voci includono i minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno. ^b Uno, due e tre asterischi indicano rispettivamente la significatività del coefficiente stimato tra 20 e 10 per cento; tra 10 e 5 per cento; oltre il 5 per cento.

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni della *Indagine sulle imprese industriali con almeno 20 addetti*, anni 2002-2007; cfr. *Supplemento al Bollettino Statistico* n. 41 del luglio 2007. Stime Type I Tobit model in STATA; intreg: *robust standard errors* con *clustering* per impresa; dtobit2; Pseudo R2 da *fitstat*.

molto maggiore di T (possibilità già avanzata da Heckman a inizio anni ottanta). Nelle nostre stime siamo lontani da quella situazione, considerando circa 3.000 imprese osservate su 6 anni. Indicazioni di una possibile ridotta distorsione delle nostre stime Tobit con effetti fissi viene però da due articoli più recenti di Greene (2004a; 2004b), nei quali si mostra che l'inconsistenza riguarda le stime logit e probit, ma non quelle Tobit, i cui coefficienti sarebbero *unbiased*, anche se affetti da sottostima delle varianze. Tale sottostima, peraltro, scenderebbe abbastanza rapidamente al crescere del numero di osservazioni T e sarebbe contenuta con $T > 5$. Nel nostro caso, anche il *clustering* per impresa agisce nel senso di contrastare la sottostima delle varianze.

Le stime dei differenziali e degli effetti composizione settoriali e dimensionali (tabb. 8a e 8b) includono per completezza nella prima colonna di ogni pannello anche le stime Tobit per la variabile latente y^* , che non è di nostro diretto interesse. La seconda colonna delle tavole mostra i valori attesi non condizionati dei differenziali, seguiti dalle stime della scomposizione di MM, effettuata attorno al valore $W^{AZ} = 0$.

Nelle stime il differenziale di W^{AZ} con gli operai del Mezzogiorno è pari a 6,5 punti percentuali nel Nord-Est, a 5,5 nel Nord-Ovest e a 3,9 nel Centro (tab. 8a, colonna 2). Sono rilevanti anche i differenziali per dimensione d'impresa, con quelle di oltre 1.000 dipendenti che pagano retribuzioni medie agli operai di 4 punti percentuali superiori alle imprese tra 20 e 49 addetti (colonna 2). È interessante notare come le imprese che producono beni di investimento e beni intermedi paghino in azienda 1 punto percentuale in più rispetto a quelle, della stessa area e dimensione, che producono beni di consumo. Inoltre, rispetto alle imprese che sono prive di contratto aziendale, la quota di retribuzione fissata in azienda è soltanto di 0,9 punti percentuali superiore in presenza di contratto aziendale a premi fissi, o a premi variabili (colonna 2). Questi valori vanno confrontati con quelli non condizionati alle caratteristiche delle imprese, che per gli operai sono pari a circa 4-5 punti percentuali, come indicato nel paragrafo 4.

Dalla scomposizione di MM, risulta che grosso modo un terzo dei differenziali è legato alle maggiori probabilità di ricevere un premio aziendale positivo (non essere censurato), quando si lavora per una impresa del Centro-Nord. I restanti due terzi circa dei differenziali (rapporto tra coefficienti delle colonne 3 e 2) dipendono invece dalla maggiore entità dei premi aziendali pagati nel Centro-Nord, anche limitandosi a confrontare le sole imprese che effettivamente concedono tali premi aziendali aggiuntivi. In particolare, rispetto a una azienda con sede nel Mezzogiorno, a parità di dimensione e caratteristiche d'impresa, la probabilità di ricevere premi aziendali non nulli, cresce di 35 punti percentuali per le imprese del Nord-Est, di 30 per quelle localizzate nel Nord-Ovest e di 21 punti percentuali nel Centro (colonna 4).

La quota delle retribuzioni fissata in azienda è, rispetto agli operai, sia superiore in media, sia maggiormente differenziata per localizzazione geografica e dimensione d'impresa. Il differenziale stimato di W^{AZ} rispetto a una piccola impresa del Mezzogiorno risulta per gli impiegati, pari a circa una volta e mezzo quello registrato per gli operai. Questo ordine di grandezza (confronto tra i coefficienti in tab. 8a, colonne 2 e 6), emerge sia guardando alla localizzazione geografica, sia alla dimensione d'impresa. Il differenziale è di 8-9 punti percentuali per le imprese del Nord e di quasi 6 per quelle del Centro.

È interessante notare dalla scomposizione di MM come i maggiori differenziali salariali territoriali per gli impiegati derivino esclusivamente da mag-

giori entità dei premi aziendali, guardando alle imprese che effettivamente pagano tali premi (colonna 7 molto superiore a colonna 3), mentre le differenze nelle probabilità di ricevere premi salariali aziendali positivi rimangono sostanzialmente analoghe a quelle degli operai (colonna 8 analoga a colonna 4).

6. *Un giudizio d'insieme sul ruolo delle singole voci salariali*²⁷

La dispersione salariale all'interno delle imprese. Alla fine degli anni ottanta, inflazione e scala mobile avevano fortemente innalzato il peso dei salari minimi nazionali, soprattutto per le qualifiche più basse e al Sud, con un enorme effetto di schiacciamento dei differenziali tra qualifiche e aree geografiche. I tradizionali premi collettivi allora concessi dalle imprese (superminimi collettivi) erano pagati ex-post, quando la produzione andava bene, e riproducevano lo stretto ventaglio retributivo dei contratti nazionali, diventando una componente fissa della retribuzione. L'unica voce utilizzata per riallargare i differenziali era quella dei premi *ad personam*, destinati alle qualifiche più elevate, ma l'inflazione ne erodeva rapidamente il valore reale.

Nel corso degli anni novanta i differenziali retributivi per qualifica hanno cominciato ad aprirsi, prevalentemente per l'accresciuto peso delle preesistenti voci pagate unilateralmente e *ad personam*²⁸. I minimi fissati nei contratti nazionali infatti pesavano meno sulle retribuzioni totali, ma continuavano a mantenere sostanzialmente invariati i precedenti differenziali²⁹. Anche i nuovi premi aziendali variabili con la *performance*, hanno finito per comprimere, o al massimo mantenere inalterati i differenziali interni, traducendosi spesso in erogazioni di importo uguale per tutti i lavoratori, per incentivare la produttività di squadra³⁰. È importante sottolineare al riguardo come la criticata ri-

²⁷ Aggiornamento delle considerazioni di Casadio *et al.* (2005).

²⁸ Dall'Indagine Federmeccanica è possibile stimare che nel 2005, per le imprese medie e grandi della metalmeccanica, un quarto circa dell'intera retribuzione fosse composto da voci decise in azienda, per la maggior parte composta da elementi individuali e *ad personam*. Il loro peso sul totale sarebbe cresciuto di oltre 6 punti percentuali in dieci anni. Dal 1992 anche l'incidenza dei premi legati alla *performance* sarebbe cresciuta, ma soltanto di tre punti percentuali, e a spese dei superminimi collettivi.

²⁹ Nel settore metalmeccanico la quota dei salari fissata dal contratto nazionale è scesa dal 79 per cento del 1991 al 73 del 2003, con i minimi nazionali che mantengono i precedenti ventagli retributivi.

³⁰ Le Indagini della Banca d'Italia e di Federmeccanica evidenziano la prevalente diffusione di premi di risultato pagati in misura uguale per tutti, oppure differenziati sulla medesima stretta scala dei minimi fissati nei CCNL concessi come incentivi alla *produttività di squadra*, legati a presenze, qualità dei prodotti e tempi di risposta agli ordinativi (Casadio, 2003);

dotta entità e variabilità dei premi salariali aziendali ben rappresenti l'incontro tra le preferenze di imprese e lavoratori. I lavoratori, in particolare, hanno chiaramente mostrato avversione rispetto a quote variabili della retribuzione superiori al 5-6 per cento, che comporterebbero un'eccessiva assunzione del «rischio d'impresa». Quindi spesso, col rinnovo di un contratto aziendale, la retribuzione variabile dovuta al contratto precedente viene, almeno in parte, consolidata entro «voci fisse». Analoga avversione è stata mostrata dai lavoratori verso un uso dominante dei parametri di profittabilità, per i quali l'informazione è scarsa e asimmetrica; contano le più rischiose scelte finanziarie delle imprese, su cui raramente i lavoratori sono informati o consultati. Al contrario, la produttività appare meglio controllabile, misurabile e attribuibile a impianti, reparti e squadre produttive.

Nel complesso sembra quindi che nell'ultimo decennio la politica degli incentivi salariali non sia qualitativamente mutata molto. I precedenti superminimi collettivi sono stati sostituiti dai premi aziendali variabili, più efficienti e moderni, ma anch'essi di ridotta entità totale, e tesi a non ampliare i differenziali interni all'impresa. Ad accrescere i differenziali interni è rimasta la vecchia incentivazione unilaterale e *ad personam* per le qualifiche più elevate, ma il suo ruolo per le imprese non sembra possa accrescersi ancora molto, se non per un'utile funzione complementare rispetto agli altri livelli della contrattazione³¹. Altrimenti, si correrebbe il rischio di alterare eccessivamente il mix tra livello nazionale e livello aziendale della contrattazione che era emerso nella seconda metà degli anni novanta e aveva funzionato bene, nonostante una nota di eccessiva rigidità a livello nazionale (in riferimento al TIP), e una corrispondente carenza di formalizzazione a livello di impresa³².

La stazionarietà per un decennio dei salari reali aggregati, ma anche di quelli relativi tra qualifiche diverse, incluso il basso rendimento dell'istruzione, ha favorito una massiccia ricomposizione dell'occupazione. Si è così accresciuta sensibilmente la dispersione tra i salari individuali, a causa della forte crescita del peso degli occupati a termine, dell'interinale e delle qualifiche corrispondenti al livello di entrata dei giovani (cfr. Brandolini *et al.*, 2007; Rosolia e Torrini, 2007).

Origo, 2000). Politiche salariali aziendali volte a comprimere i differenziali interni vengono individuate anche in Checchi e Pagani (2005) e in Dell'Aringa e Pagani (2007).

³¹ Accrescere i differenziali retributivi interni premiando unilateralmente le prestazioni lavorative dei singoli dipendenti può confliggere con la politica retributiva incorporata nella contrattazione collettiva aziendale.

³² In assenza di contratto aziendale non vengono previste sanzioni e non ci sono sedi di confronto istituzionalizzate, né prassi incoraggiate per favorire una maggiore condivisione delle decisioni. Considerando la parziale diffusione della contrattazione aziendale, si tratta di un difetto decisamente rilevante.

Il legame salari/profitti. La rilevanza della contrattazione aziendale in Italia è rimasta limitata, anche a causa dell'insoddisfacente crescita della produttività. Negli ultimi anni è stato sottolineato in modo crescente anche il nesso causale opposto, per il quale lo scarso ricorso a degli incentivi aziendali ben congegnati avrebbe fatto mancare una possibile spinta aggiuntiva per la crescita della produttività.

Secondo la teoria economica, un sistema retributivo legato anche indirettamente alla produttività può indurre diversi effetti, oltre a uno stimolo per l'impegno individuale generato da *efficiency wages* superiori alla retribuzione di mercato³³. Un primo effetto, riferito all'avvio di meccanismi di *profit/risk-sharing*, potrebbe ridurre la variabilità ciclica dei profitti dei costi e dell'occupazione, facendo assumere ai lavoratori parte del rischio di impresa; un secondo effetto di *sorting* potrebbe invece favorire nel tempo delle più efficienti selezioni e accoppiamenti, con i lavoratori più produttivi che trovano posto nelle imprese migliori, accrescendo la dispersione dei salari e favorendo indirettamente anche una riallocazione geografica e settoriale della manodopera. C'è poi una più generale considerazione relativa alle moderne forme di gestione del personale, che associa un incremento della competitività al ruolo dei meccanismi partecipativi, che mutano i termini in cui avviene la gestione delle risorse umane.

Nel caso italiano dell'ultimo decennio, l'usuale difficoltà di identificare i diversi effetti e anche la direzione del nesso causale è stata accresciuta dalla scarsità dei dati disponibili, e dal sovrapporsi con la progressiva diffusione della flessibilità sul mercato del lavoro³⁴. Sul ruolo del *risk sharing*, abbiamo già commentato le resistenze dei lavoratori a superare delle quote di retribuzione flessibile che vadano oltre il 5-6 per cento. Inoltre, gli studi empirici non trovano in Italia evidenze di *sorting* (Origo, 2009), anche se potrebbero essere interpretate in tal senso le evidenze presentate nel paragrafo 4 riguardo alla più elevata rilevanza dei premi aziendali nelle imprese di maggiori dimensioni, ma anche in quelle piccole nel Nord-Est.

Tra il 1996 e il 2000, in Italia il dibattito tra gli studiosi³⁵ ha sottolineato la natura poco innovativa degli incentivi introdotti, la ridotta entità dei premi

³³ Si veda il capitolo 11, curato da D'Amuri, Lotti e Torrini, in Brandolini e Bugamelli (2009).

³⁴ Nel caso assai frequente che un'impresa avesse introdotto un meccanismo con premi di risultato, in contemporanea con l'accrescimento nell'utilizzo dei contratti a termine, l'identificazione della relazione tra meccanismo di formazione dei salari e produttività risulterebbe particolarmente ardua.

³⁵ Cfr. Casadio (1999) e gli altri *paper* inclusi nel medesimo numero monografico di *Lavoro e Relazioni Industriali* (1999); Casadio e D'Aurizio (2001); Rossi e Sestito (2000) e i lavori di Pini e Prosperetti lì citati.

aziendali, la loro scarsa flessibilità e il frequente utilizzo di parametri legati a presenze, orari, tempi e scarti di produzione; tutto questo, senza un reale coinvolgimento dei lavoratori nei processi gestionali. Per contro, è stato sottolineato come, attorno al 1995-1996 fossero in corso di sperimentazione anche degli interessanti meccanismi partecipativi, la cui evoluzione è però stata gravemente danneggiata dalla rinascita del conflitto e dalle forzature normative del periodo 1999-2001³⁶.

Il recente lavoro di Origo (2009) mostra come nel settore metalmeccanico l'introduzione di premi variabili contrattati col sindacato in azienda non sembri riconducibile ad effetti di selezione, ma abbia significativamente accresciuto la produttività delle imprese nel breve periodo. In particolare, l'adozione di politiche retributive variabili avrebbe accresciuto la produttività del lavoro del 7-8 per cento e consentito incrementi salariali compresi tra il 2 e il 3 per cento. Nelle imprese a maggiore presenza sindacale, l'effetto sulla produttività sarebbe stato più contenuto e quello sui salari maggiore. Risultati nella medesima direzione vengono individuati anche da Damiani e Ricci (2008), sfruttando per la prima volta la ricca *cross-section* di dati relativi al 2005, raccolti dall'ISFOL. In questi studi, ma anche in generale, i dati non permettono sinora di capire se la maggiore produttività delle imprese con retribuzioni variabili sia solo temporanea, come suggerirebbe la fiacca crescita aggregata, oppure se si sia elevato il trend. In questo, le difficoltà nelle analisi empiriche dipendono nuovamente dalla sovrapposizione tra l'introduzione dei premi variabili con la prima rilevante diffusione della flessibilità.

Cristini e Leoni (2007), per un campione di circa 100 imprese della provincia di Bergamo, considerano esplicitamente le differenti caratteristiche dei due livelli di contrattazione, nazionale e aziendale. Il legame con i profitti, che si individua in misura ridotta anche guardando alle retribuzioni minime nazionali settoriali, viene rafforzato e specificato in base alle caratteristiche di impresa, considerando anche la presenza di meccanismi di *profit sharing*.

Un connesso fronte di analisi guarda invece all'effetto complementare sulla produttività aziendale, generato dall'innovazione organizzativa in associazione con la flessibilità retributiva. I lavori contenuti in Pini (2002; 2005) e in Leoni (2008) individuano per l'Italia una correlazione positiva tra pratiche organizzative innovative e *performance* delle imprese. Il senso di causalità di tale relazione sembra però complesso da identificare. Per taluni studi una riduzione dei livelli gerarchici sembrerebbe costituire un importante pre-

³⁶ In alcune aree forti del paese, come l'Emilia-Romagna e la Lombardia, si sarebbero comunque radicate positive esperienze di mutamento organizzativo e moderna gestione delle competenze e delle risorse umane; cfr. Pini (2002); Cristini *et al.* (2003).

quisito per una maggiore efficacia di politiche retributive flessibili. Per altri, i contratti aziendali, soprattutto quelli che introducono componenti retributive variabili, favorirebbero la crescita della produttività in quanto sostengono anche l'innovazione organizzativa e favoriscono un atteggiamento cooperativo da parte dei lavoratori (cfr. Damiani e Ricci, 2008).

Differenziali salariali territoriali e Mezzogiorno. Il dibattito su una maggiore articolazione territoriale della contrattazione è tornato di grande attualità, riproponendo in termini relativamente nuovi un tema antico. Osserviamo che la ricerca di soluzioni differenziate non passa necessariamente attraverso l'apertura di tavoli contrattuali locali³⁷. Essa può essere perseguita anche realizzando accordi generali che prevedano specifiche clausole territoriali, basate anche su parametri diversificati per regione. Questo è stato il caso degli Accordi del 1993, dove gli incrementi retributivi pagati a livello di impresa hanno contribuito ad ampliare i differenziali territoriali, non tanto per scelte effettivamente legate al territorio, quanto come conseguenza delle dinamiche settoriali e dimensionali della produttività. Tali dinamiche hanno svantaggiato le imprese localizzate nel Mezzogiorno, tuttavia l'allargamento delle differenze nominali potrebbe essere meno rilevante in termini di potere d'acquisto, se i prezzi nelle regioni del Sud fossero in media più bassi, come sembrano indicare i pochi dati disponibili³⁸. Si può concludere che la contrattazione aziendale, favorendo nel medio termine un certo allargamento dei differenziali salariali territoriali, stia svolgendo una funzione virtuosa (tanto più se non viene troppo ridotto il potere di acquisto dei lavoratori del Sud). Inoltre, l'attuale articolazione tra livello nazionale e aziendale produce l'effetto, congiunturalmente anch'esso virtuoso, di frenare le dinamiche retributive nel Centro-Nord, dove è localizzata la maggior parte delle industrie esposte alla concorrenza internazionale.

Appendice: una guida all'uso delle fonti disponibili

Disponiamo di poche informazioni in grado di fornire un quadro ampio, rappresentativo e aggiornato riguardo alla diffusione e alla rilevanza della contrattazione aziendale in Italia. Idealmente, sarebbe utile disporre delle in-

³⁷ Introdurre ulteriori livelli contrattuali potrebbe danneggiare il positivo grado di coordinamento e specializzazione, faticosamente raggiunto. In un eventuale livello regionale, gli attori sarebbero diversi; non è chiaro quali determinanti della produttività potrebbero essere scambiate tra le parti, in aggiunta agli attuali temi contrattati in azienda.

³⁸ Si rinvia a Cannari e Iuzzolino (2009) e alla relativa bibliografia.

formazioni «accoppiate» (*matched*) relative sia ai lavoratori, sia alle imprese che li occupano. In Italia ciò non è generalmente possibile, per le difficoltà nell'utilizzo dei dati di fonte amministrativa relativi ai singoli lavoratori, che non includono in modo direttamente utilizzabile le informazioni sul contratto nazionale di riferimento, sulla categoria di inquadramento e sulla presenza di un contratto aziendale.

Limitandosi ai maggiormente disponibili dati di fonte impresa, servirebbero comunque delle analisi campionarie, significative per settore economico, dimensione di impresa e area geografica, che includessero anche, come gruppo di controllo, le imprese che non contrattano in azienda. Inoltre, sembra cruciale poter disporre e poter incrociare le misurazioni relative ai flussi (come i rinnovi contrattuali e i relativi pagamenti) con quelle relative agli stock dei fenomeni di interesse (come il livello e la composizione delle retribuzioni totali).

Misurazioni solo dei flussi, o solo degli stock, potrebbero essere distorte. In particolare, utilizzare solo misurazioni di stock potrebbe portare: 1) a sovrastimare la contrattazione aziendale, se come usuale, si considerano le imprese come «coperte» da contratto integrativo, anche quando questo è scaduto, ma vengono mantenute le voci retributive e le condizioni fissate nei precedenti contratti³⁹; 2) a sovrastimare il peso delle retribuzioni fissate in azienda, se si dispone solo della retribuzione totale e di quella minima del contratto nazionale, senza riuscire a scorporare quanto di aggiuntivo è dovuto a pagamenti concessi unilateralmente dalle imprese e non contrattati⁴⁰.

Al contrario, le misurazioni relative ai soli flussi dei rinnovi dei contratti nell'anno rischiano di: *i*) sottostimare la copertura della contrattazione aziendale in periodi di ciclo basso, facendo ad esempio apparire tanti rinnovi ritardati, sanati da pagamenti *una tantum*, come un calo permanente della copertura; *ii*) sovrastimare la copertura nei momenti di avvio di «nuovi regimi contrattuali», come nel 1995-1996, ad esempio registrando in modo ripetuto i cosiddetti «sciami contrattuali» legati alla prima introduzione dei premi variabili⁴¹; *iii*) sovrastimare il peso degli incrementi concessi in azienda, fa-

³⁹ Ad esempio, anche senza rinnovi, permane nel tempo la copertura dei tradizionali contratti aziendali con premi in cifra fissa, se le voci retributive continuano ad essere pagate, e non inglobate nei contratti nazionali.

⁴⁰ Idealmente servirebbero dei dati di stock, distinti tra operai e impiegati; tra voci fissate nel contratto nazionale e voci aggiuntive fissate in azienda. Queste ultime, andrebbero poi distinte in voci concesse unilateralmente, voci contrattate, pagate in modo indifferenziato (o poco differenziato) per categoria, pagate prevalentemente *ad personam*.

⁴¹ Tipicamente l'introduzione dei premi di risultato ha dato luogo a una sequenza di contratti, che dapprima hanno introdotto il meccanismo e fissato l'importo iniziale (massimo e minimo) dei premi, per poi specificare e modificare più volte nel tempo gli specifici parametri e le misurazioni.

cendo pensare che si possano cumulare gli incrementi annuali, che potenzialmente sono variabili con la *performance* delle imprese, e reversibili, o flessibili nel tempo anche verso il basso.

Nessuna fonte informativa, presa a sé, appare oggi pienamente adeguata⁴².

L'Indagine dell'ISTAT del 1995-1996 sulla flessibilità (ISTAT, 2000) ha rilevato su un campione ampiamente significativo, ma *una tantum*, il flusso dei rinnovi dei contratti aziendali integrativi avvenuto nel biennio, distinguendo i nuovi contratti con premi di risultato da quelli tradizionali con premi in cifra fissa. Nonostante si trattasse soltanto dei flussi dei rinnovi avvenuti nel biennio, l'indagine ha fornito valide indicazioni anche sullo stock dei contratti in essere, perché nel 1995-1996 vi è stato il primo boom dei nuovi contratti aziendali, dopo la moratoria del 1993-1994 imposta dalla contrattazione nazionale. Altre e più recenti indagini dell'ISTAT sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro, standardizzate a livello europeo, ma non confrontabili con la rilevazione del 1995-1996, potrebbero fornire utili informazioni. Non si prevede però, a breve, la diffusione dei microdati con adeguato dettaglio.

L'Indagine Federmeccanica (vari anni) contiene sin dalla metà degli anni settanta numerose informazioni sui contratti rinnovati nell'anno, sulla composizione dei salari per qualifica, sul peso complessivo dei «premi di risultato» e sulla loro differenziazione tra i dipendenti, ma si riferisce soltanto alle imprese medie e grandi del settore, oltre ad aver assunto dal 2003 una cadenza discontinua. L'indagine rileva una gran quantità di informazioni sulle caratteristiche produttive, tecnologiche e organizzative delle imprese, che alcuni interessanti lavori di ricerca hanno utilizzato in stime microeconomiche.

L'archivio CNEL (2007) sulla contrattazione aziendale elaborato da Monitor-Lavoro, dal 1996 raccoglie e organizza in modo sistematico i testi dei contratti di secondo livello, depositati dalle imprese (www.cnel.it). I dati sono relativi alle sole imprese che hanno svolto contrattazione decentrata formalizzata, non provengono da un campione rappresentativo e non vengono riproporzionati, o elaborati, per stimare delle tendenze generali⁴³. L'archivio a primavera 2008 conteneva quasi 3.000 accordi aziendali, siglati nel settore privato entro il 2006 da oltre 1.100 imprese, classificate in 12 aree contrattuali e distinte tra quelle sopra o sotto i 1.000 addetti. Periodicamente viene calcolata l'intensità della contrattazione aziendale, relativa al flusso delle im-

⁴² Tra le fonti utilizzate sino agli anni novanta, si veda CESOS (anni vari), Commissione Giugni (1997), Confindustria (anni vari), FIM-CISL, IRES Emilia-Romagna.

⁴³ Non è inoltre chiaro quale sia l'effetto di selezione legato a: 1) l'azione volontaria di depositare gli accordi da parte di uno dei sottoscrittori; 2) la mancanza di ricerca attiva di informazioni aggiornate relative alle imprese già presenti nell'archivio; 3) la graduale comparsa di nuove imprese, di cui non si ricostruisce la passata attività contrattuale.

prese che hanno siglato accordi nell'anno, in percentuale di quelle incluse nell'archivio, che cioè hanno svolto contrattazione decentrata. Un aspetto particolarmente interessante, altrimenti poco conosciuto, è la frequenza con cui vengono trattati i diversi temi salariali, le forme occupazionali flessibili, gli orari di lavoro, i mutamenti organizzativi.

L'Indagine ISFOL sulle imprese del 2005, sezione sulla contrattazione salariale ha raccolto in *cross-section* informazioni sulla diffusione di premi salariali presso 21.700 aziende, rappresentative dell'universo delle imprese private non agricole italiane; cfr. Damiani e Ricci (2008). Le informazioni hanno riguardato le politiche di gestione del personale, le assunzioni, la qualifica professionale, la formazione, il grado di sindacalizzazione, oltre alla presenza e alla tipologia dei premi salariali concessi. Tramite l'incrocio con l'archivio «Bureau Van Dijk-AIDA», sono stati recuperati i dati di bilancio di un ampio sottoinsieme delle imprese ISFOL, dal 1997 al 2005.

L'Indagine ISAE del 2008 sulla contrattazione collettiva di secondo livello ha rilevato per la prima volta all'interno delle consuete indagini ISAE sulle imprese la presenza di un contratto collettivo a livello aziendale o territoriale; le materie oggetto di contrattazione; il collegamento tra le erogazioni e i parametri aziendali; il peso rispetto alla retribuzione totale della componente fissata a livello decentrato. All'indagine hanno partecipato quasi 3.700 imprese dell'industria e dei servizi privati, con almeno 10 addetti (ISAE, 2009). Tre quarti delle imprese appartengono all'industria, in gran parte localizzate nel Nord; il 70 per cento circa delle imprese ha meno di 50 addetti.

L'Indagine INVIND della Banca d'Italia ha raccolto dati di flusso e dati di stock, anche se in periodi diversi. In particolare, nel 1994, 1996, 1999, e poi solo nel 2008 è stata rilevata la presenza o assenza di un contratto aziendale; l'eventuale ricorso a premi legati alla *performance*; una indicazione qualitativa sul grado di flessibilità dei premi. Il campione stratificato era composto da circa 1.000 imprese industriali con almeno 50 addetti (tab. A1). Nel 2001, è stata ripetuta la rilevazione per le sole imprese industriali tra 20 e 49 addetti, appena introdotte nel campione⁴⁴. Dal 1995, si rileva annualmente l'eventuale pagamento nell'anno di premi salariali aziendali, aggiuntivi rispetto ai minimi fissati dal contratto nazionale di categoria, e la loro incidenza sulle retribuzioni complessive. Le progressive estensioni del campione hanno portato la copertura da circa 700 imprese industriali con almeno 50 addetti nel 1995, sino alle attuali circa 3.000 imprese industriali e 1.000 nei servizi privati non finanziari, che dal 2002 coprono anche le imprese tra 20

⁴⁴ Solo nel 2008 è stata sinora condotta una rilevazione sulla presenza di un contratto aziendale nelle oltre 1.000 imprese dei servizi privati non finanziari, intervistate a partire dal 2003.

TAB. A1. *Informazioni sulla contrattazione aziendale rilevate nelle indagini della Banca d'Italia*

Variabili	Anni di rilevazione	Caratteristiche del campione	Dimensione imprese rilevate
1) Esistenza di un contratto aziendale; eventuale ricorso a premi salariali variabili; indicazioni sul grado di flessibilità dei premi.	1994; 1996; 1999; 2008	circa 1.000 imprese industriali (1.800 dal 2001)	oltre 50 addetti
	2001; 2008	circa 450 imprese industriali (circa 1.000 dal 2001)	20-49 addetti
	2008	circa 1.000 imprese nei servizi privati non finanziari	oltre 20 addetti
2) Pagamento in azienda nell'anno, di incrementi aggiuntivi rispetto al contratto nazionale; loro peso % sulla retribuzione totale.	dal 1995 al 2000	circa 700 imprese industriali	oltre 50 addetti
	nel 2001 dal 2002	circa 1.600 imprese industriali circa 3.000 imprese industriali; circa 1.000 nei servizi privati non finanziari	oltre 50 addetti oltre 20 addetti; oltre 20 addetti
3) Retribuzione totale media e peso % complessivo delle voci che eccedono il minimo nazionale, separatamente per operai e apprendisti; impiegati e quadri.	dal 2002	circa 3.000 imprese industriali;	oltre 20 addetti;
		circa 1.000 nei servizi privati non finanziari	oltre 20 addetti

Fonte: Banca d'Italia: 1) e 3) INVIND; 2) Sondaggio congiunturale sulle imprese; rispettivamente *Supplementi al Bollettino Statistico*, n. 38 del 2009 e n. 66 del 2008.

e 49 addetti. Dal 2002, infine, per le circa 4.000 imprese prima citate, si è iniziato a rilevare il livello medio della retribuzione complessiva, e l'incidenza percentuale delle voci che eccedono i minimi fissati nel contratto nazionale. Esse comprendono: le voci pagate unilateralmente dalle imprese; quelle contrattate in azienda in modo tradizionale e pagate in cifra fissa (ad esempio premi di produzione, superminimi collettivi e individuali); le voci fissate in contratti aziendali con premi di risultato, variabili in funzione della *performance* dell'impresa.

Riferimenti bibliografici

- Acocella, N. e Leoni, R. (a cura di) (2007), *Social Pacts, Employment and Growth*, New York, Physica-Verlag.
- Arellano, M. (2000), Discrete choice with panel data, in *Investigaciones Económica*, n. 27, pp. 423-458.
- Arellano, M. e Honoré, B. (2001), Panel data models: some recent developments, in J. Heckman e E. Leamer (a cura di), *Handbook of Econometrics*, New York, North-Holland, vol. 5, pp. 3229-3296.

- ASAP (Associazione Sindacale per le Aziende Petrochimiche) (vari anni), *Rapporto sui salari*, Roma.
- Banca d'Italia (2009), Indagine sulle imprese industriali e dei servizi, in *Supplementi al Bollettino Statistico*, n. 38, luglio 2009 (e annate precedenti).
- Brandolini, A. e Bugamelli, M. (a cura di) (2009), Rapporto sulle tendenze nel sistema produttivo italiano, in *Questioni di economia e finanza*, Banca d'Italia, n. 45, aprile 2009.
- 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*, Paper presentato al Workshop AIEL in onore di Ezio Tarantelli, Università di Roma «La Sapienza», marzo 2005, cap. 3 in Acocella, N. e Leoni, R. (a cura di) (2007).
- Cannari, L. e Iuzzolino, G. (2009), Le differenze nel livello dei prezzi al consumo tra Nord e Sud, in *Questioni di economia e finanza*, Banca d'Italia, n. 49, aprile 2009.
- Casadio, P. (1999), Diffusione dei premi di risultato e differenziali retributivi territoriali nell'industria, in *Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 57-81.
- Casadio, P. (2003), Wage Formation in the Italian Private Sector After the 1992-93 Income Policy Agreements, in G. Fagan, F.P. Mongelli e J. Morgan (a cura di), *Institutions and Wage Formation in the New Europe*, Cheltenham, Elgar, pp. 112-133.
- Casadio, P. (2009), *Ruolo e prospettive della contrattazione aziendale integrativa: informazioni dall'Indagine INVIND della Banca d'Italia*, Paper presentato alla Conferenza annuale dell'AIEL, Università di Brescia, settembre 2009.
- Casadio, P. e D'Aurizio, L. (2001), Flessibilità oraria, occupazionale e retributiva nell'industria italiana: complementi o sostituti?, in *Economia e Lavoro*, vol. 35, n. 3, pp. 71-91.
- Casadio, P., Lamelas, M. e Rodano, G. (2005), Cambiamento istituzionale, salari e flessibilità: l'esperienza della concertazione in Italia, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, vol. 113, n. 2, pp. 185-214.
- CER (Centro Europa Ricerche) (1991), Gli effetti della contrattazione aziendale integrativa, in *Rapporto Trimestrale*, n. 3, pp. 42-44.
- CESOS (anni vari), Le relazioni sindacali in Italia. Utilizzato in L. Bordogna (1998), *La contrattazione decentrata nell'industria*, CESOS: *Le relazioni sindacali in Italia 1996-97*, Roma.
- Checchi, D. e Pagani, L. (2005), The Effects of Unions on Wage Inequality; The Italian Case in the 1990s, in *Politica economica*, n. 1, aprile, pp. 43-70.
- CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) (2002), *La contrattazione aziendale nel settore privato dell'economia*, Roma.
- CNEL (2007), *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, Rapporto elaborato da Monitor-lavoro, sulla base dell'Archivio CNEL sulla contrattazione, coordinato da G. D'Aloia, Roma, 30 novembre 2007.
- Commissione Giugni (1997), Commissione per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993, Relazione finale, in *Economia e Lavoro*, n. 3, pp. 99-120.
- Confindustria (anni vari sino al 1997), *Indagine annuale sull'industria*. Estensione agli altri comparti industriali dell'Indagine Federmeccanica; è stata sospesa nel 1997.
- Cristini, A., Gaj, A., Labory, S. e Leoni, R. (2003), Flat hierarchical structure, bundles of new work practices and firm performance, in *Rivista italiana degli economisti*, vol. 8, n. 2, pp. 137-165.

- Cristini, A. e Leoni, R. (2007), *The '93 July Agreements in Italy: Bargaining Power, Efficiency Wages or Both?*, cap. 5 in Acocella N. e Leoni R. (a cura di) (2007).
- Damiani, M. e Ricci, A. (2008), *Flexible wage contracts and firm productivity: evidence from Italy*, Convegno Annuale AIEL, Università di Brescia, settembre 2008.
- 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*, n. 2.
- Dell'Aringa, C. (2007), *Wage Setting Institutions and Economic Performance*, cap. 7 in Acocella N. e Leoni R. (a cura di) (2007).
- Dell'Aringa, C. e Pagani, L. (2007), Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n. 1, pp. 29-54.
- Fabiani, S., Locarno, A., Oneto, G. e Sestito, P. (1998), *Risultati e problemi di un quinquennio di politica dei redditi: una prima valutazione quantitativa*, Temi di discussione, Banca d'Italia, n. 329, 1998.
- Federmeccanica (vari anni), *Indagine annuale sull'industria metalmeccanica*.
- FIM-CISL Lombardia e Fondazione Pietro Severo (anni vari, sino al 2004), *La contrattazione aziendale nel settore metalmeccanico in Lombardia*, Quaderni dell'Osservatorio sindacale.
- Greene, W. (2004a), Fixed Effects and Bias Due to the Incidental Parameters Problem in the Tobit Model, in *Econometric Reviews*, vol. 23, n. 2, pp. 125-147.
- Greene, W. (2004b), The behaviour of the maximum likelihood estimator of limited dependent variable models in the presence of fixed effects, in *Econometrics Journal*, vol. 7, pp. 98-119.
- IRES Emilia-Romagna (1999 e 2001), *Banca dati sulla contrattazione di secondo livello*. Utilizzata in O. Auleta, R. Fabbri, M. Melotti e P. Pini (1999), *La contrattazione aziendale del premio di risultato nelle imprese emiliano-romagnole: alcuni risultati preliminari*.
- ISAE (2009), La contrattazione collettiva di secondo livello in Italia a 15 anni dall'Accordo del 1993: i risultati dell'inchiesta ISAE, cap. 3 del *Rapporto trimestrale di previsione ISAE, Ciclo, imprese, lavoro*, febbraio 2009.
- ISTAT (2000), *La flessibilità del mercato del lavoro nel periodo 1995-96*, Collana Informazioni, n. 34, Roma.
- Leoni, R. (a cura di) (2008), *Economia dell'innovazione. Disegni organizzativi, pratiche lavorative e performance d'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Megale, A., D'Aloia, G. e Birindelli, L. (2003), *La politica dei redditi negli anni '90. Potere d'acquisto, contrattazione e produttività in Italia e in Europa*, Roma, Ediesse.
- Origo, F. (2000), Il ruolo del premio di risultato nella contrattazione decentrata in Italia negli anni Novanta, in CNEL-IRS (a cura di), *Rapporto sulle retribuzioni e sul costo del lavoro*, Documenti CNEL, n. 30.
- Origo, F. (2004), *The effects of wage flexibility and the role of institutions: incentive, sorting and rent sharing*, presentato alla EALE Annual Conference.
- Origo, F. (2009), Flexible Pay, Firm Performance and the Role of Unions. New Evidence from Italy, in *Labour Economics*, vol. 16, n. 1, pp. 64-78.
- Pini, P. (a cura di) (2002), *Innovazioni organizzative, risorse umane e relazioni industriali*, Milano, Franco Angeli.
- Pini, P. (2005), Dinamiche innovative, partecipazione e risultati d'impresa in un sistema locale di produzione, in *Economia Politica*, n. 1, aprile, pp. 3-24.

- Rosolia, A. e Torrini, R. (2007), Il divario generazionale: un'analisi dei salari relativi dei lavoratori giovani e vecchi in Italia, in *Temi di Discussione*, Banca d'Italia, n. 639, settembre 2007.
- Rossi, F. e Sestito, P. (2000), Contrattazione aziendale, struttura negoziale e determinazione decentrata del salario, in *Rivista di politica economica*, vol. 90, nn. 10-11, pp. 129-184.
- Sestito, P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia. Com'è. Come sta cambiando*, Roma-Bari, Laterza.
- Visco, I. (2008), *Indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva*, Camera dei Deputati, 11^a Commissione, 25 novembre 2008.
- Wooldridge, J.M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, MIT Press.

Firm level wage bargaining and territorial wage differentials: evidence from the Bank of Italy survey on firms

by Piero Casadio

Summary: Collective bargaining at company level has not been particularly widespread, especially at small firms and in the South. The Bank of Italy's survey shows that performance-related wage premia have been paid irregularly and have involved only small amounts. Nevertheless they have fostered a gradual widening of regional and skill-based wage differentials. In 2002-07 the earnings items set at company level, in addition to the contractual minimums, averaged 14.9 per cent in industrial firms; 6.7 per cent only for firms below 50 workers. Controlling for firm size and characteristics, the company-level component of earnings was some 5-6 percentage points lower in the South than in the North for production workers and 8-9 points for clerical workers. The original finding of the study is that just 10 per cent of employees in the North earn only the nationally fixed contractual minimum, compared with 30 per cent in the Centre and over 40 per cent in the South. A short examination of geographical wage differentials, controlling for sector, and firm size concludes.

Keywords: wage bargaining, firm-level contracts, territorial wage differentials.

J.E.L. Classification: J31; J41.

Address:

Piero Casadio, Servizio Studi di struttura economica e finanziaria, via Nazionale 91, I-00184 Roma. E-mail: piero.casadio@bancaditalia.it.

