



Associazione Studi e Ricerche  
Interdisciplinari sul Lavoro

**Working Paper n° 44/2019**

**IL MERCATO RENDE DISEGUALI? IL RUOLO DELLA  
CONTRATTAZIONE E DELLE ISTITUZIONI DEL MERCATO DEL  
LAVORO**

Leonello Tronti (Università Roma Tre) e Andrea Ricci (Inapp)

Anno 2019

**ISSN 2280 – 6229 -Working Papers - on line**  
ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro)

I Working Papers di ASTRIL svolgono la funzione di divulgare tempestivamente, in forma definitiva o provvisoria, i risultati di ricerche scientifiche originali. La loro pubblicazione è soggetta all'approvazione del Comitato Scientifico.

esemplare fuori commercio  
ai sensi della legge 14 aprile 2004 n.106

Per ciascuna pubblicazione vengono soddisfatti gli obblighi previsti dall'art. I del D.L.L. 31.8.1945, n. 660 e successive modifiche.

## **Comitato Scientifico**

Sebastiano Fadda  
Franco Liso  
Arturo Maresca  
Paolo Piacentini

## **REDAZIONE:**

ASTRIL  
Università degli Studi Roma Tre  
Via Silvio D'Amico, 77 - 00145 Roma  
Tel. 0039-06-57335751; 06-57335723  
E-mail: [astril@uniroma3.it](mailto:astril@uniroma3.it)  
<http://host.uniroma3.it/associazioni/astril>

# IL MERCATO RENDE DISEGUALI? IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE E DELLE ISTITUZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO

*Leonello Tronti (Università Roma Tre) e Andrea Ricci (Inapp)*

## 1. Introduzione

Questo saggio affronta il tema dell'influenza che le istituzioni che regolano la contrattazione collettiva e il mercato del lavoro esercitano sulla disuguaglianza dei redditi. Si tratta di un tema non solo complesso, in ragione della numerosità e varietà di quelle istituzioni e dei loro effetti, ma anche generalmente poco approfondito dalla letteratura internazionale. Questa infatti, pur riconoscendo ormai diffusamente la grande importanza del fenomeno della caduta di lungo periodo della quota del reddito da lavoro dipendente (la cosiddetta *wage share*) sul reddito complessivo<sup>1</sup>, sottovaluta solitamente il ruolo delle istituzioni della contrattazione e del mercato del lavoro, mentre evidenzia gli effetti della globalizzazione e della diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Il declino della quota del lavoro dipendente nel reddito a partire dalla metà degli anni '70 è un fenomeno globale, che coinvolge non solo le economie avanzate ma anche quelle emergenti e in via di sviluppo (v. par. 2). Il caso italiano però si discosta dalle altre economie avanzate, anzitutto per la diversa dinamica e la maggiore intensità, e quindi per la più lunga e relativamente intensa fase di crescita della quota nel periodo 2001-2009. Nello scenario globale il caso italiano merita perciò un'attenzione particolare. Questo capitolo si concentra pertanto su alcuni aspetti istituzionali che influenzano l'andamento della *wage share*, e in particolare sui difetti di funzionamento del modello di contrattazione salariale (par. 3) e sulla diffusione dei rapporti di lavoro a tempo determinato (par. 5). Questi due aspetti istituzionali, limitando in modo combinato la contrattazione decentrata, impongono di fatto un *real wage cap* alla dinamica retributiva (par.

---

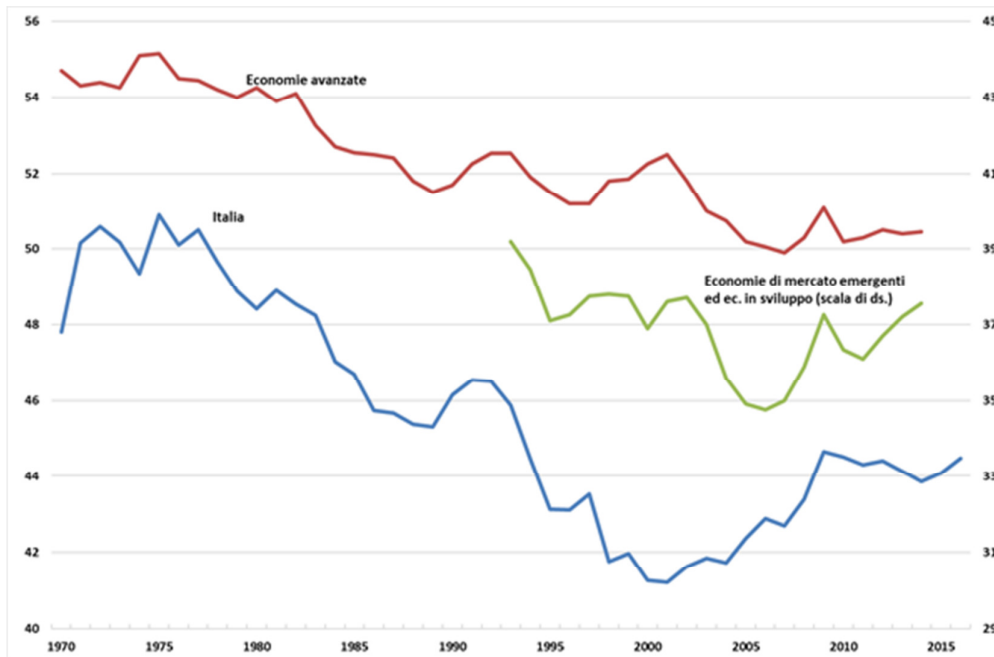
<sup>1</sup> In questo scritto, dedicato allo studio dell'influenza della contrattazione collettiva e della regolazione del lavoro dipendente sulla distribuzione del reddito, si fa riferimento esclusivamente alla *wage share* o quota del lavoro dipendente, e non alla *labour share* o *adjusted wage share*, ovvero alla quota di reddito che remunera non solo il lavoro dei dipendenti (reddito da lavoro dipendente), ma comprende anche una stima del reddito da lavoro degli indipendenti e dei parasubordinati, costruita con tecniche di imputazione o con l'aggregazione di alcune voci disponibili nei conti e aggregati economici dei settori istituzionali. Questa differenza fa sì che la *labour share* sia per definizione più elevata della *wage share* e segua anche una dinamica parzialmente diversa, influenzata anche dal variare dell'incidenza dei lavoratori indipendenti e parasubordinati sul totale.. Per una discussione metodologica della differenza concettuale e di costruzione di *wage share* e *adjusted labour share* si rimanda a ILO, 2008, pp. 63-65.

4) e stabiliscono un rapporto inverso e anticiclico tra la dinamica della produttività e quella della quota del lavoro (Appendice). Il paragrafo 6 esamina gli effetti distributivi complessivi del *real wage cap*, mentre l'ultimo paragrafo riporta le conclusioni.

## 2. La caduta della *wage share*: un fenomeno globale

La caduta di lungo periodo della *wage share* è un fenomeno al quale le istituzioni internazionali hanno dedicato nell'ultimo decennio notevole attenzione<sup>2</sup>. Questi studi mettono in luce come, sebbene non si tratti di un dato universale, la caduta costituisca comunque un trend in atto a livello globale all'incirca dalla metà degli anni '70. La quota del lavoro dipendente nel reddito declina tanto nelle economie avanzate quanto in quelle emergenti e in sviluppo (Figura 1).

**Figura 1. Evoluzione della *wage share* – Anni 1970-2016 (incidenze percentuali del reddito da lavoro dipendente sul Pil; economie avanzate e Italia, scala di sinistra, economie di mercato emergenti ed economie in sviluppo, scala di destra)**



Fonti: IMF, 2017 e, per l'Italia, Istat, Conti nazionali e Statistiche storiche

Il caso italiano, storicamente caratterizzato da una maggiore incidenza strutturale del lavoro

<sup>2</sup> Si vedano ILO, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016; ILO-OECD, 2015; IMF, 2017. Il campione considerato dall'ILO comprende 133 paesi, quello del Fondo monetario 89 (35 *advanced economies* e 54 *emerging market and developing economies*).

indipendente<sup>3</sup>, presenta un livello più basso della *wage share* rispetto alla media delle economie avanzate che, al tempo stesso, segue movimenti più ampi e in parte divergenti. Tra il 1975 e i primi anni '90 partecipa al ciclo delle economie avanzate ma in modo più accentuato (-4,35 punti contro -2,63 punti), per distaccarsene poi nel 1991, con un decennio di caduta più netta (-4,93 punti), cui corrispondono nelle economie avanzate una fase di caduta (-1,33 punti) e una di lieve ripresa (0,25 punti). Dal 2002 al 2009 la quota del lavoro dipendente italiana mette a segno una crescita (3,04 punti), che nelle altre economie considerate si registra soltanto nella fase finale del decennio. Dopo il 2010 l'Italia riprende un movimento simile a quello globale.

Il declino della *wage share*<sup>4</sup> deriva da un aumento delle retribuzioni reali inferiore a quello della produttività del lavoro<sup>5</sup>. ILO (2016) attesta come, nella media ponderata di 36 economie sviluppate, tra il 1999 e il 2015 la crescita della produttività abbia sopravanzato quella dei redditi da lavoro di 10 punti percentuali, con una lieve riduzione di un punto percentuale nel biennio 2014-2015.

Gli studi recenti sul declino della quota del lavoro si concentrano pertanto sulle possibili cause di carattere globale, principalmente legate ai processi di globalizzazione, che hanno portato ad un'accelerazione della produttività oltre la dinamica salariale. Tali cause comprendono anzitutto (Harrison, 2002; IMF, 2017): i cambiamenti nella dotazione e nel costo relativo dei fattori (ad es. nel prezzo relativo dei beni di investimento o nel costo d'uso del capitale); le modifiche nella spesa pubblica; le crisi valutarie e le variazioni nel controllo dei movimenti di capitale; il grado di integrazione del paese nelle catene globali del valore (ad es. mutamenti nelle quote nazionali del commercio globale o nell'interscambio di beni intermedi); i processi di integrazione finanziaria internazionale (ad es. flussi lordi di investimento diretto dall'estero e verso l'estero).

Tuttavia, il fattore ritenuto preminente è il cambiamento tecnologico (Karabarbounis e Neiman, 2014; Acemoglu e Restrepo, 2016; IMF, 2017), indotto dalla cosiddetta terza rivoluzione

---

<sup>3</sup> Nei dati del database Ocse (OECD.Stat), l'incidenza del lavoro indipendente sull'occupazione totale nel periodo 2008-2016 è di circa 10 punti percentuali superiore a quella media dei principali paesi per i quali i dati sono disponibili (Belgio, Francia, Germania, Giappone, Paesi Bassi, Norvegia, Portogallo, Spagna, Svezia, Svizzera e Regno Unito). La caduta con la crisi della quota del lavoro dipendente sul totale, dovuta soprattutto a una riduzione degli occupati indipendenti e del loro monte ore, è alla base dei differenti andamenti della *wage share* italiana mostrati in figura 1 e di quelli della *adjusted wage share* o *labour share*.

<sup>4</sup> La caduta comporta il venir meno della cosiddetta "legge di Bowley" (Bowley e Stamp, 1927), che prevede all'opposto la stabilità nel tempo delle quote distributive. La legge di Bowley, anche nota come "regola aurea" della distribuzione del reddito, rappresenta un fondamento di molti modelli di crescita di vario orientamento, a partire da quello di Kaldor (1957). Sul fondamentale ruolo macroeconomico della "regola aurea" nei modelli di crescita di equilibrio si veda anche Leon, 2014.

<sup>5</sup> Si veda l'Appendice.

industriale, con la diffusione dell'informatica in tutto il mondo proprio a partire dalla seconda metà degli anni '70. Ad esso viene ricondotto, anzitutto, l'abbattimento del prezzo relativo dei beni di investimento che, in presenza di un'elasticità di sostituzione tra capitale e lavoro superiore all'unità, comporta il declino della quota del lavoro dipendente nel reddito.

Un secondo e parallelo effetto è quello della caduta della domanda di lavoro per le professionalità intermedie e per molte professionalità elementari di carattere routinario, con la conseguente polarizzazione professionale e salariale. Dato il più alto costo del lavoro, la caduta delle professioni routinarie si riscontra soprattutto nelle economie sviluppate, con la conseguenza di modificare la divisione globale del lavoro routinario causando in qualche caso (ma non in Cina) un aumento, anziché una riduzione, della quota del lavoro nelle economie emergenti.

Questa letteratura, per quanto riconosca generalmente che la globalizzazione comporta una riduzione del potere e della capacità di rappresentanza dei sindacati, facilitando il declino della forza contrattuale e quindi della quota del lavoro dipendente (si veda anche Blanchard e Giavazzi, 2003), dedica in genere scarsa attenzione agli effetti diretti delle modifiche o riforme delle istituzioni che regolano il mercato del lavoro e le relazioni industriali. Esse infatti sono considerate per lo più conseguenti alle trasformazioni connesse con la globalizzazione e, dunque, sono viste come un effetto endogeno del mutato contesto tecnologico ed economico anziché come cause della caduta della *wage share*.

Tuttavia, nello scenario globale di declino di lungo periodo della quota, il caso dell'istituzione di regolazione della contrattazione salariale italiana merita un'attenzione del tutto particolare. La ragione sta nel fatto che il suo malfunzionamento impedisce dagli anni '90 la crescita delle retribuzioni reali e, quindi, pone un vincolo di carattere istituzionale alla stessa libertà di funzionamento del mercato del lavoro e del sistema delle relazioni industriali<sup>6</sup>.

### **3. Il modello contrattuale italiano**

Per comprendere il vincolo alla contrattazione collettiva operante in Italia occorre esaminare il

---

<sup>6</sup> La posizione qui espressa circa il ruolo esogeno delle istituzioni trova conferma, per molti paesi tra cui l'Italia, in recenti studi empirici quale quello di Lavoie e Stockhammer (2012), i quali dichiarano: "We believe that these phenomena are, at most, only partially associated with technical change and changes in the composition of output, and that the essential cause of the long-run evolution of income distribution and its rising dispersion is the change in economic policies and in the institutional and legal environment that has been more favourable to capital and its high-end supervisory employees over the last thirty years or so. In other words, we do not think that the determination of real wages or the wage share is a purely endogenous phenomenon" (p. 4).

funzionamento dell'istituzione che la regola, ovvero il modello di negoziazione dei salari fissato nel 1993 dal cosiddetto "Protocollo di luglio", che costituisce ancora oggi l'architrave del sistema di relazioni industriali, ed è basato su quattro pilastri.

Il primo (e potenzialmente più importante) è l'impegno del Governo a indire due sessioni l'anno di concertazione con le parti sociali della manovra di politica economica, volte in particolare a fissare target programmati di inflazione: una in primavera, in vista del Documento di programmazione economico-finanziaria (l'attuale DEF), e una in autunno, in vista della legge Finanziaria (l'attuale legge di Stabilità). Attraverso la concertazione della politica dei redditi, il Governo e i partner sociali erano chiamati a definire comportamenti coordinati e coerenti con comuni obiettivi macroeconomici (anzitutto in tema di salari, prezzi e fisco), la cui efficacia era affidata anche agli effetti d'annuncio. Tuttavia, questo strumento di governance partecipata dell'economia, potenzialmente di grande rilievo, non è mai diventato prassi corrente ad esclusione di alcuni momenti della fase dell'ingresso dell'Italia nel "club dell'euro"<sup>7</sup>. Dal 2001 i Governi passarono dalla concertazione della politica economica al "dialogo sociale", per poi abbandonare qualunque forma di coordinamento partecipato della politica economica<sup>8</sup>.

Il secondo e il terzo pilastro sono costituiti dai due livelli negoziali, specializzati e non sovrapposti. Il primo, o livello nazionale, ha lo scopo di impedire la perdita di potere d'acquisto dei minimi salariali dopo l'abrogazione della scala mobile. Ciò avviene legando ad un tasso di inflazione programmato, definito consensualmente da Governo e parti sociali, l'incremento degli importi tabellari (minimi) per i diversi livelli di inquadramento previsti dai contratti nazionali di categoria. Il secondo, o livello decentrato (in ambito aziendale o territoriale), intende assicurare una crescita non inflazionistica del potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso la definizione di un salario di risultato, variabile e aggiuntivo rispetto a quanto definito a livello nazionale. Questa voce salariale è legata al conseguimento di obiettivi condivisi riferiti ad aumenti di produttività, profittabilità e

---

<sup>7</sup> Esperienze di concertazione, discontinue e non sempre significative, hanno luogo soltanto fino al "Patto di Natale" del 1998; in seguito il Governo sancì il principio che la concertazione andava decentrata al livello regionale, che con la riforma federalista divenne responsabile della programmazione. Alla riforma venne poi a sommarsi la rottura dell'unità sindacale, uno dei pilastri della politica di concertazione quanto alla capacità dei contraenti di rispettare e far rispettare gli accordi presi (Tarantelli, 1986). Il "Patto per l'Italia" del 2002 non venne sottoscritto dalla Cgil, e da quel momento prese avvio la lunga stagione di conflitti interni al sindacato confederale e di accordi "separati", destinata a durare fino all'accordo sulla rappresentanza del 31 maggio 2013.

<sup>8</sup> Nel 2012 il governo Monti inaugurò una prassi di esplicita non-concertazione, con la quale si richiedeva ai partner sociali di accordarsi tra loro e si proponevano incentivi ad accordo raggiunto, senza tuttavia sottoscrivere alcun patto. Sulla sua scia, il governo Renzi aggiunse per un certo periodo il *discipline device* della minaccia di legiferare nel caso in cui i partner sociali non giungessero all'accordo in tempi stabiliti. Poi, dopo il varo del Jobs Act, è iniziato un certo disgelo, proseguito con il governo Gentiloni in materia di pensioni e con l'attuazione del Piano Industria 4.0.

qualità delle produzioni, negoziati in azienda o nel territorio.

In altri termini, il Protocollo prevede una forma di politica salariale d'anticipo (tasso di inflazione programmato<sup>9</sup>), che sostituisce e supera il previgente meccanismo della scala mobile (che recuperava ex post la perdita di potere d'acquisto dei minimi), sterilizzando la spirale salari-prezzi. E prevede altresì che l'incremento delle retribuzioni reali avvenga a livello decentrato: 1) in presenza di miglioramenti di produttività, profittabilità e qualità delle produzioni; 2) e solo se tali miglioramenti siano stati previsti da un accordo collettivo decentrato.

Non è difficile notare come questa architettura negoziale manchi di qualunque riferimento all'obiettivo macroeconomico della stabilità delle quote distributive nel reddito, contravvenendo implicitamente al fondamento dei modelli di crescita costituito dalla cosiddetta "regola aurea" della distribuzione funzionale del reddito<sup>10</sup>.

Il Protocollo prevede poi un quarto pilastro che, nel disegno dello "scambio politico" tra lavoratori e impresa, costituisce una sorta di contropartita rispetto alla concessione sindacale di una rigida disciplina di regolazione depressiva della dinamica salariale. La terza parte del documento delinea infatti un progetto di adeguamento partecipato dell'apparato produttivo alle sfide della concorrenza europea e globale, che prevede vari contenuti riferiti alle politiche del lavoro, allo sviluppo della ricerca, al potenziamento del lavoro attraverso istruzione e formazione, alla finanza per le imprese, al riequilibrio territoriale e altro. Anche questo pilastro è rimasto in larga misura inattuato.

Dal luglio 1993 ad oggi, dunque, quasi tutti i pilastri del modello contrattuale istituito dal Protocollo risultano abbandonati (il primo e il quarto), o non sviluppati (il terzo): viene a mancare del tutto la concertazione della politica economica a livello nazionale (e in larga misura anche a livello regionale), la contrattazione decentrata resta asfittica e lo scambio politico "moderazione salariale contro ammodernamento dell'apparato produttivo e potenziamento del lavoro" non viene nemmeno tentato.

---

<sup>9</sup> Dal 2009 l'inflazione di riferimento per il primo livello contrattuale è divenuta quella prevista da un organismo tecnico terzo (attualmente l'Istat) e non più quella programmata trilateralmente da Governo e parti sociali.

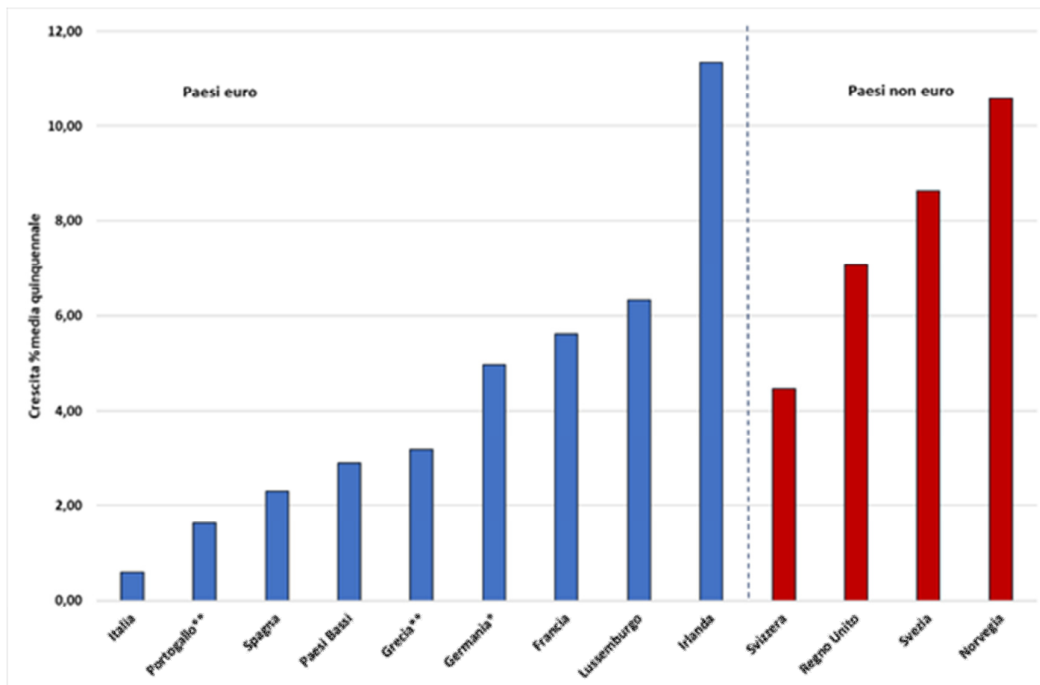
<sup>10</sup> Nota infatti, tra gli altri, Paolo Leon: "Se infatti l'aumento della produttività della forza lavoro (...) non si distribuisse equamente, come vorrebbe la regola aurea, tra i salari e tutti gli altri redditi (...), l'equilibrio del modello sarebbe in pericolo. Se, ad esempio, il salario reale crescesse più dell'aumento della produttività in termini reali, allora i costi di produzione aumenterebbero, e se le imprese volessero mantenere il margine di profitto, dovrebbero aumentare i prezzi creando inflazione. Se, invece, i salari aumentassero meno dell'incremento della produttività, la distribuzione del reddito peggiorerebbe, il consumo delle famiglie lavoratrici crescerebbe meno del prodotto nazionale, e la crescita sarebbe compromessa" (Leon 2014, pp. 88-89).

Permangono i due livelli contrattuali, anche se con una incidenza sulla dinamica retributiva molto diversa. I contratti nazionali di categoria non remunerano gli aumenti di produttività, ma prevengono in modo efficace la perdita di potere d'acquisto del salario fondamentale, cioè dei minimi tabellari previsti dai contratti nazionali. Il potere d'acquisto dei salari, invece, cresce solo quando esistono specifici accordi siglati in sede decentrata, aziendale o (più raramente) territoriale e, quasi sempre, solo se si registrano i risultati attesi.

#### **4. Modello contrattuale e quota del lavoro**

Il funzionamento del modello contrattuale può essere meglio compreso attraverso l'analisi formale presentata in Appendice. Questa indica che, per rispettare la regola aurea nel quadro istituzionale del modello negoziale italiano, la retribuzione decentrata dovrebbe crescere, in termini reali, secondo un moltiplicatore del tasso di crescita della produttività del lavoro che è per definizione maggiore di uno e tanto più grande quanto minore è l'incidenza della retribuzione di secondo livello sulla retribuzione di fatto. Nell'insieme dell'economia italiana, data la scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello, la stima del moltiplicatore presenta un valore medio molto elevato, vicino a 8. Il *real wage cap* imposto alla negoziazione salariale dalla scarsa diffusione della contrattazione decentrata mostra pertanto evidenti i suoi effetti nel confronto con gli altri paesi, anche dell'area dell'euro (Figura 2).

**Figura 2. Crescita delle retribuzioni reali – Anni 1990-2016 (paesi euro e non euro; reddito medio da lavoro dipendente per ora lavorata; tassi di variazione % quinquennali, medie geometriche)**

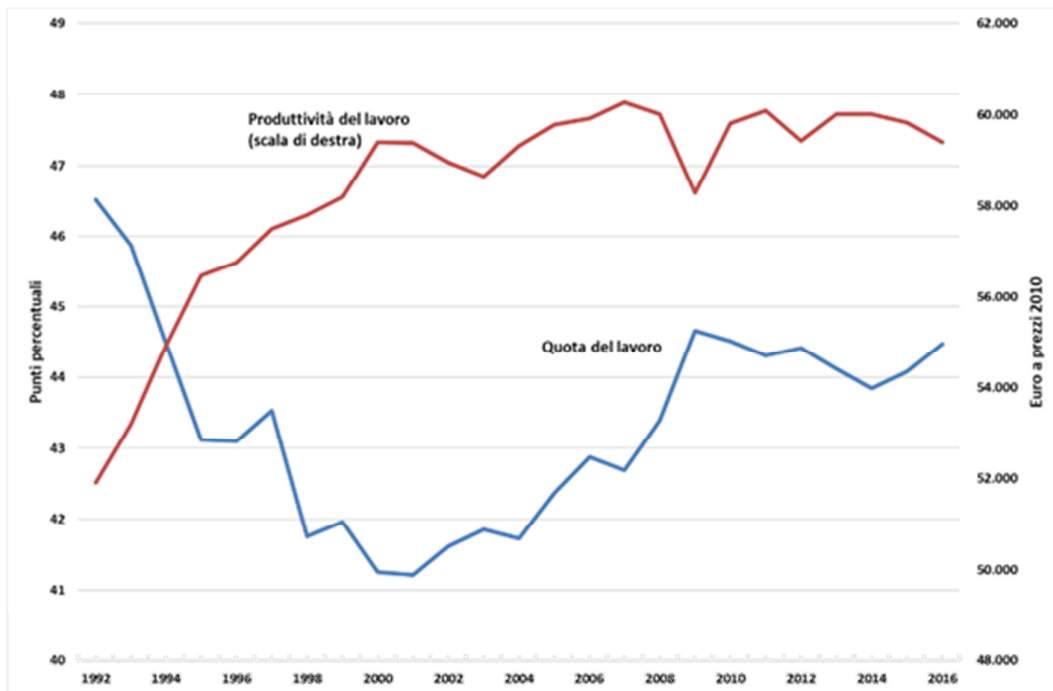


Fonte: OCSE (\* periodo 1991-2016; \*\* periodo 1995-2016)

I dati della Figura 1 avevano evidenziato che la quota del lavoro italiana cade, già prima dell'introduzione del nuovo modello contrattuale, in misura superiore alla media delle economie avanzate. Ma dopo il 1991, con il modello contrattuale del 1993 la caduta accelera, e il *real wage cap* descritto nelle pagine precedenti rafforza il rapporto di complementarità tra produttività e quota del lavoro descritto dall'equazione 5 in Appendice. La combinazione della mancata diffusione della contrattazione integrativa con la rigidità verso il basso del salario reale fondamentale (minimi tabellari stabiliti dal contratto nazionale) istituisce un rapporto inverso e anticiclico tra crescita della produttività e quota del lavoro nel reddito. Se la produttività cresce, la scarsa diffusione della contrattazione integrativa fa sì che i guadagni di produttività vadano ad accrescere la quota dei redditi non da lavoro; se la produttività si riduce, la quota del lavoro torna a crescere per la rigidità verso il basso in termini reali del salario fondamentale (Figura 3)<sup>11</sup>.

**Figura 3. Il rapporto inverso e anticiclico tra la produttività del lavoro e la quota del lavoro in Italia – Anni 1992-2016 (Incidenza in p.p. e valori a prezzi 2010)**

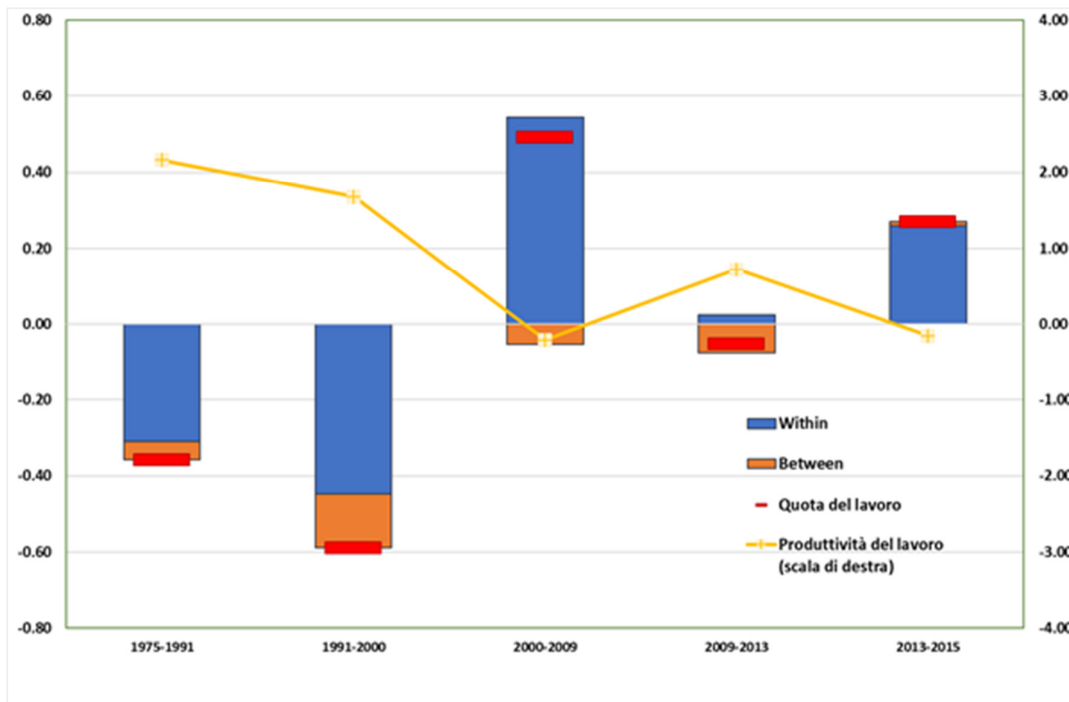
<sup>11</sup> Si noti che, nel periodo 2001-2009, la crescita della quota del lavoro è sospinta non solo dal sensibile rallentamento della produttività, ma anche da una certa crescita del salario reale.



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti nazionali e Statistiche storiche.

Il legame dinamico inverso tra produttività e quota del lavoro risulta evidente (e rafforzato dopo l'introduzione del modello contrattuale del 1993) anche nella Figura 4, che mostra quali effetti strutturali sostengano, a livello settoriale, l'andamento della quota del lavoro. Tra il 1975 e il 2015 il movimento della quota del lavoro risulta sempre trainato assai più dalle dinamiche del rapporto tra produttività e retribuzioni interno ai settori (*within*) che dalla ricomposizione strutturale dell'economia (*between*), con l'eccezione del periodo 2009-2013 che comprende la seconda crisi (2012-2013), durante la quale si riscontra un modesto effetto *between* positivo, dovuto allo spostamento del reddito verso i settori dei servizi caratterizzati da *wage share* più alte (commercio, trasporti, alberghi e ristoranti, informazione e comunicazione, attività professionali).

**Figura 4. Componenti settoriali *within* e *between* nella dinamica della quota del lavoro (differenze medie annue in p.p.; per la produttività del lavoro, medie geometriche dei tassi annui di variazione)**



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti nazionali e Statistiche storiche.

Il risultato rafforza quanto già evidenziato dalla figura 1, e cioè che l'economia italiana mostra di seguire percorsi solo parzialmente coincidenti con quelli delle economie avanzate.

Ai fini della comprensione della deludente dinamica della produttività, oltre a ricordare il rilievo dei numerosi modelli teorici che la pongono in dipendenza da fattori di domanda, tensione salariale, economie di scala o pressione della concorrenza<sup>12</sup>, è utile richiamare anche l'acutizzarsi nel tempo della profonda asimmetria dimensionale delle imprese italiane. Tra il Censimento dell'industria e dei servizi del 1991 e quello del 2011 il numero delle imprese attive cresce di un milione e 126 mila unità, e quello degli addetti di un milione e 850 mila unità. Tuttavia, poiché sia il numero sia l'occupazione delle grandi imprese si riducono, tutto o quasi l'incremento delle imprese (98%) e quasi due terzi di quello dell'occupazione (58%) si realizzano nel segmento delle microimprese (da 1 a 9 addetti)<sup>13</sup>, che presenta nell'insieme dinamiche della produttività deludenti.

<sup>12</sup> Tra gli altri, Verdoorn 1949, Okun 1962, Kaldor, 1966, Sylos Labini, 1984, 2004.

<sup>13</sup> Il Censimento dell'industria e dei servizi 2011 rileva che le imprese da 1 a 9 addetti costituiscono il 95,2% delle imprese e impiegano il 46,9% degli addetti.

## 5. L'influenza del lavoro a tempo determinato

L'analisi del funzionamento del modello contrattuale può essere approfondita esaminando le relazioni che legano la propensione delle imprese ad assumere con contratti a tempo determinato alla diffusione della contrattazione integrativa di secondo livello e all'adozione di premi di risultato. Per poter realizzare un'analisi a livello di impresa si possono utilizzare i dati della *Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL)*, condotta dall'INAPP (ex ISFOL) nel 2007 e nel 2010 su un campione rappresentativo di società di capitali e società di persone operanti nel settore privato extra-agricolo<sup>14</sup>.

Per ciò che concerne la selezione del campione, l'analisi si concentra sulle imprese con almeno un dipendente; una volta eliminate le osservazioni con dati mancanti sulle variabili-chiave, la dimensione longitudinale del campione risulta costituita da oltre 4.000 aziende operanti sia nel 2007 che nel 2010.

La Tabella 1 mostra le statistiche descrittive relative alle principali variabili di interesse. Si osserva sia una diffusione molto limitata dei contratti decentrati, sia il loro andamento declinante nel corso del tempo: la firma di un accordo integrativo del contratto collettivo nazionale riguarda solo il 4,3% delle imprese nel 2007 e circa il 3,4% nel 2010, dopo la crisi finanziaria del 2008-2009. La componente della contrattazione integrativa che ha per oggetto specifico i premi salariali di risultato è ancor più limitata, sebbene presenti un'evoluzione crescente nel triennio considerato (dal 2,6% nel 2007 al 3% nel 2010).

**Tavola 1. Statistiche descrittive della contrattazione decentrata per dimensione occupazionale dell'impresa, ripartizione territoriale e settore di attività - anni 2007 e 2010 (imprese attive in entrambi gli anni, valori percentuali)**

	2007			2010		
	Contratti TD	Contrattazione di II livello	Premi di risultato	Contratti TD	Contrattazione di II livello	Premi di risultato
<b>Dimensione occupazionale</b>						
0-14 dipendenti	16.6	1.7	0.4	12.6	2.1	1.9
15-49 dipendenti	10.9	7.2	4.6	12.5	6.3	5.5
50-249 dipendenti	10.9	45.3	40.6	9.9	29.9	25.6
250 e più dipendenti	10.3	67.6	57.9	8.4	67.3	60.9
<b>Ripartizione territoriale</b>						
Nord Ovest	12.4	6.1	3.6	10.2	3.5	2.8

<sup>14</sup> L'indagine RIL raccoglie una ricca serie di informazioni sull'assetto delle relazioni industriali, sulle scelte di gestione del personale, sulla struttura della forza lavoro occupata oltre che sulle caratteristiche produttive delle aziende. Per questa ragione costituisce una base informativa unica per indagare la complessa relazione che lega contrattazione integrativa, premi salariali e contratti a tempo determinato.

Nord Est	19.1	5.0	3.6	15.2	5.9	5.5
Centro	17.4	3.2	1.4	14.7	2.4	1.8
Sud e Isole	13.8	1.7	1.0	10.9	1.5	1.5
<b>Settore</b>						
Produzione e distribuzione di energia, acqua, gas ecc.;	8.3	14.6	12.2	8.0	11.1	9.9
Alimentari, tabacco, editoria ecc.;	10.5	5.1	2.9	10.0	5.3	5.0
Chimica e metallurgia	10.4	7.1	5.5	7.7	5.7	5.4
Altra manifattura (meccanica ecc.)	10.5	8.8	6.4	9	6.9	6.2
Costruzioni	15.5	2.6	1.1	11.4	3.3	3.1
Commercio, turismo	18.5	2.0	0.4	15.2	1.4	1.3
Trasporti	10	8.3	4.4	9.3	6.2	5.5
Servizi alle imprese, Intermediazione finanziaria	14.5	6.1	4.5	9.2	4.6	3.4
Servizi sociali privati e altro	22.9	2.5	1.1	22.3	2.5	2.5
<b>Totale</b>	<b>15.3</b>	<b>4.3</b>	<b>2.6</b>	<b>12.6</b>	<b>3.4</b>	<b>3.0</b>

Fonte: dati RIL-INAPP. Note: applicazione dei pesi campionari; valori percentuali

In questo contesto si assiste, d'altra parte, a una dinamica negativa nell'utilizzo dei contratti a tempo determinato, che passano dal 15,3% al 12,6% del totale degli occupati. Le statistiche riferite all'intero campione forniscono quindi una prima indicazione di come nel periodo 2007-2010 le imprese abbiano diminuito la pur modesta estensione della contrattazione collettiva decentrata e, al tempo stesso, abbiano ridotto l'occupazione a tempo determinato attraverso i mancati rinnovi conseguenti al sopraggiungere della crisi.

Tanto la contrattazione integrativa che la propensione a utilizzare contratti a tempo determinato manifestano una forte variabilità in funzione della dimensione aziendale, del settore di attività e della ripartizione geografica. La Tabella 1 conferma che l'incidenza degli accordi decentrati (come anche di quelli relativi ai premi salariali) cresce significativamente con la dimensione occupazionale dell'impresa. In particolare, nel 2007 gli accordi integrativi e quelli con premi salariali passano, rispettivamente, dall'1,7% e 0,4% nelle imprese con meno di 15 dipendenti al 67,6% e 57,9% in quelle con più di 250 lavoratori; nel 2010 queste percentuali variano da un minimo del 2,1% e 1,9% nelle piccole aziende ad un massimo del 67,3% e 60,9% delle grandi realtà produttive. L'uso dei contratti a tempo determinato invece, è relativamente concentrato nelle piccole aziende nel 2007, sebbene tale fenomeno si attenui nel 2010.

In linea con le attese, la propensione a praticare relazioni industriali decentrate risulta più evidente nelle regioni del Nord che nel resto del territorio nazionale, ma anche in questo caso il processo tende ad indebolirsi nel 2010 (con la parziale eccezione dei premi salariali, la cui adozione aumenta dal 5,0% al 5,6% nelle regioni del Nord Est). La distribuzione geografica della contrattazione decentrata non riflette quella dei contratti a tempo determinato. La quota più

elevata di lavoratori con contratto a tempo determinato si trova infatti nelle ripartizioni del Nord Est e del Centro in entrambi gli anni considerati.

Un altro dato in linea con le attese, riguarda la maggiore diffusione dei contratti a tempo determinato nel settore delle costruzioni, in quello del commercio e del turismo e nei servizi sociali privati. Al contrario, l'incidenza della contrattazione decentrata e, in particolare, della componente relativa ai premi salariali è maggiore nelle *public utilities* e nel comparto manifatturiero. All'interno dei servizi, si segnala una significativa diffusione degli accordi decentrati tra le imprese operanti nei trasporti.

Il quadro della Tabella 1 può essere arricchito con una semplice analisi econometrica. L'applicazione di modelli di regressione permette infatti di esaminare il legame tra l'uso dei contratti a tempo determinato e la probabilità di firmare accordi decentrati e/o di erogare dei premi salariali di risultato, tenendo conto di un insieme di caratteristiche produttive e competitive, dell'assetto manageriale nonché della composizione della forza lavoro occupata in azienda.

La Tabella 2 riporta i risultati delle analisi di regressione per gli anni 2007 e 2010. Il primo risultato da sottolineare è che l'intensità nell'uso dei contratti a tempo determinato esercita un impatto negativo sulla probabilità complessiva di adottare un accordo integrativo e, in particolare, di riconoscere ai lavoratori un premio di risultato. Le stime indicano che, nel caso in cui le aziende decidessero di raddoppiare la quota di dipendenti con contratti a tempo determinato, ci si dovrebbe attendere una riduzione della probabilità di siglare un accordo integrativo sui salari pari al 7,4%<sup>15</sup>.

**Tabella 2. Analisi di regressione delle variabili associate alla contrattazione decentrata e alla contrattazione di premi di risultato - anni 2007 e 2010 (imprese attive in entrambi gli anni, stime pooled OLS)**

	Pooled OLS		Effetti fissi	
	Contr II livello	Premi salariali	Contr II livello	Premi salariali
Quota contratti TD	-0.093*** [0.021]	-0.074*** [0.018]	0.056 [0.049]	-0.006 [0.044]
15-49 dipendenti	0.092*** [0.011]	0.066*** [0.010]	-0.012 [0.021]	-0.026 [0.020]
50-249 dipendenti	0.311*** [0.017]	0.251*** [0.016]	-0.062 [0.042]	-0.059 [0.042]
250 e più dipendenti	0.644*** [0.025]	0.586*** [0.027]	-0.030 [0.087]	-0.019 [0.092]
Anno 2010	-0.039*** [0.014]	0.012 [0.012]	-0.001 [0.023]	0.059** [0.024]

<sup>15</sup> Tale effetto negativo, d'altra parte, perde di significatività statistica quando le stime sono ottenute con tecniche di regressione ad effetti fissi (FE), che tengono conto esplicitamente dell'eterogeneità non osservata delle imprese. Ciò non riflette necessariamente un legame debole tra occupazione a tempo determinato e disuguaglianza salariale legata alla contrattazione integrativa, quanto piuttosto l'effetto statistico di una limitata variabilità dei fenomeni studiati all'interno delle imprese del campione, esaminate in un orizzonte temporale troppo breve per far emergere dinamiche strutturali analoghe a quelle discusse nei paragrafi precedenti.

Altri controlli	si	si	si	si
Costante	0.03 [0.026]	0.031 [0.025]	-0.353 [0.292]	-0.259 [0.330]
Obs.	7026	6867		
R <sup>2</sup>	0.269	0.247	0.009	0.026

Fonte: dati INAPP-RIL 2007-2010. Note: Gli altri controlli inclusi nelle regressioni sono: quota di donne occupate, quota di formati, dirigenti, impiegati, operai, turnover occupazionale lordo, nuove assunzioni, innovazioni di processo, innovazioni di prodotto, operazioni di fusione e acquisizione, investimenti diretti esteri, (log del) fatturato per dipendente e (log del) capitale fisico per dipendente, settore di attività, ripartizione geografica. Significatività statistica: \* al 10%, \*\* al 5%, \*\*\*all'1%. Standard errors robusti tra parentesi.

Il secondo elemento da sottolineare concerne il ruolo positivo della dimensione aziendale per la contrattazione di accordi salariali integrativi. Coerentemente con quanto mostrato nelle statistiche descrittive, la Tabella 2 evidenzia che l'erogazione di premi salariali aumenta nelle grandi imprese fino al 58,6% rispetto a quanto accade nelle realtà con meno di 15 dipendenti (variabile omessa). Tale risultato conferma che il profilo delle relazioni industriali decentrate risulta fortemente condizionato dalle caratteristiche strutturali del tessuto produttivo, in misura superiore rispetto alla pur rilevante riforma dell'assetto istituzionale del mercato del lavoro riferita alla liberalizzazione dei contratti a tempo determinato<sup>16</sup>.

## 6. Effetti distributivi

Se dunque la contrattazione decentrata è poco diffusa, la sua incidenza in termini salariali è ulteriormente limitata dalla propagazione delle imprese di piccola dimensione e dei rapporti di lavoro a tempo determinato, che indeboliscono o addirittura azzerano la forza negoziale dei sindacati. Lo scarso rilievo macroeconomico dell'aggregato delle retribuzioni pattuite sul secondo livello contrattuale tende a congelare i differenziali salariali tra i comparti, dato che la dinamica dei salari di primo livello resta perlopiù ancorata ai prezzi al consumo.

**Tabella 3. Distribuzione interdecilica dei redditi medi da lavoro dipendente per settore di attività economica – anni 1999, 2007 e 2015 (incidenze % sul totale e redditi medi dei decili per unità di lavoro in valore assoluto)**

Decili	1999	2007	2015	1999-2007	2007-2015
	Incidenze % sul totale dei redditi da lavoro dipendente			Incrementi periodo in p.p.	
1°	3,31	3,18	2,97	-0,13	-0,21
2°	7,07	7,07	7,00	0,00	-0,07
3°	7,79	8,00	8,20	0,21	0,21
4°	8,95	8,84	8,50	-0,11	-0,33
5°	10,05	9,97	9,80	-0,08	-0,17
6°	10,44	10,39	10,20	-0,04	-0,19

<sup>16</sup> Secondo le Forze di lavoro Istat, se nel 1993 gli occupati a tempo determinato erano 1,5 milioni (il 10,25% del totale), nel 2015 sono diventati 2,4 milioni (il 14,03%), con una crescita del 60%.

7°	11,27	11,15	11,10	-0,12	-0,05
8°	11,60	12,08	12,40	0,48	0,32
9°	12,22	13,25	13,50	1,03	0,25
10°	17,30	16,06	16,30	-1,24	0,25
<b>Totale</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	-	-
	<b>Reddito medio annuo per unità di lavoro (valori assoluti)</b>			<b>Variazioni annue %</b>	
1°	9.322,32	11.333,21	11.620,98	2,47	0,31
2°	19.899,93	25.197,04	27.360,54	2,99	1,04
3°	21.926,33	28.486,91	32.050,92	3,33	1,48
4°	25.178,17	31.471,75	33.223,51	2,83	0,68
5°	28.290,90	35.528,06	38.304,76	2,89	0,95
6°	29.379,55	37.022,85	39.868,22	2,93	0,93
7°	31.720,67	39.733,04	43.386,00	2,86	1,11
8°	32.662,08	43.042,88	48.467,24	3,51	1,49
9°	34.399,05	47.200,31	52.766,76	4,03	1,40
10°	48.687,93	57.198,13	63.710,97	2,03	1,36
<b>Media</b>	<b>28.146,69</b>	<b>35.621,42</b>	<b>39.075,99</b>	<b>2,99</b>	<b>1,16</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti nazionali annuali al 3° digit.

Gli andamenti della distribuzione dei redditi da lavoro dipendente per settore di attività economica (Tabella 3) evidenziano le ben diverse dinamiche salariali che caratterizzano il periodo di crescita moderata (1999-2007, 3% l'anno) e quello della doppia crisi (2007-2015, 1,2% l'anno). La crisi rallenta le dinamiche retributive e comprime ulteriormente la percorribilità della contrattazione decentrata<sup>17</sup>: la deviazione standard delle variazioni annue del primo periodo è di 0,55 punti, quella del secondo cade a 0,38. Questa tuttavia, rapportata al più basso tasso di crescita, porta l'indicatore dal 18,3 al 32,4% del tasso di crescita medio, e segnala le diverse condizioni di resilienza alla crisi dei comparti di attività economica. In particolare, i dati evidenziano, nell'intero periodo 1999-2015, l'indebolimento relativo dei decili estremi (1°, 2° e 10°) e di quelli intermedi (4°-7°) e, all'opposto, il rafforzamento del 9° e dell'8° decile da un lato e, in minor misura, del 3° dall'altro<sup>18</sup>.

Ma il principale effetto redistributivo del *real wage cap* imposto dal malfunzionamento del

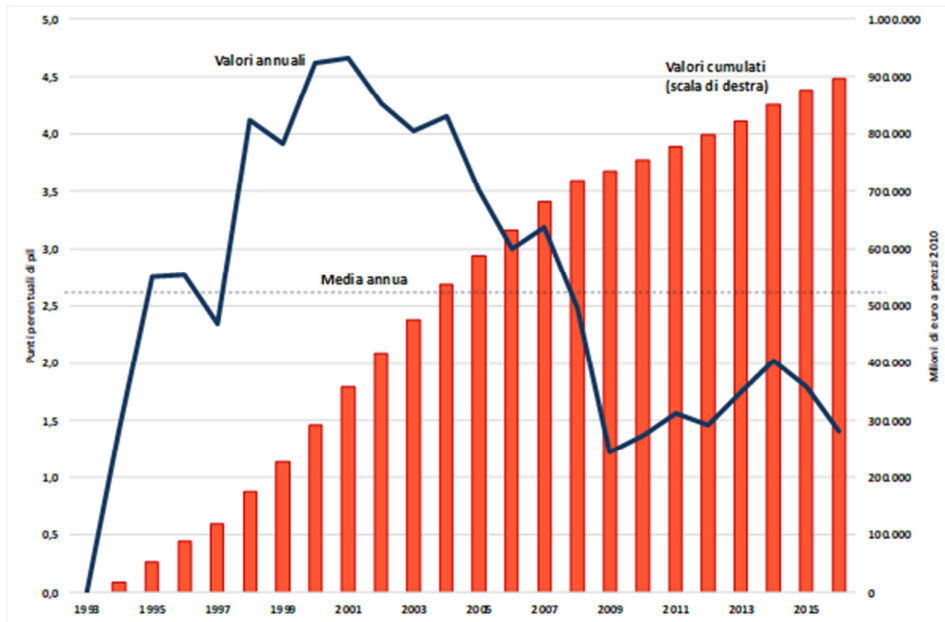
<sup>17</sup> Tra il 2007 e il 2016, mentre l'occupazione dipendente si riduce del 3,9% e la produttività cresce dello 0,3%, le retribuzioni stabilite dalla contrattazione nazionale (primo livello) aumentano in media, al netto dell'inflazione, del 2,7%. Ma quelle di fatto, comprensive di superminimi, premi aziendali e aumenti definiti dalla contrattazione decentrata (secondo livello) si riducono dell'1,1% perché il monte retributivo gestito a livello aziendale e dalla contrattazione decentrata si contrae drasticamente.

<sup>18</sup> Si rilevano casi di grande differenziazione a livello di settore, ad esempio tra il comparto dell'industria estrattiva (che tra il 2007 e il 2016 gode di un aumento medio delle retribuzioni di fatto, in termini reali, del 20,2%) e quello dell'istruzione (che vede invece una decurtazione delle retribuzioni di fatto reali del 10,4%), oppure tra quello della manifattura (dove, nonostante la crisi, le retribuzioni medie di fatto aumentano, al netto dell'inflazione, del 9%) e quello della sanità e assistenza sociale (dove la decurtazione salariale reale è dell'8%) (Istat 2017, p. 218). Tuttavia, nonostante queste rilevanti differenze di dinamica retributiva, nel complesso dell'economia i differenziali retributivi medi tra i settori segnano una lieve riduzione: in termini di deviazione standard, dal 32,7 al 32,4% della retribuzione media.

modello contrattuale è indubabilmente quello dai redditi da lavoro dipendente agli altri redditi (redditi misti da lavoro autonomo, profitti e rendite). Proporre una stima dell'entità del flusso di risorse dai salari verso gli altri redditi non è difficile. In prima approssimazione, e senza tener conto degli effetti di una diversa distribuzione primaria del reddito sulla crescita del reddito stesso, il computo può essere condotto valutando la differenza tra il valore storico della quota del lavoro e quello controfattuale che si sarebbe verificato lasciando inalterata la quota del lavoro del 1993, anno di introduzione del nuovo modello contrattuale. La scelta di assumere come benchmark controfattuale la *golden rule* della distribuzione funzionale del reddito deriva dalla sua rilevanza ai fini di una crescita equilibrata dell'economia.

Il contributo del lavoro dipendente agli altri redditi offerto dalla compressione della *wage share* è davvero ingente: nei dati dei Conti nazionali Istat, dal 1993 al 2016 supera i 2,5 punti di Pil già solo due anni dopo la sigla del protocollo, arriva a 4,1 punti nel 1998 e più di 4,6 punti l'anno nel biennio 2001-2002 per poi stabilizzarsi attorno ai 3,2 punti l'anno tra il 2005 e il 2007. Soltanto con la crisi (tra il 2008 e il 2009), data la tenuta dei salari di primo livello e dell'occupazione a fronte della caduta del reddito complessivo, il contributo si riduce rapidamente attorno a 1,5 punti l'anno e si stabilizza poi vicino a questo valore.

**Figura 5. Effetti della violazione della “regola aurea”: contributo dei redditi da lavoro dipendente agli altri redditi, stima controfattuale – anni 1993-2016 (valori annuali in p.p. di pil e valori cumulati in milioni di euro a prezzi 2010; controfattuale calcolato tenendo fissa la *wage share* al valore del 1993)**



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti nazionali annuali e Serie storiche.

In termini monetari cumulati, nell'intero periodo 1993-2016 l'ammontare di questi trasferimenti favoriti dal *real wage cap* istituzionale che, impedendo l'allineamento delle dinamiche salariali reali con quelle della produttività, deprime la remunerazione del lavoro al di là degli esiti di mercato, ammonta a ben 896.437 miliardi di euro a prezzi 2010: più di 37 miliardi di euro l'anno.

## 7. Conclusioni

Come acclarato dagli ormai numerosi studi realizzati dalle agenzie internazionali e da singoli studiosi<sup>19</sup>, il declino della quota del lavoro nel reddito a partire dalla metà degli anni '70 è un fenomeno globale, che coinvolge non solo le economie avanzate ma anche quelle emergenti e in via di sviluppo. Il caso italiano si discosta almeno in parte dalle altre economie avanzate, anzitutto per la diversa dinamica e la maggiore intensità e quindi per la rilevanza del *real wage cap* imposto alla dinamica salariale dal malfunzionamento del modello contrattuale la cui architettura è stata delineata dal Protocollo del 1993. Tale architettura demanda la crescita del potere d'acquisto delle retribuzioni alla contrattazione decentrata, che però lascia scoperto oltre il 70% dei dipendenti

<sup>19</sup> Vedi i lavori citati nella nota 1 e Harrison, 2002; Karabarounis, Neiman, 2014; Acemoglu, Restrepo, 2016.

privati e comunque, laddove è presente, negozia premi salariali di entità troppo ridotta per imprimere alle retribuzioni reali aumenti comparabili anche soltanto con quelli degli altri paesi dell'Eurozona.

L'analisi formale del modello contrattuale mette in luce come esso istituisca un rapporto inverso e anticiclico tra la crescita della produttività e quella della quota del lavoro. Se la produttività cresce, la scarsa diffusione della contrattazione integrativa fa sì che i guadagni di produttività vadano ad accrescere i redditi non da lavoro; se la produttività si riduce, la quota del lavoro torna a crescere per la rigidità verso il basso in termini reali del salario fondamentale. Questa caratteristica sta alla base della crescita della quota del lavoro nel periodo 2001-2009, quando in Italia la produttività del lavoro segna un netto rallentamento. Peraltro, il declino della quota del lavoro risulta sempre trainato dalle dinamiche delle quote del lavoro interne a ciascun settore (componente *within*) in misura assai maggiore che dalla ricomposizione strutturale dell'economia tra i settori (componente *between*).

Sulla caduta della quota del lavoro pesa poi anche un altro aspetto istituzionale, e cioè la liberalizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, messa in atto con le numerose riforme dei rapporti di lavoro che si sono susseguite a partire dal cosiddetto Pacchetto Treu (1997). Le verifiche econometriche condotte su dati di impresa mostrano che l'intensità nell'uso dei contratti a tempo determinato esercita un impatto negativo sulla probabilità di adottare un accordo integrativo e, in particolare, di riconoscere ai lavoratori un premio di risultato. D'altro canto, l'erogazione di premi salariali aumenta nettamente nelle grandi imprese, confermando quanto il profilo delle relazioni industriali decentrate risulti condizionato dalle caratteristiche strutturali del tessuto produttivo, schiacciate verso la piccola e piccolissima dimensione.

L'analisi della distribuzione dei redditi da lavoro dipendente tra i settori di attività economica evidenzia, nell'intero periodo 1999-2015, l'indebolimento relativo dei settori con redditi estremi (1°, 2° e 10° decile) e di quelli intermedi (4°-7°) e, all'opposto, il rafforzamento del 9° e dell'8° decile da un lato e, in minor misura, del 3° dall'altro.

Molto più ingenti sono però gli effetti redistributivi dal lavoro dipendente verso gli altri redditi. Misurato in modo controfattuale rispetto a quanto si sarebbe verificato se il modello contrattuale avesse rispettato la regola aurea della distribuzione funzionale del reddito, nell'intero periodo 1993-2016 il contributo del lavoro dipendente agli altri redditi ammonta, in termini cumulati, a 896.437 miliardi di euro a prezzi 2010: più di 37 miliardi di euro l'anno.

Importi di questa entità non possono che segnalare l'urgenza di una riforma delle istituzioni di regolazione delle relazioni industriali e del mercato del lavoro, e in particolare del modello contrattuale: è necessario tornare a prevedere un continuo aumento del potere d'acquisto delle retribuzioni, anche in funzione del ruolo che queste giocano nel ravvivare la crescita dell'intera economia.

In questa direzione va sottolineato come un'azione che agisca nell'ambito della *predistribuzione*, ovvero evitando *ex ante* il formarsi delle diseguaglianze, risulti politicamente preferibile, meno costosa e più efficace di un'azione pubblica mirata a correggerle *ex post*, attraverso i consueti strumenti di redistribuzione del sistema fiscale e del welfare<sup>20</sup>. Le evidenze mostrate in questo lavoro suggeriscono che è giunto il momento di riesaminare la validità delle politiche distributive a favore del capitale e di valutare la validità di un percorso alternativo, basato su politiche distributive favorevoli al lavoro, sostenute da cambiamenti legislativi e politiche strutturali orientate a un regime di crescita *wage-led*, trainato dalle retribuzioni e tale da assicurare una crescita più sostenuta e più stabile per il futuro. Gli studi empirici recenti su questo argomento (Lavoie e Stockhammer, 2012; Onaran e Obst, 2016) confermano infatti che l'economia italiana è trainata dal mercato interno e, quindi, che un aumento della quota del lavoro comporta un'accelerazione della crescita, risultato che peraltro vale anche per l'insieme dell'Eurozona a 15 paesi.

---

<sup>20</sup> Su questo aspetto, si vedano Hacker (2011) e Franzini, Raitano (2014).

## Appendice. *Wage share*, modello contrattuale e produttività

### 1. Salario reale e quota del lavoro dipendente (*wage share*)

Siano  $w$  il salario medio di fatto,  $N_D$  l'occupazione dipendente,  $Q$  il reddito reale totale e  $p$  i prezzi. La quota del lavoro dipendente nel reddito ( $S_L$ ), può essere definita nel modo seguente (Tronti, 2010a, 2010b):

$$S_L = w \cdot N_D \cdot Q^{-1} \cdot p^{-1} \quad (1)$$

Dalla (1), moltiplicando e dividendo per l'occupazione totale, e sostituendo la produttività del lavoro  $\pi$  al reddito per occupato, si ottiene:

$$S_L = w \cdot n_D \cdot \pi^{-1} \cdot p^{-1} \quad (1.1)$$

dove  $n_D$  indica l'incidenza del lavoro dipendente sull'occupazione totale.

La (1.1) consente di ottenere la "regola aurea", ovvero la condizione che assicura l'invarianza della *wage share*:

$$\dot{S}_L \approx 0 \leftrightarrow \dot{w} - \dot{p} \approx \dot{\pi} - \dot{n}_D \quad (2)$$

La (2), in cui il punto soprascritto indica variazioni percentuali, chiarisce che la regola aurea richiede che la crescita del salario reale eguagli quella della produttività del lavoro, al netto della variazione dell'incidenza dell'occupazione dipendente sul totale, variabile che costituisce una *proxy* della dimensione d'impresa.

### 2. Il modello contrattuale italiano

Il funzionamento del modello contrattuale può essere meglio compreso attraverso il modello discusso in Tronti (2010a, 2010b). Sia  $w_1$  il tasso di salario di primo e  $w_2$  quello di secondo livello; la crescita del salario medio di fatto sarà:

$$\dot{w} = \alpha \dot{w}_1 + (1 - \alpha) \dot{w}_2 \quad \text{con } \alpha \in [0,1], \quad (3)$$

dove  $\alpha$  è l'incidenza del primo livello sulla retribuzione totale.

Dall'ipotesi che la retribuzione di primo livello si muova esattamente con l'inflazione possiamo derivare la crescita della retribuzione di secondo livello che soddisfa la regola aurea della distribuzione funzionale ( $w_2^*$ ), dove, per semplicità, si assume come trascurabile la variazione dell'incidenza dell'occupazione dipendente sul totale:

$$\dot{S}_L = 0 \leftrightarrow \dot{w}_1 = \dot{p} \text{ e } \dot{w}_2 = \frac{\dot{w} - \alpha \dot{w}_1}{1 - \alpha} \approx \dot{p} + \beta^* \dot{\pi}, \quad \text{con } \beta^* = \frac{1}{1 - \alpha} > 1. \quad (4)$$

La condizione descritta dalla (4) indica che, per rispettare la regola aurea nel quadro istituzionale del modello negoziale italiano, la retribuzione decentrata deve crescere, in termini reali, secondo il moltiplicatore  $\beta^*$  del tasso di crescita della produttività del lavoro.

Il moltiplicatore è per definizione maggiore di uno e tanto più grande quanto minore è l'incidenza della retribuzione di secondo livello sulla retribuzione di fatto. Nell'insieme dell'economia italiana, data la scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello, la stima di  $\beta^*$  presenta un valore medio molto elevato, pari a 7,8. Secondo la letteratura sull'argomento (D'Amuri e Giorgiantonio, 2014; Cnel-Istat, 2015), infatti,

la contrattazione aziendale lascia priva di strumenti di contrattazione collettiva per aumentare il potere d'acquisto della retribuzione, nel settore privato, una quota tra il 70 e il 75% dei lavoratori. Questi risultati trovano conferma nei dati per impresa del campione INAPP-RIL mostrati nella Tabella 1 più sopra.

### *3. Il rapporto di reciprocità e anticiclico tra quota del lavoro dipendente e produttività del lavoro*

Dalla 1.1 si ricava che, se il tasso di salario reale non muta, ovvero i salari di fatto crescono con l'inflazione (primo livello) perché il secondo livello è poco diffuso e comunque debole, la quota del lavoro si muove in termini di reciprocità rispetto alla produttività: cresce se essa si riduce e declina se essa aumenta:

$$\text{se } \dot{S}_L \approx (\dot{w} - \dot{p}) - \dot{\pi} + \dot{n}_D, \text{ allora } (\dot{w} - \dot{p}) \approx 0 \leftrightarrow \dot{S}_L \approx -\dot{\pi} \quad (5).$$

## Riferimenti bibliografici

- Accordo interconfederale 5 luglio 2002 - Patto per l'Italia - Contratto per il lavoro - Intesa per la competitività e l'inclusione sociale (Patto per l'Italia) (2002): <http://www.confetra.it/it/prontuari/PattoItalia-2002.pdf>.
- Accordo interconfederale sulla rappresentanza (2013): <https://www.diritto.it/accordo-interconfederale-sulla-rappresentanza-31-maggio-2013/>.
- Acemoglu, Daron, and Restrepo, Pascual (2016), "The Race between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment", NBER Working Paper 22252, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Blanchard, Olivier, and Giavazzi, Francesco (2003), "Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets", *Quarterly Journal of Economics*, 118, 3: 879–907.
- Bowley, Arthur L., and Stamp, Josiah C. (1927), *The national income 1924: a comparative study of the income of the United Kingdom in 1911 and 1924*, Clarendon Press, Oxford: 1-59.
- Cnel-Istat (2015), *Progetto CNEL-ISTAT sul tema "Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa"*. Report intermedio: 1-186: [http://www.istat.it/it/files/2016/03/Report\\_Cnel\\_Istat1.pdf](http://www.istat.it/it/files/2016/03/Report_Cnel_Istat1.pdf).
- D'Amuri, Francesco e Giorgiantonio, Cristina (2014), "Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia", Banca d'Italia, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional papers)*, 221: 1-41: [https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2014-0221/221\\_it.pdf](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2014-0221/221_it.pdf).
- Franzini, Maurizio e Raitano, Michele (2014), "Tendenze e caratteristiche della disuguaglianza dei redditi: le ragioni della *predistribution*", *QA. Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, 4: 89-117.
- Hacker, Jacob S. (2011), "The institutional foundations of middle-class democracy", *Policy Network*: [http://www.policy-network.net/pno\\_detail.aspx?ID=3998&title=The+institutional+foundations+of+middle-class+democracy](http://www.policy-network.net/pno_detail.aspx?ID=3998&title=The+institutional+foundations+of+middle-class+democracy).
- Harrison, Ann (2002), "Has Globalization Eroded Labor's Share? Some Cross-Country Evidence", University of California, Berkeley, and National Bureau of Economic Research. <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubS-FDI-9.pdf>.
- International Labour Office (ILO) (2008), *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence*, Geneva.
- International Labour Office (ILO) (2010), *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*, Geneva.
- International Labour Office (ILO) (2012), *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth*, Geneva.

- International Labour Office (ILO) (2014), *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality*, Geneva.
- International Labour Office (ILO) (2016), *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*, Geneva.
- International Labour Office (ILO) — Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2015), *The labour share in G20 economies*, with contributions from IMF and World Bank Group, report prepared for G20 Employment Working Group, Antalya, Turkey, 26–27 Feb.
- International Monetary Fund (IMF) (2017), “Understanding the Downward Trend in Labor Income Shares”, *World Economic Outlook: Gaining Momentum?*, Washington, chapter 3: 121-172.
- Kaldor, Nicholas (1957), “A Model of Economic Growth”, *Economic Journal*, 67 (268): 591–624.
- Kaldor Nicholas (1966), *Causes of the slow rate of the economic growth of the United Kingdom*, Cambridge University Press, Cambridge: 1-40.
- Karabarbounis, Loukas, and Neiman, Brent (2014), “The Global Decline of the Labor Share”, *Quarterly Journal of Economics*, 129, 1: 61–103.
- Lavoie, Marc, and Stockhammer, Engelbert (2012), “Wage-led growth: Concept, theories and policies”, *Conditions of Work and Employment Series*, 41, ILO: [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_192507/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_192507/lang--en/index.htm).
- Leon, Paolo (2014), *Il capitalismo e lo Stato. Crisi e trasformazione delle strutture economiche*, Castelvecchi, Roma: 1-286.
- Okun, Arthur Melvin (1962), "Potential GNP, its measurement and significance", Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association, Cowles Foundation, Yale University: s.n.
- Onaran, Özlem, and Obst, Thomas (2016), “Wage-led growth in the EU15 member-states: the effects of income distribution on growth, investment, trade balance and inflation”, *Cambridge Journal of Economics*, 40, 6: 1517-1551.
- Patto per lo sviluppo e l’occupazione (Patto di Natale) (1998): <http://www.certificazione.unimore.it/site/home/alta-formazione-e-placement/documento124014078.html>.
- Protocollo 23 luglio 1993 tra Governo e Partiti Sociali - Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo (Protocollo di luglio) (1993): <http://www.confetra.com/it/prontuari/Protocollo-1993.pdf>.
- Sylos Labini, Paolo (1984), *Le forze dello sviluppo e del declino*, Laterza, Roma-Bari: 1-289.
- Sylos Labini, Paolo (2004), *Torniamo ai classici. Produttività del lavoro, progresso tecnico e sviluppo economico*, Laterza, Roma-Bari: 1-164.

- Tarantelli, Ezio (1986), *Economia politica del lavoro e delle relazioni industriali comparate*, UTET, Torino: XXIV-552.
- Tronti, Leonello (2010a), "La crisi di produttività dell'economia italiana: modello contrattuale e incentivi ai fattori", *Economia & lavoro*, 2: 47-70.
- Tronti, Leonello (2010b), "The Italian Productivity Slowdown: The Role of the Bargaining Model", *International Journal of Manpower*, 31, 7: 770-792.
- Verdoorn, Petrus Johannes (1949), "Fattori che regolano lo sviluppo della produttività del lavoro", *L'Industria*, I, 311: 45-53.