



NORD E SUD.
DIVARI TERRITORIALI,
CONTRATTAZIONE E SALARI

seminari

| 2019 / 6

*Andrea Ichino
Claudio Lucifora
Tommaso Nannicini
Tiziano Treu
Pasquale Tridico*

AREL

**NORD E SUD. DIVARI TERRITORIALI,
CONTRATTAZIONE E SALARI**

Andrea Ichino
Claudio Lucifora
Tommaso Nannicini
Tiziano Treu
Pasquale Tridico

Roma, 27 giugno 2019

Coordinamento editoriale a cura di Sara Messina

agenzia
di ricerche
e legislazione | **AREL** | fondata da
nino andreatta

Responsabile delle pubblicazioni: Marianonietta Colimberti

Piazza S. Andrea della Valle 6, 00186 Roma

Tel. 06.687.71.53/4 - Fax 06.25.49.61.25

e-mail: arel@arel.it - www.arel.it

© copyright Arel Servizi S.r.l. - Editore, 2019

È vietata la riproduzione anche parziale, con qualsiasi mezzo effettuata, compresa la fotocopia, anche ad uso interno o didattico, non autorizzata.

Grafica Cristal S.r.l. - Via Raffaele Paolucci, 12/14 - 00152 Roma

SOMMARIO

INTRODUZIONE

Claudio Lucifora pag. 5
Università Cattolica del Sacro Cuore

RELAZIONE

Andrea Ichino » 14
Istituto Universitario Europeo, Università di Bologna

INTERVENTI

Pasquale Tridico » 32
Dipartimento di Economia, Università Roma Tre, Presidente INPS

Tommaso Nannicini » 41
Senato della Repubblica

CONCLUSIONI

Tiziano Treu » 46
CNEL

INTRODUZIONE

CLAUDIO LUCIFORA

Le differenze nelle condizioni economiche del Nord e Sud del paese sono una delle grandi questioni irrisolte della politica economica. I divari territoriali spaziano attraverso diverse dimensioni economiche e sociali: dalla produttività del lavoro alle competenze scolastiche, dai tassi di fertilità alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che si traducono in diversi tassi di occupazione e disoccupazione. Nonostante queste differenze siano ampiamente studiate e documentate, un fattore, spesso trascurato nel dibattito, riguarda le differenze nel potere di acquisto dei territori e nei differenziali salariali nominali e reali.

In che misura le differenze nei salari nominali sono compensate dal diverso costo della vita? La struttura della contrattazione facilita o aggrava la composizione di queste differenze? La mobilità geografica tra le aree del Nord e del Sud contribuisce a ridurre le disparità o le accresce? Alla luce del fatto che gran parte degli interventi degli ultimi decenni non hanno prodotto risultati significativi, quali politiche potrebbero favorire una maggiore convergenza nelle condizioni economiche e sociali dei territori?

In questo incontro L'AREL intende promuovere la discussione sul ritardo nello sviluppo di alcune aree concentrando l'attenzione sul contesto istituzionale e sui meccanismi di determinazione di salari e prezzi. Il dibattito verrà introdotto da alcuni studi empirici per capire come meglio declinare la politica economica per favorire benessere e coesione sociale.

I divari territoriali

Il tema affonda le radici nella storia dello sviluppo economico italiano e restituisce un'immagine di un paese diviso in due, in termini di:

- Pil pro capite, produttività e (dis)occupazione.
- Investimenti, infrastrutture, accesso al credito e tessuto imprenditoriale.
- Condizioni di vita, salute e capitale umano.
- Capitale sociale, criminalità e diritti civili.

Convergenza e crisi economia

La crisi economico-finanziaria ha interrotto il, seppur debole, processo di convergenza tra le due aree del paese, aumentando nuovamente le diseguaglianze. La persistenza delle differenze, soprattutto nel mercato del lavoro, suggerisce la mancanza (o insufficienza) di un meccanismo di aggiustamento delle grandezze economiche in grado di eliminare gli squilibri, in termini di:

- mobilità del lavoro (dal Sud al Nord);
- aggiustamento del costo del lavoro alle condizioni del mercato del lavoro locale.

La letteratura economica ha studiato il tema della mobilità regionale, sollevando il quesito del perché essa sia così bassa a fronte di squilibri importanti nel mercato del lavoro. Inoltre, un secondo tema che ha ricevuto attenzione, ma che tradizionalmente ha ricevuto spiegazioni insufficienti, è legato alla rigidità del costo del lavoro rispetto alle condizioni del lavoro locali. Perché i salari non rispondono (o rispondono solo in parte) alla bassa produttività ed elevata disoccupazione?

Il mercato del lavoro e la contrattazione collettiva

Una spiegazione frequentemente avanzata individua nella contrattazione collettiva nazionale (i.e. stessi livelli retributivi in tutte le aree e durata dei CCNL) una delle cause degli squilibri e della scarsa resilienza del costo del lavoro alle differenze tra le aree. Su questo punto si sono concentrate le raccomandazioni di diverse istituzioni internazionali, a partire dalla BCE e dalla Commissione Europea (di fatto, a eccezione di quadri e dirigenti, quasi il 90% dei livelli salariali è determinato dalla contrattazione collettiva nazionale).

Alcuni esempi di raccomandazioni sono indicativi:

«There is also a need to further reform the collective wage bargaining system allowing firm-level agreements to *tailor wages and working conditions to firms' specific needs* and increasing their relevance with respect to other layers of negotiations». (Lettera del presidente della BCE al governo italiano, agosto 2011)

«To enhance the resilience of the economy to shocks, wages must appropriately reflect labour market conditions and productivity developments, which underlines the importance of reforms conducive to greater wage flexibility and differentiation across workers, firms and sectors». (BCE, 2015)

«[centralized bargaining] hampers the development of innovative solutions at firm level that could improve productivity and foster the response of wages to labour market conditions». (European Commission's recommendations, 2016)

Recentemente, «The Economist» in un'analisi approfondita dei motivi della scarsa crescita dell'economia italiana ha riproposto il tema («The Economist», maggio 2019):

«Many [countries] have reduced the power of trade unions and collective-bargaining agreements. That may have made wages more responsive to market conditions.

A larger share of workers appears to be *experiencing nominal wage reductions* than was the case a few decades ago.

- Receiving a *pay cut is unpleasant* and embarrassing.

- But if bosses can trim pay during bad times, they are *less likely to fire workers*.

In countries that have failed to update old-fashioned labour practices, the cost of doing so has been high.

- In Italy nearly 350 national industrial agreements cover the vast majority of firms and formal employees.

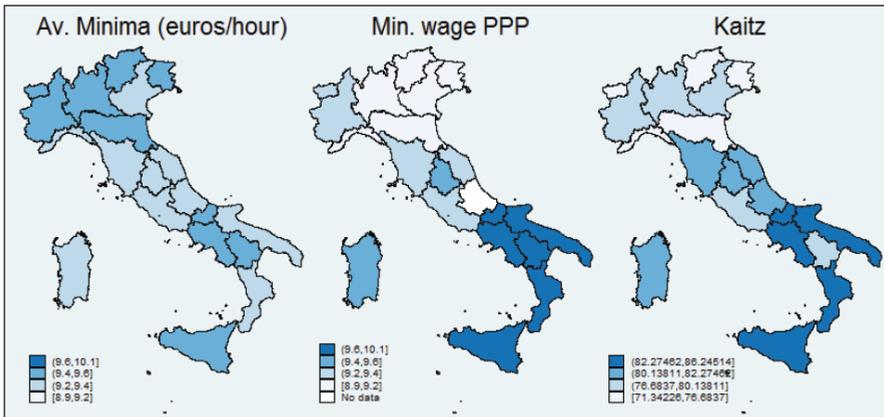
- They take little account of regional differences in the cost of living and productivity. That prices many workers in the poor south out of the labour market».

Minimi tabellari, potere di acquisto dei salari e Kaitz index

Nella figura 1 – ripresa da un lavoro di Garnerò (2018)¹ – vengono messi a confronto tra le regioni, rispettivamente: i minimi tabellari in valore nominale, il potere di acquisto delle retribuzioni in PPP (utilizzando il deflatore Istat per macro-aree delle soglie di povertà) e l'indice di Kaitz (il rapporto tra minimi tabellari e retribuzioni medie regionali) quale indicatore della rilevanza (il cosiddetto "bite") dei minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale.

Quello che emerge è che mentre sono molto contenuti i differenziali nominali, le differenze in termini reali – l’effettivo potere di acquisto delle retribuzioni – sono maggiori e più elevate al Sud. Allo stesso modo risulta maggiore la rilevanza dei minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale sulle retribuzioni medie regionali.

Figura 1 – Minimi tabellari, potere di acquisto dei salari e Kaitz index



Fonte: Garnero et al. (2018, fig. 3). Contractual minimum wages and consumers’ purchasing power parity (PPP) index in Italian regions (Istat, 2009).

Un altro effetto della contrattazione collettiva nazionale, e della elevata copertura degli accordi collettivi (in Italia, nominalmente, prossima al 90%), risiede nella rigidità salariale che finisce per scaricare l’onere dell’aggiustamento degli shock economici principalmente sulle quantità, e cioè su occupazione (a tempo determinato) e sulle ore lavorate.

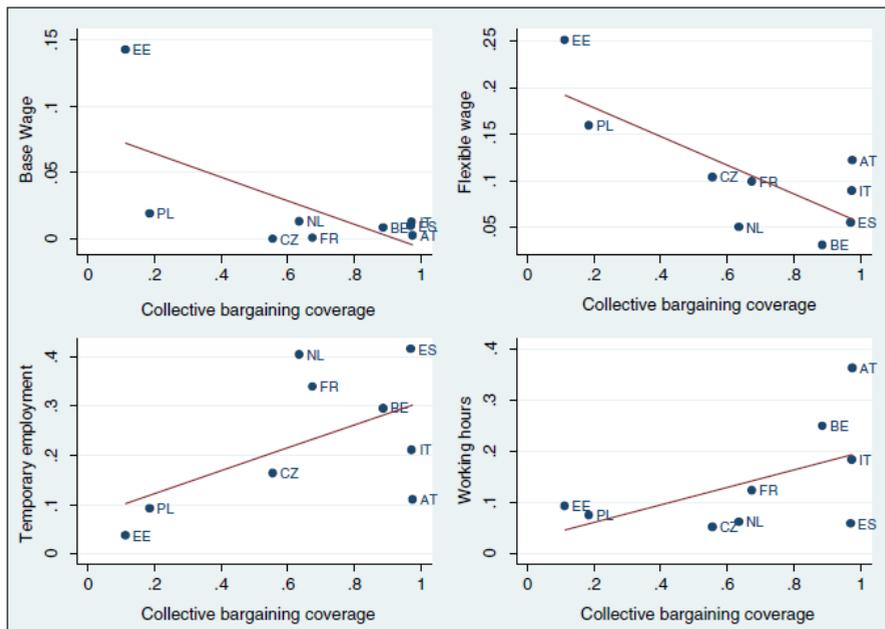
La figura 2 – ripresa da un lavoro di Fabiani et al. (2015)² – mostra, per una serie di paesi europei, la relazione tra la copertura degli accordi collettivi e l’aggiustamento nei salari e occupazione.

In particolare la figura mostra:

- Riquadro in alto a sinistra: minimi tabellari (*base wage*).
- Riquadro in alto a destra: salario variabile (*flexible wage*).
- Riquadro in basso a sinistra: occupazione a tempo determinato (*temporary employment*).
- Riquadro in basso a destra: ore lavorate (*working hours*).

La figura 2 mostra chiaramente come nei paesi in cui la copertura degli accordi collettivi è elevata, come in Italia, la relazione tra copertura e salari è negativa, mentre quella con occupazione e ore è positiva. In altre parole, una copertura elevata degli accordi collettivi risulta associata a un minor aggiustamento dei salari e a un maggiore aggiustamento dell'occupazione a tempo determinato e delle ore lavorate.

Figura 2 – Copertura degli accordi collettivi e aggiustamento di salari e occupazione



Fonte: Fabiani et al. (2015).

Degno di nota anche osservare che le differenze nel potere di acquisto delle retribuzioni non presentano semplicemente un gradiente Nord-Sud (es. più elevate al Sud), ma anche tra centri abitati di grandi dimensioni se confrontati con i comuni più piccoli. La tabella 1 – ripresa da un lavoro di Belloc et al. (2018)³ – mostra come il maggiore costo della vita (sia costo delle abitazioni, sia il deflatore dei consumi) eroda totalmente, fino a invertire, il segno del differenziale salariale tra centri abitati di grandi dimensioni e i piccoli comuni.

Tabella 1 – Densità abitativa, salari nominali e potere di acquisto dei salari (per quantili di densità abitativa)

Population density	Nominal weges	Real wages
First 20%	401	446
20-40%	428	459
40-60%	444	458
60-80%	472	465
Top 20%	511	443
Total	452	452

Note: Quantiles weighted by population.

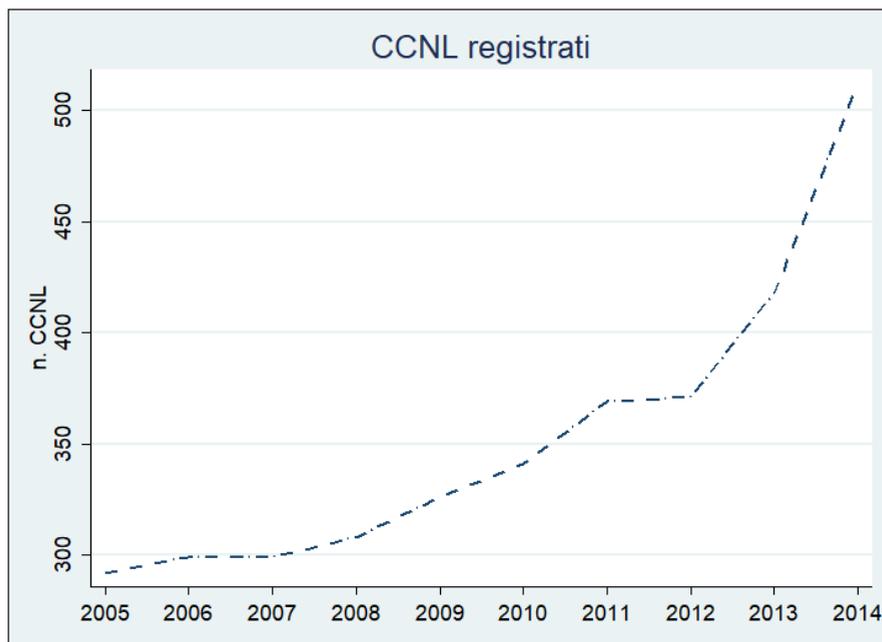
Fonte: Belloc et al. (2018).

Alcuni effetti indesiderati

Alcuni effetti indesiderati rilevati nella letteratura economica sono:

- aumento del numero di contratti collettivi nazionali di cui più di due terzi sottoscritti da organizzazioni sconosciute (i cosiddetti contratti «pirata») (vedi figura 3);

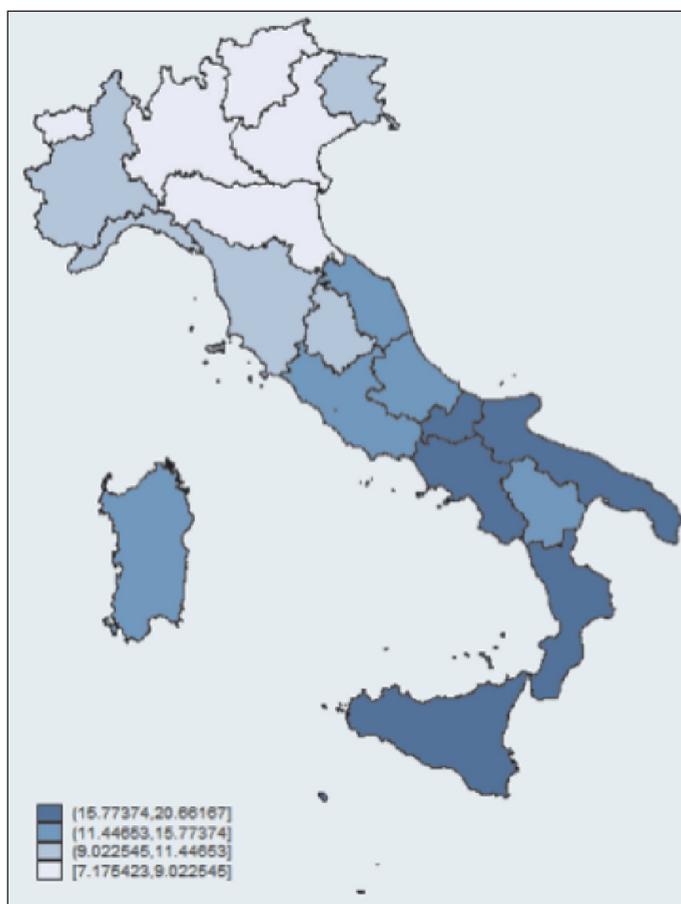
Figura 3 – Numero di contratti collettivi nazionali registrati presso il Cnel



Fonte: CNEL, 2018.

- il dumping salariale e il mancato rispetto dei minimi tabellari da parte di molte imprese. Circa il 12% dei lavoratori risulta essere sottopagato. Effetto maggiormente concentrato nelle regioni del Sud (vedi figura 4), nelle imprese di piccole dimensioni e in alcuni settori specifici (agricoltura, costruzioni, hotel e ristorazione, trasporti e logistica, ecc.);
- diffusione di forme irregolari di *lavoro sottopagato*: lavoro irregolare, straordinari non retribuiti, sotto-inquadramento; e di *contratti (para)regolari*: applicazione del CCNL più conveniente, abuso di contratti di lavoro autonomo (ad esempio finte partite IVA);
- erosione della rappresentanza dei CCNL.

Figura 4 - Tassi di mancato rispetto dei minimi tabellari dei contratti collettivi nazionali comparativamente maggiormente rappresentativi (per regione)



Fonte: Garnero e Lucifora (2019).

Alcune domande e alcune implicazioni per la politica economica

1. Il sistema economico sembra alla ricerca di flessibilità (oppure si tratta di potere di monopsonio?)

2. La *mobilità geografica* dalle aree meno sviluppate (Sud) a quelle dove la domanda è maggiore (Nord) è un meccanismo desiderabile? Effetto *brain drain*, dalla crisi significativo deflusso di giovani istruiti verso le regioni del Nord e verso l'estero

3. La *flessibilità salariale* può bastare a riassorbire i divari? E se sì, quanto dovrebbero calare i salari (reali) al Sud per eliminare tali divari?

4. La Germania, dopo l'unificazione, ha avviato un piano di *investimenti* senza precedenti per riequilibrare il differenziale di produttività. Quali effetti potrebbe avere un simile piano per il Sud?

5. Quali effetti è lecito attendersi (nel medio periodo) da alcune recenti misure di politica economica:

- reddito minimo (di cittadinanza) di 780 euro su base nazionale con verifica dei mezzi (ISEE e numerosità del nucleo)
- [*disegno di legge*] introduzione di un salario minimo legale (nazionale) fissato a 9 euro lordi
- Quali correttivi?
 - Rafforzare regole di derogabilità (*opting out*)?
 - Potenziamento della contrattazione decentrata e di prossimità?

Note

¹ Garnero A., «IZA Journal of Labor Policy» (2018), 7:3.

² Fabiani et al., «IZA Journal of Labor Policy» (2015), 4:24 pag. 2-28.

³ Belloc M., Naticchioni P., Vittori C. (2018), «*Urban Wage Premia, Cost of Living, and Collective Bargaining*», WorkInps paper, n. 13.

RELAZIONE

IL LATO PERVERSO DELLA CONTRATTAZIONE CENTRALIZZATA

di **Tito Boeri, Andrea Ichino, Enrico Moretti e Johanna Posch**

L'articolo che segue è stato pubblicato su <www.lavoce.info> e fa riferimento a uno studio più ampio consultabile nella sua versione integrale al seguente link <<http://www.andreaichino.it/research-in-progress>>.

In molti paesi europei, i salari sono determinati da accordi collettivi che sulla carta dovrebbero far aumentare i salari e ridurre le disuguaglianze. Ma un confronto Italia-Germania mostra che il sistema italiano genera squilibri regionali costosi per tutti.

Si ritiene spesso che la contrattazione salariale centralizzata riduca le disuguaglianze di reddito e salariali (vedi la rassegna di Atkinson e Brandolini (2006) e in particolare gli articoli ivi citati di Wallerstein (1999), Rueda e Pontusson (2000) e Mahler (2004)). Ma nei mercati del lavoro in cui vi sono grandi differenze di produttività tra le varie regioni e tra le aree urbane e quelle rurali, contratti collettivi fortemente centralizzati possono aumentare la dispersione dei salari e dei redditi. La contrattazione centralizzata riduce la dispersione dei salari nominali, ma tende ad aumentare la dispersione dei salari reali, tenendo conto delle differenze nel costo della vita nelle diverse regioni. Inoltre salari fissati a livelli che uguagliano domanda e offerta di lavoro, nelle regioni ad alta produttività, accrescono anche le disuguaglianze di reddito generando allocazioni inefficienti, in particolare creando più disoccupazione nelle aree a bassa produttività.

Italia e Germania

In un recente lavoro (Boeri et al. 2019) studiamo la relazione tra contrattazione centralizzata e distribuzione del reddito, confrontando le istituzioni che fissano i salari e i loro effetti sui mercati regionali del lavoro in Italia e Germania. A partire dalla riunificazione tedesca, i due paesi hanno differenze geografiche nei livelli di produttività del lavoro comparabili. In Italia il Nord

è più produttivo del Sud, mentre in Germania l'Ovest è più produttivo dell'Est. Il divario di produttività Nord-Sud italiano è incredibilmente simile a quello tedesco Ovest-Est. Nel 2014, la differenza nel valore aggiunto medio tra le imprese dell'Italia settentrionale e quelle dell'Italia meridionale era del 19,0 per cento; la stessa differenza tra le imprese della Germania occidentale e orientale era del 19,9 per cento.

I due paesi hanno adottato due modelli diversi di contrattazione salariale. In Italia i salari vengono determinati sulla base di contratti nazionali che consentono aggiustamenti salariali limitati a livello locale. Ciò significa che, in ogni settore, le imprese nelle aree ad alta produttività e a bassa produttività condividono fondamentalmente lo stesso livello salariale. La Germania, invece, ha un sistema più flessibile che consente la contrattazione a livello locale. Tenendo conto della minore produttività nell'Est del paese, dal 1996 la Germania ha utilizzato "clausole di uscita" che consentono alle imprese di negoziare a livello locale con i sindacati, potenzialmente derogando agli accordi nazionali (Schnabel 1998).

A causa di queste diverse strutture di contrattazione nei due paesi, la dispersione dei salari nominali è inferiore in Italia che in Germania. In Italia c'è un livellamento salariale molto più forte tra le diverse aree territoriali. A parità di caratteristiche dei lavoratori, scopriamo che la differenza dei salari medi tra il novantesimo e il decimo percentile della distribuzione dei salari nominali nelle diverse province è del 10,3 per cento in Italia, mentre è quattro volte più forte, pari al 42,9 per cento, in Germania. La differenza salariale media tra il Nord e il Sud in Italia è del 4,2 per cento, mentre la differenza media Ovest-Est in Germania è del 28,2 per cento.

Le imprese tedesche sono molto più in grado di mettere in relazione i salari nominali alla produttività locale di quanto possano fare le imprese italiane. Mostriamo che i salari in Germania rispondono alle differenze nel valore aggiunto locale quattro volte di più che in Italia (l'elasticità dei salari al valore aggiunto è dello 0,19 in Italia e pari a 0,73 in Germania).

Due diversi equilibri sul territorio

In Italia, dove i salari nominali non possono adeguarsi completamente ai livelli di produttività locali, le province con bassa produttività hanno tassi di disoccupazione più alti. Questo per-

ché le imprese, nelle province a bassa produttività, devono pagare salari al di sopra del livello che permetterebbe di mantenere la disoccupazione a livelli fisiologici.

In Germania, dove gli stipendi possono invece adeguarsi in misura maggiore alla produttività locale, la disoccupazione è molto meno sensibile alle differenze locali nel valore aggiunto (l'elasticità della disoccupazione al valore aggiunto in Italia è quasi sei volte superiore a quella della Germania).

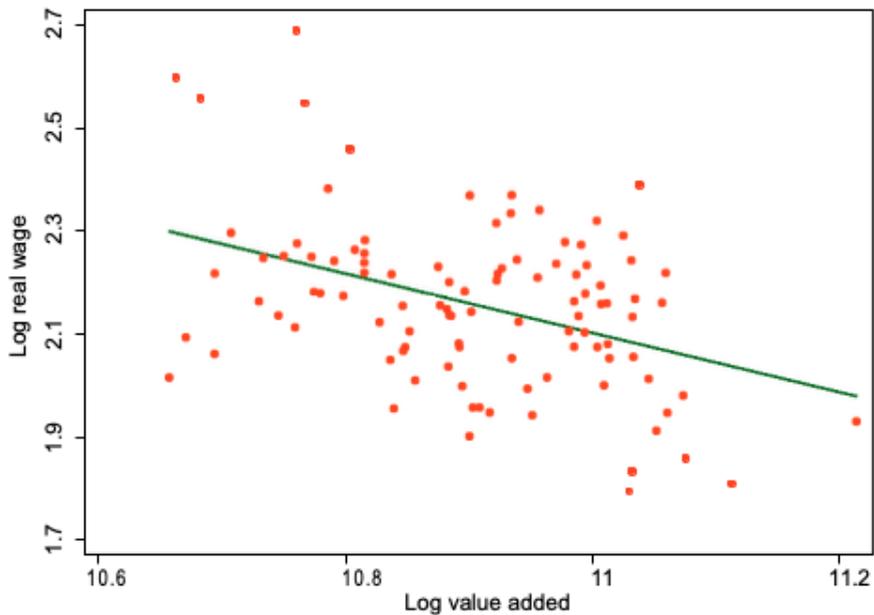
Allo stesso tempo, i prezzi delle abitazioni nelle province a bassa produttività sono più bassi sia in Italia che in Germania, in quanto i lavoratori si spostano dalle aree a bassa produttività a quelle ad alta produttività. Questo genera una relazione positiva tra produttività locale e prezzi delle abitazioni, determinando differenze nel costo della vita tra le varie aree.

In Italia, dove la distribuzione dei salari nominali è fortemente compressa tra province, il potere d'acquisto dei salari (tenendo conto del costo della vita a livello locale) è inferiore nelle province settentrionali che nelle province meridionali, poiché il Sud ha bassi costi abitativi ma salari nominali simili a quelli del Nord. Al contrario, in Germania non osserviamo salari reali più bassi nell'Ovest rispetto a quelli nell'Est, perché i salari nominali variano di più tra le diverse aree geografiche. Queste differenze importanti nel modo in cui i salari reali reagiscono ai divari di produttività nei due paesi sono illustrate nella figura 1.

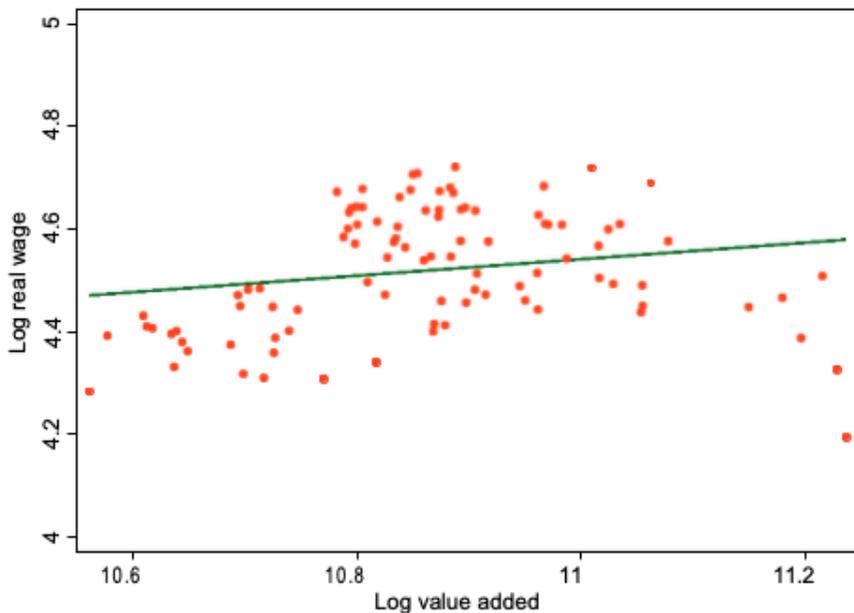
La contrattazione centralizzata ha quindi generato in Italia un equilibrio territoriale tale per cui i lavoratori del Sud faticano enormemente per trovare lavoro. Se trovano un impiego, questo – in termini di potere d'acquisto – è meglio remunerato che al Nord, ma mentre sono in coda per cercare di trovare lavoro stanno molto peggio dei loro omologhi al Nord. Ciò si traduce in una allocazione inefficiente delle risorse, con una disoccupazione e una dispersione dei redditi elevate.

Abbiamo cercato di quantificare i costi derivanti da questa inefficiente allocazione geografica in Italia in termini di salari e occupazione. Se l'Italia adottasse un sistema simile a quello della Germania – con relazioni tra salari e valore aggiunto, e tra disoccupazione e valore aggiunto uguali a quelle osservate in Germania – secondo le nostre stime i salari medi nelle province meridionali diminuirebbero del 5,9 per cento (o 53 centesimi l'ora), mentre l'occupazione al Sud aumenterebbe di 12,85 punti percentuali. Complessivamente il monte salari nelle province meridionali aumenterebbe in media del 16,6 per cento, ovvero di 114 euro al mese.

Figura 1 – Differenze nella risposta del salario reale alla variazione del valore aggiunto, Germania e Italia



(b) Germania



A livello nazionale, stimiamo che l'occupazione aumenterebbe di 5,77 punti percentuali e i salari del 7,45 per cento. Ciò equivale a circa 600 euro all'anno in più per ogni adulto in età lavorativa. Il divario Nord-Sud nel reddito pro capite si ridurrebbe dal 28 per cento all'11 per cento.

I nostri risultati sono rilevanti anche per altri paesi. I sistemi italiano e tedesco non sono unici. Francia, Belgio, Portogallo, Finlandia, Islanda e Slovenia hanno modelli di contrattazione simili a quello italiano, mentre Austria, Danimarca, Paesi Bassi, Norvegia e Svezia sono più vicine al modello tedesco (Ocse 2017 e 2018). Grecia, Portogallo e Spagna si sono recentemente convertite da un sistema di contrattazione simile a quello italiano a un "decentramento controllato", simile al modello tedesco. La Francia ha a lungo considerato un sistema di contrattazione maggiormente decentralizzato. Questa riforma era inizialmente contemplata come parte integrante delle riforme del mercato del lavoro proposte dal presidente Macron nel 2017, ma successivamente è stata abbandonata a causa della forte opposizione sindacale. Il nostro studio suggerisce che, contrariamente a opinioni diffuse, la riforma avrebbe aumentato il Pil, l'occupazione e i salari, riducendo al contempo le disuguaglianze di reddito.

Questo articolo è stato tradotto da VoxEu.

NATIONAL WAGE EQUALIZATION AND REGIONAL MISALLOCATION: EVIDENCE FROM ITALIAN AND GERMAN PROVINCES

TITO BOERI – BOCCONI UNIVERSITY

ANDREA ICHINO – EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE

ENRICO MORETTI – UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY

JOHANNA POSCH – ANALYSIS GROUP

THIS PAPER IN A NUTSHELL: NORTH AND SOUTH OF ITALY

Labor productivity in the North is higher than in the South.

But nominal wages cannot adjust because of national union contracts.

We show that in this situation:

- Nominal wages are uniform across country
- Less productive south has high non-employment
- North has high housing prices
- South has higher real wages than the north (because of lower housing prices) for those who find employment

This paper points out the importance of inflation “across space” instead of “across time” and documents its distributional and efficiency consequences

THIS PAPER IN A NUTSHELL: WEST AND EAST OF GERMANY

Labor productivity in the West is higher than in the East.

But since the mid 90s, nominal wages become more dispersed because

- A practice of regional collective bargaining
- Coverage of sectoral union contracts has decreased
- So-called "opening clauses" allow firms to deviate from union contracts

We show that in this situation:

- Nominal wages are higher in the West
- Non-employment differences across the two regions are relatively smaller
- Little – certainly no negative - relationship of real wages and value added

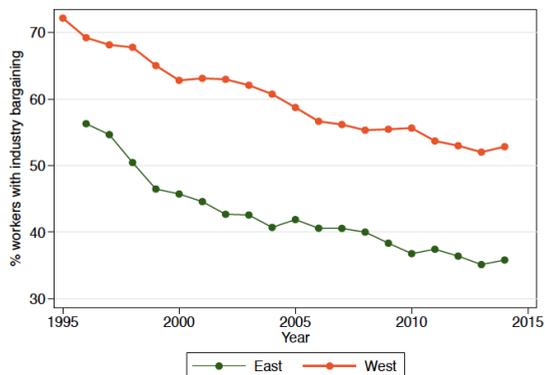
A PAPER ABOUT ITALY AND GERMANY?

- In majority of western European countries more than 75% of workers covered by collective bargaining agreements
- In western Europe bargaining takes place mostly on national or sectoral level
→ results in equalized nominal wages across regions.
- In this paper we want to document the effects of this equalization of wages on the example of Italy and Germany.
- We argue that nominal wage equality across regions generates important distortions related to housing prices, unemployment, and real wages.
- This is particularly true in countries with high regional differences in productivity.

WAGE SETTING IN ITALY AND GERMANY

- Italy: 346 national agreements covering 97.7 % employees and 99.3 % firms
- two-tier system: second level can only increase wages wrt first level
- Germany: Lander based system
- After unification opening clauses and reduction of coverage

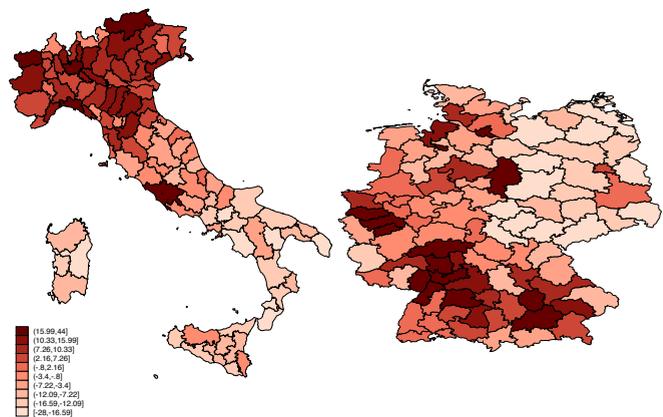
COVERAGE OF COLLECTIVE BARGAINING IN GERMANY



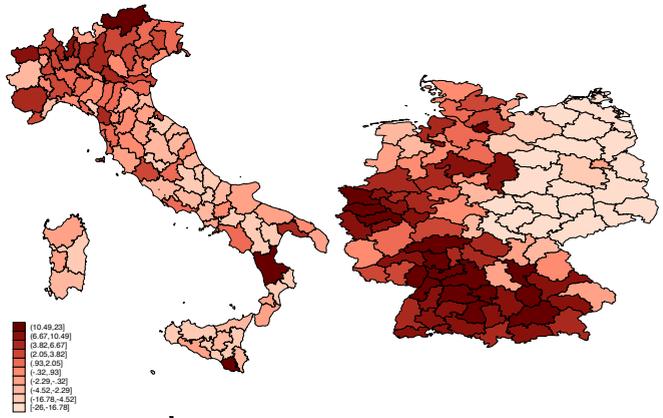
COLLECTIVE BARGAINING AND OPENING CLAUSES IN GERMANY

	% workers under industry contract		% workers subject to opening clauses	
	West	East	West	East
1996	69.22	56.30	.	.
1998	67.77	50.46	.	.
2001	63.11	44.60	.	.
2003	62.08	42.58	.	.
2005	58.74	41.89	33.36	23.69
2007	56.18	40.57	38.30	28.19
2009	55.46	38.35	.	.
2011	53.70	37.44	47.27	40.01
2013	52.03	35.13	.	.

GROSS VALUE ADDED PER WORKER

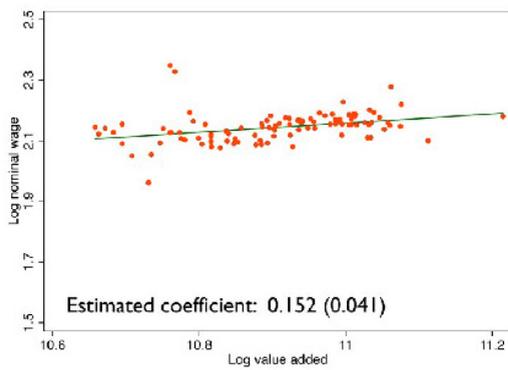


NOMINAL WAGES

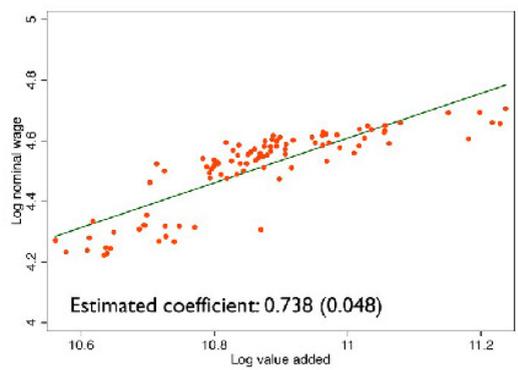


RELATION BETWEEN VALUE ADDED AND NOMINAL WAGE

ITALY

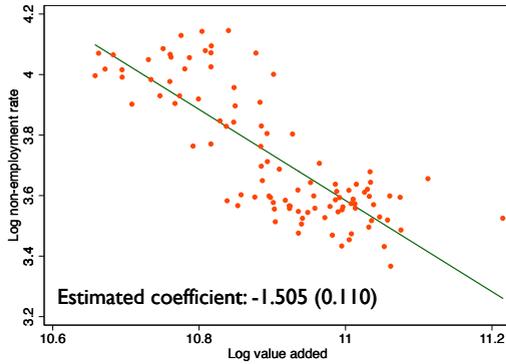


GERMANY

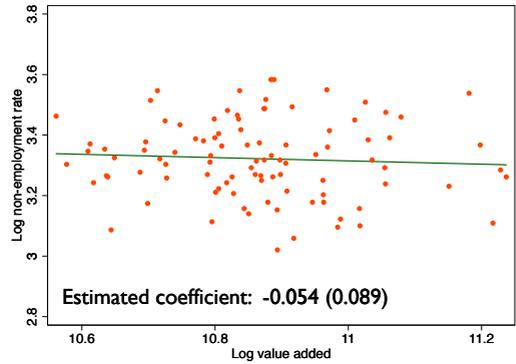


RELATION BETWEEN VALUE ADDED AND NON-EMPLOYMENT

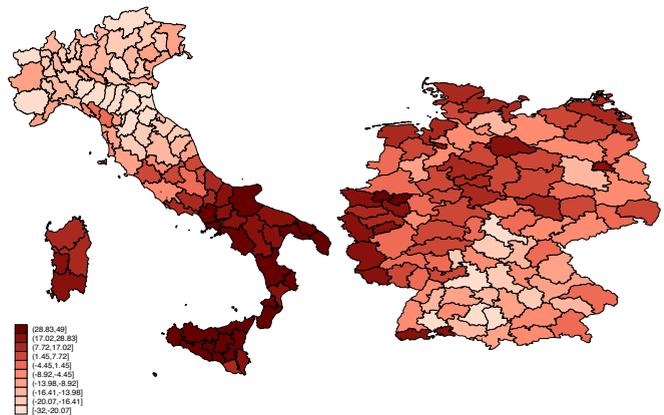
ITALY



GERMANY



NON EMPLOYMENT RATE



WHY DON'T THE JOBLESS IN THE SOUTH MIGRATE TO THE NORTH?

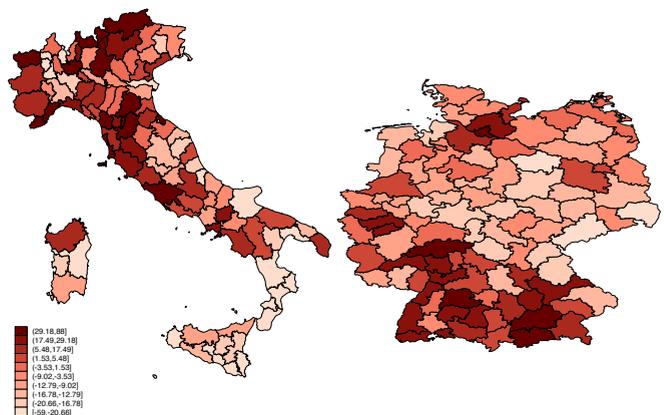
High labour demand causes housing prices in the North to go up but nominal wages are still at a similar level as in the South.

➔ Real wages are actually higher in the South

Taking wages, housing costs and employment probabilities into consideration:

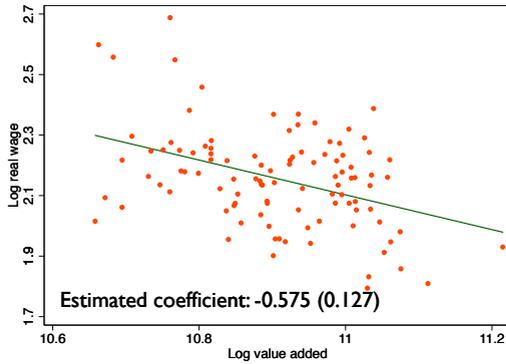
➔ The incentive to move is small.

HOUSING PRICES

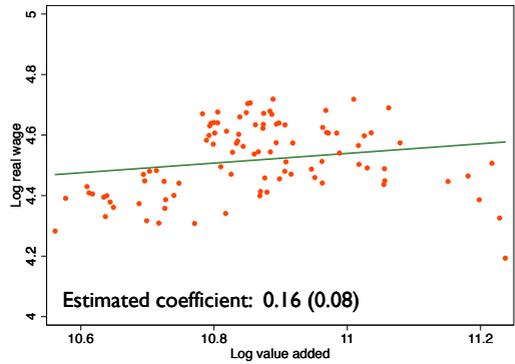


RELATION BETWEEN VALUE ADDED AND REAL WAGES

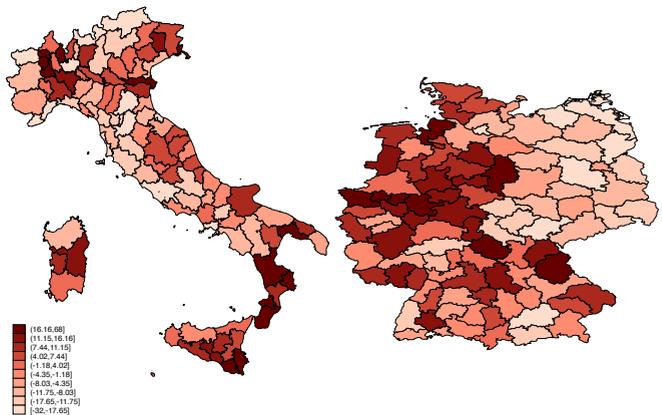
ITALY



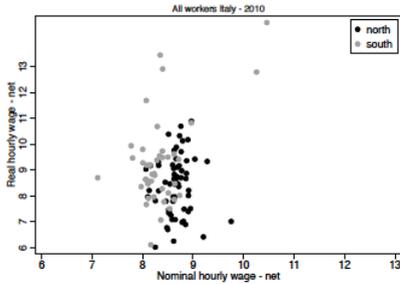
GERMANY



REAL WAGES



REAL AND NOMINAL WAGES: THE ITALIAN ANOMALY



Italy



Germany

WAGE DISPERSION: % CHANGE BETWEEN 75-25 PERCENTILES

	Italy		Germany	
	nominal	real	nominal	real
1992	.	.	6.532086	.
1995	.	.	6.951316	.
1998	.	.	7.597002	.
2001	.	.	8.711095	.
2004	.	.	11.01851	22.87099
2006	.	.	12.49297	21.70946
2008	.	.	12.84203	22.14809
2009	4.769041	20.36008	12.52927	22.29334
2010	5.833282	20.61098	13.10308	20.23523
2011	5.628336	19.78682	12.81291	21.26323
2012	5.036365	.	11.76886	22.63316

AGGREGATE COSTS OF MISALLOCATION

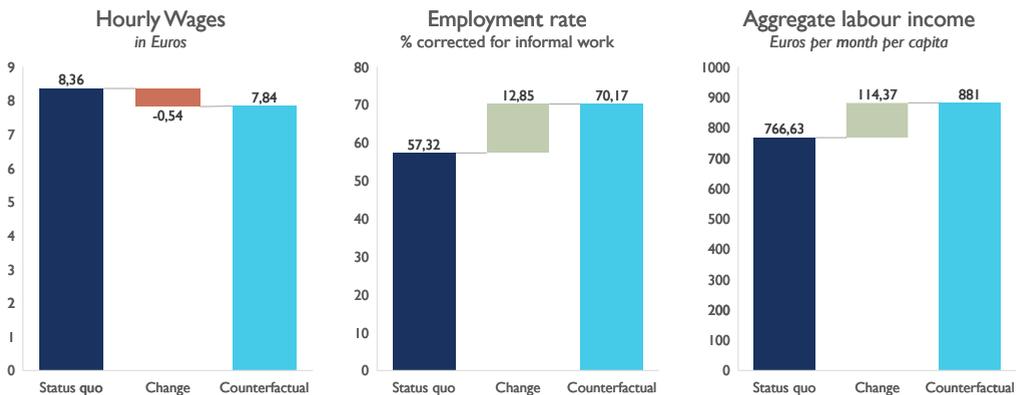
Spatial equilibrium in this case:

- Southern jobs have high real wages but are rationed → residents queue to get one
- While they wait, they are idle → inefficient spatial allocation of resources
- Implies possibly large economic costs in terms of earnings and employment

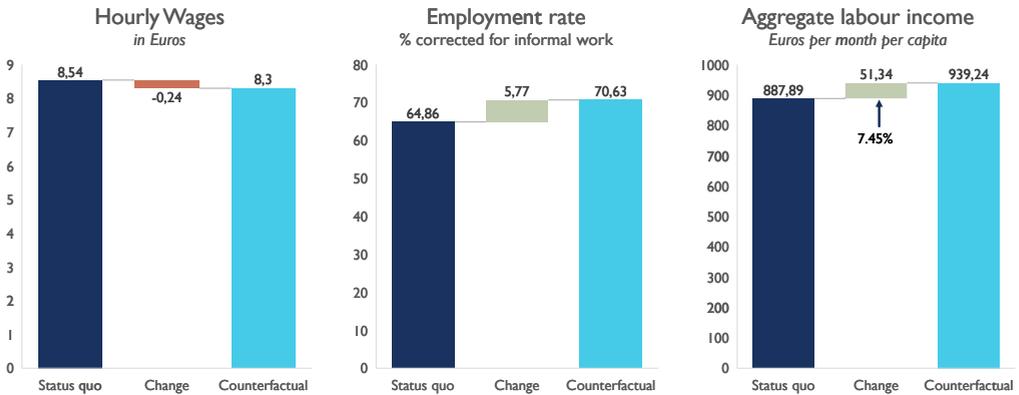
Counterfactual scenario:

- What if wages were aligned with productivity in the same way as in Germany?
- Apply the elasticity of wages and employment with respect to productivity estimated in Germany to Italy
- In Germany a 10% productivity difference is associated with a 7.4% difference in wages → apply the same in Italy

COUNTERFACTUAL ITALY - SOUTHERN PROVINCES ONLY



COUNTERFACTUAL ITALY - ALL PROVINCES



CONCLUSION

In Italy, nominal wage compression and higher productivity in the North generates:

- high housing prices in the North
- high unemployment in the South
- a real wage inversion

Distributional consequences both *across* and *within* regions:

- Inequality of real wages across regions: southern workers gain
- Inequality of income within the south of Italy due to unemployment: southern unemployed lose
- High housing rents in the north: gain for house owners in the North vs. people with only labor income

CONCLUSION

Applying the same nominal wage agreements to everybody, generates

- inefficient allocation of human resources, that are kept away from more productive working opportunities
- larger total unemployment and lower total GDP
- inequality of income both within and across regions

We estimate that aligning wages with productivity could increase:

- Employment rate in the South by 13 percentage points – by 6 percentage points in Italy overall
- Aggregate labor income per capita by 7.45%

INTERVENTI

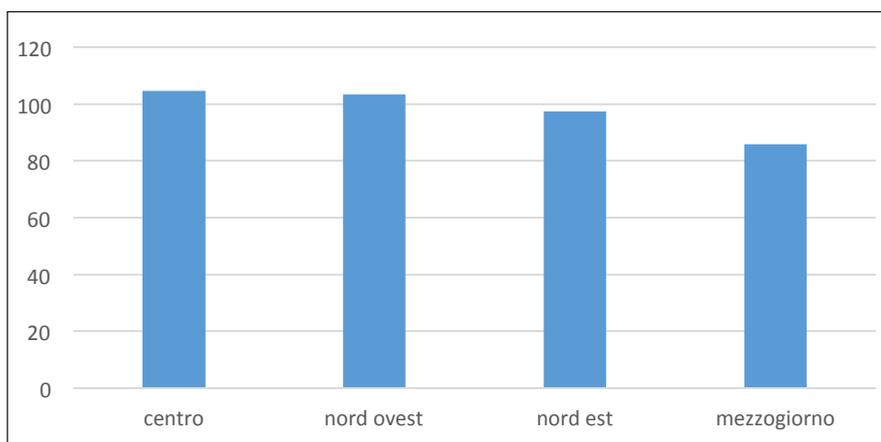
SALARI, INVESTIMENTI E PRODUTTIVITÀ NEL MEZZOGIORNO

di Pasquale Tridico

È ritornato, negli ultimi mesi, il dibattito sui differenziali di produttività tra Nord e Sud Italia che implicherebbero, implicitamente o esplicitamente, importanti conseguenze di politica economica come la deroga alla contrattazione collettiva in favore di quella decentralizzata, oppure la differenziazione tra Nord e Sud, e quindi la riduzione dei salari monetari al Sud dove la produttività del lavoro è più bassa (si veda lo studio di Tito Boeri, Andrea Ichino, Enrico Moretti e Johanna Posch).

Queste conclusioni di *policy* sono, a parere di chi scrive, profondamente sbagliate, non solo perché riporterebbero il paese indietro verso le note “gabbie salariali” degli anni Cinquanta e Sessanta – che non hanno fatto bene e hanno peggiorato drammaticamente i divari di reddito tra Settentrione e Meridione –, ma anche perché non trovano solido riscontro nell’evidenza empirica, per almeno tre motivi che cercherò di spiegare.

Figura 1 – Remunerazioni lorde totale economia per macro aree (Italia = 100), medie 2002-2016



Fonte: Banca d'Italia 2016.

Innanzitutto si deve osservare che nel Mezzogiorno i salari sono già inferiori di circa 20 punti rispetto a quelli del Nord Ovest, e di circa 15 punti rispetto a quelli del Nord Est, come dimostrato da Franzini, Granaglia e Raitano in un *paper* pubblicato sul «Menabò di Etica ed Economia» n. 47 del 2016. Una simile analisi risulta anche dai dati della Banca d'Italia (Indagine sulle Imprese), ed è ripresa anche da un contributo di Aiello, Daniele e Petraglia (2018a), i quali, tra l'altro, dimostrano in un altro articolo sulla stessa rivista («Open Calabria») che i salari nel Mezzogiorno sono già in linea con la dinamica della produttività (Aiello, Daniele e Petraglia, 2018b).

In secondo luogo, la composizione settoriale dell'industria al Sud è storicamente posizionata, anche a causa delle gabbie salariali ricordate prima, su settori a basso contenuto tecnologico, propensi a più bassi guadagni di produttività e, quindi, con più bassi salari medi. Questo significa una cosa ben precisa, che probabilmente è la principale differenza teorica che divide sostenitori e avversari degli aggiustamenti dei salari monetari: la produttività non è una variabile esogena ma endogena, che dipende da investimenti, composizione settoriale, domanda e altri fattori di contesto socio-economico (quali infrastrutture, servizi, istituzioni, eccetera). Seguendo questo approccio, che si rifà a economisti come Keynes, Kaldor o Sylos Labini, potrebbe essere utile persino aumentare i salari piuttosto che ridurli. Anzi, la riduzione dei salari al Sud, alla vigilia della nuova rivoluzione tecnologica nota come Industria 4.0, approfondirebbe ulteriormente il gap tecnologico tra Nord e Sud poiché spingerebbe le imprese verso la facile scelta di intensificare gli investimenti *labour intensive*, sfruttando il più basso costo del lavoro, piuttosto che la scelta di investire in investimenti *capital intensive*, quindi in nuove tecnologie che porterebbero a maggiori guadagni di produttività. Nel lungo periodo la riduzione dei salari potrebbe quindi portare a più bassi livelli di produttività.

Dalla equazione della produttività di Sylos Labini (1999), infatti, si evince che la produttività è strozzata da una scarsa espansione della domanda aggregata, da un aumento dei prezzi sul costo del lavoro per unità di prodotto, e da una mancanza di investimenti, soprattutto in settori tecnologicamente avanzati. Questo risultato è sostenuto anche teoricamente, laddove si assume che la produttività dipenda dalla combinazione del cosiddetto effetto Smith (espansione della domanda, con riorganizzazione e divisione del lavoro) e dell'effetto Ricardo (investimenti che sostituiscono lavoro con capitale con specifici cam-

biamenti tecnologici). Attraverso questo approccio si può osservare una relazione negativa tra produttività e flessibilità, ovvero la flessibilità del lavoro e la pressione sui salari possono risultare dannosi per la crescita della produttività. La seguente equazione (Sylos Labini, 1999), presenta le determinanti della produttività del lavoro secondo questo approccio:

$$\Delta\pi = a + b\Delta Y + c(CLUP - P) + d(W - P_{MA}) + e\Delta I$$

La variazione della produttività del lavoro ($\Delta\pi$) dipende positivamente dalla variazione del prodotto (ΔY), dalla variazione degli investimenti (ΔI) e dalla differenze delle variabili in parentesi, dove P è l'indice dei prezzi, P_{MA} i prezzi delle macchine e il $CLUP$ è il costo del lavoro per unità di prodotto, ovvero il rapporto tra la variazione dei salari e il tasso di crescita della produttività. Se il $CLUP$ cresce più dell'indice dei prezzi, le imprese, avendo un margine più basso di profitto, saranno costrette o a risparmiare lavoro, quindi aumenteranno gli investimenti *labour saving*, oppure a riorganizzare la manodopera all'interno dell'impresa. Così, se i salari crescono maggiormente rispetto ai prezzi dei macchinari, le imprese preferiranno aumentare gli investimenti *capitale intensive* perché più convenienti rispetto a nuova manodopera, aumentando così la produttività. Il che, d'altronde, implica che se i salari non crescono adeguatamente rispetto ai prezzi delle macchine e gli investimenti non vengono opportunamente stimolati, gli imprenditori andranno essenzialmente alla ricerca di rendite di posizione, e la competizione farà leva essenzialmente sulla moderazione salariale. Questo quadro rappresenta bene quello che è accaduto in Italia dal 1993 in poi (Tronti, 2005; Sylos Labini 2003; Tridico, 2013; Lucidi, 2006) in cui, a

Tabella 1 – Occupazione per settori e R&D nel 2016

	Occupazione in Agricoltura	Occupazione in Manifattura	Occupazione nelle costruzioni	Occupazione nei servizi	R&D in percentuale del Pil macro-regione
Italia	5%	14%	6%	73%	1.34%
Nord-ovest	2%	18%	6%	73%	1.48%
Nord-est	4%	20%	7%	69%	1.43%
Centro	4%	12%	6%	77%	1.40%
Mezzogiorno	10%	10%	7%	72%	1.05%

Fonte: Eurostat.

fianco di una modesta crescita dell'occupazione e di una forte moderazione salariale, si è avuta una dinamica negativa e stagnante della produttività.

In terzo luogo, i saldi dei flussi migratori Nord-Sud sono notoriamente e di gran lunga positivi al Nord, a dimostrazione del fatto che non è vero che i salari reali al Nord siano più bassi rispetto al Sud (almeno non quelli percepiti), perché altrimenti dovremmo osservare flussi migratori netti dal Nord verso il Sud, mentre dall'inizio del nuovo millennio il flusso migratorio dal Mezzogiorno ha sfiorato quasi i 2 milioni. Quasi 1 milione si è trasferito al Nord, e tra questi la metà sono giovani.

Tabella 2 – Flussi migratori dal Mezzogiorno

Emigrati dal Mezzogiorno	175.1442
<i>di cui laureati</i>	311.962
<i>di cui giovani (15-34)</i>	903.328
<i>di cui laureati</i>	200.449
Saldo migratorio netto Mezzogiorno	-716.312
<i>di cui laureati</i>	-198.103
<i>di cui giovani (15-34 anni)</i>	-518.812
<i>di cui giovani</i>	-147.729

Fonte: Rapporto Svimez 2017, sull'Economia del Mezzogiorno.

Lo studio di Boeri e coautori si basa sul fatto che al Nord il costo della vita sarebbe più alto rispetto al Sud, mentre i salari monetari sono nel migliore dei casi solo di poco più alti, quindi i salari reali nel Settentrione sarebbero più bassi rispetto a quelli del Meridione. Anche l'affermazione che il costo della vita al Nord è più alto rispetto al Sud è molto controversa. Lo studio di Boeri e coautori approssima il costo della vita a un indice che dipende dal prezzo delle case e degli affitti. Ora, sebbene il costo di un casa o di un affitto in una città come Milano o Roma, in media, sia più alto rispetto allo stesso costo in una città del Mezzogiorno, tale indice non dice nulla rispetto alla variazione dei prezzi delle case all'interno delle stesse città, sia al Nord che al Sud. Come Franzini, Granaglia e Raitano argomentano, proprio rispondendo allo studio di Boeri e coautori, nel *paper* citato prima: «i differenziali interni a ogni area sono enormi. Per fare solo qualche esempio, i valori massimi in alcuni quartieri di centro e periferia – in euro al metro quadro, nel 2015 – a Milano oscillano fra 9800 (Brera) e 2200 (Lambrate), a Torino fra 3100 (Castello) e 2000 (Mirafiori), a

Roma fra 8400 (Aventino) e 2450 (Torre Maura), a Napoli fra 7700 (Posillipo) e 2150 (Secondigliano)». Di fronte a queste differenze, a rigore, dovrebbe essere appropriato (ma evidentemente impossibile oltre che chiaramente regressivo) differenziare i salari nominali in base al quartiere di residenza, piuttosto che alle due o tre macroregioni italiane.

C'è un altro problema. Il relativo sottosviluppo del Sud rispetto al Nord non è solo una questione di salari e redditi. Al di là della *proxy* del prezzo delle case, già di per se controversa, come abbiamo visto, al Sud il tenore di vita è drammaticamente compromesso dalla qualità e quantità dei servizi e delle infrastrutture pubbliche (ospedali, ferrovie, autostrade eccetera) e dal continuo sotto-investimento del Sud rispetto al Nord, sia pubblico (come testimonia Il Rapporto Svimez del 2017), sia privato com'è evidente dai dati dell'Istat. Di conseguenza, se anche fosse vero che il costo della vita al Nord sia più alto che al Sud, tale differenza sarebbe oltremodo compensata da servizi e infrastrutture pubbliche, come rilevato in uno studio della Banca d'Italia (di Giovanni D'Alessio, QEF, n. 385/2017). Quest'ultimo studio dimostra che nel Mezzogiorno il benessere soggettivo, che dipende da diversi fattori socio-sanitari, dallo stato di salute individuale (e quindi dai servizi sanitari) oltre che dal reddito, è di gran lunga inferiore rispetto al Centro Nord.

Tabella 3 – Benessere e Reddito nel 2014

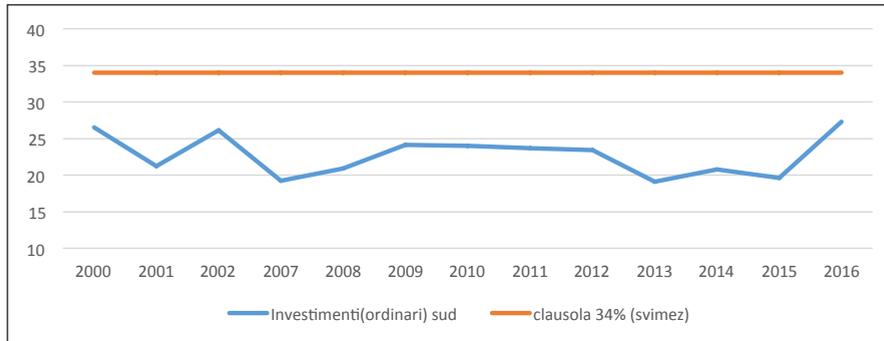
Benessere soggettivo (punteggio medio)			Reddito equivalente (medio), euro		
Centro Nord	Mezzogiorno	Italia	Centro Nord	Mezzogiorno	Italia
7.1	6.6	7	22.761	15.174	20.301

Fonte: Banca d'Italia (di Giovanni D'Alessio, QEF, n. 385/2017).

Tale questione, probabilmente, è il principale disincentivo, insieme ad altri importanti fattori legati alla maggiore criminalità nel Sud e alla minore efficienza delle amministrazioni pubbliche locali, che non permetterebbe, come gli autori dello studio invece si auspicano, che i salari più bassi al Sud siano una attrazione per lo spostamento di imprese e investimenti privati dal Nord verso il Sud. A nostro parere quindi, piuttosto che abbassare i salari al Sud, sarebbe assolutamente prioritario investire

su quelle infrastrutture pubbliche e migliorare i servizi, oltre che aggredire pesantemente la criminalità e migliorare l'efficienza di alcune amministrazioni locali.

Figura 2 – Investimenti al Sud e quota 34% secondo lo Svimez



Fonte: Svimez e Conti Pubblici Territoriali, 2017.

Infine, viene quasi spontaneo ricordare un'ulteriore questione, che in questo contesto sembra più che mai rilevante: ma se è vero, come è vero, che la produttività al Nord è più alta che al Sud, perché le imprese non alzano i salari al Nord in sede di contrattazione secondaria, strumento disponibile e poco diffuso? Sulla diffusione della contrattazione secondaria andrebbe fatta una seria riflessione e potrebbe essere ripresa la mia proposta di “Patto per la Produttività Programmata” (Tridico 2014) nella quale si suggerisce che organizzazioni datoriali, sindacati e governo dovrebbero fissare, *ex ante*, obiettivi di produttività e crescita degli investimenti ai quali legare, in modo stringente con incentivi e sanzioni reali, tutti i contraenti, come anche altri economisti (Fadda, 2009; Ciccarone 2009; Messori 2012; Antonioli e Pini 2013; Ciccarone e Messori 2014) hanno sostenuto tra il 2009 e il 2014.

Il “Patto per la Produttività Programmata” si configura come una nuova forma di assetto contrattuale, corretta proprio rispetto alla sede di accordo, che deve necessariamente essere, per gli assetti attualmente vigenti, il secondo livello (una prima versione di tale proposta si ritrova in Tridico 2014). Il CCNL rimane il principale accordo di categoria che garantirà il potere di acquisto dei lavoratori, secondo la dinamica generale del reddito del paese e dell'inflazione. Nella nostra proposta si conferma il prin-

cipio della programmazione *ex ante* della produttività come target predeterminato al fine di favorire comportamenti virtuosi da parte delle parti in causa:

- Il Governo: tramite provvedimenti strutturali che mirino ad aumentare la produttività del sistema attraverso miglioramenti infrastrutturali, amministrativi, istituzionali al fine di diminuire i costi di transazione e favorire lo scambio, la concorrenza, l'imprenditorialità e l'innovazione, ed eliminare monopoli, rendite, posizioni dominanti e *rent-seeking*.

- Le parti datoriali: attraverso il perseguimento di investimenti innovativi, gli incrementi di spese per la ricerca e lo sviluppo, il reinvestimento di profitti.

- Le parti sindacali: attraverso il rispetto degli accordi presi, la disciplina dei lavoratori, e il rispetto di principi di rappresentanza sindacale.

In sostanza, la proposta che si avanza in questa sede mira a incentivare la programmazione della produttività, da effettuarsi con cadenza biennale, al secondo livello e propone una verifica *ex post* in mano al governo, a livello locale, secondo la seguente sequenza:

- Le imprese che aumentano la produttività, in linea con gli obiettivi prefissati al secondo livello di contrattazione con le parti sindacali, avranno una diminuzione in tasse e contributi del salario variabile (o di produttività) che distribuiranno al secondo livello. Questa quota salariale è anch'essa prefissata in una quota dell'obiettivo programmato.

- Le imprese che non aumentano la produttività secondo gli obiettivi programmati non potranno accedere a defiscalizzazione e decontribuzione e perderanno la quota del salario variabile (comunque da elargire) prestabilito nel secondo livello di contrattazione, rispetto all'obiettivo programmato di produttività.

- Un'agenzia territoriale indipendente, nominata dal Ministero del Lavoro su scala provinciale, valuterà il raggiungimento degli obiettivi di produttività e la distribuzione della quota salario.

La proposta ancora l'aumento dei salari alla produttività programmata, mentre lega gli aumenti di profitti alla produttività effettivamente realizzata in modo che i lavoratori, avversi al rischio, si assicurino degli aumenti costanti prefissati in sede di contrattazione secondaria, mentre le imprese, essendo maggiormente propense al rischio, possano ottenere dei guadagni mag-

giori in caso di performance superiori a quelle prefissate. In questo caso, tuttavia, la parte di aumento, superiore a quella atta a compensare i profitti secondo la norma di distribuzione, va reinvestita in investimenti tecnologicamente avanzati, tali da procurare ulteriori guadagni di produttività.

Riferimenti bibliografici

- Aiello Francesco, Vittorio Daniele e Carmelo Petraglia (2018a) *Ma i contratti collettivi di lavoro andrebbero aboliti? Un commento*, in «Open Calabria», 15 Aprile 2018, online.
- Aiello Francesco, Vittorio Daniele e Carmelo Petraglia (2018b) *Livelli e dinamica della produttività e del costo del lavoro delle regioni italiane*, in «Open Calabria», 11 Aprile 2018, online.
- Antonioli Davide, Pini Paolo. (2013), *Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare gli obiettivi ed i metodi*, in «Quaderni di Rassegna Sindacale» vol. 14, n. 2.
- Boeri Tito, Andrea Ichino, Enrico Moretti e Johanna Posch (2018) *Wage Rigidity and Spatial Misallocation: Evidence from Italy and Germany*, mimeo.
- Ciccarone Giuseppe. (2009), *Produttività programmata. Una proposta per la riforma della contrattazione e l'unità sindacale*, nelmerito.com, 24 aprile.
- Ciccarone G., Messori M. (2014), *Per la produttività programmata*, in «Economia & Lavoro», Anno XLVII, n. 3, pp. 26-32.
- Fadda Sebastiano (2009), *La riforma della contrattazione: un rischio e una proposta circa il secondo livello*, nelmerito.com, 19 giugno.
- Franzini Maurizio, Elena Granaglia e Michele Raitano (2016), *Bisogna tagliare i salari nel Mezzogiorno per ragioni di equità e efficienza?* in «Menabò di Etica ed Economia» n. 47, 2016.
- Lucidi Federico (2006), *Is there a trade-off between labour flexibility and productivity growth? Preliminary evidence from Italian firms*, in Tindara Addabbo e Giovanni Solinas (a cura di) *Non-Standard Employment and Quality of Work. The Case of Italy*, 2012, pp. 261-285 AIEL (Associazione Italiana Economisti del Lavoro) Series in «Labour Economics».
- Messori Marcello. (2012), *Problemi della produttività dell'economia italiana*, Roma, mimeo.
- Rapporto Svimez (2017), *sull'Economia del Mezzogiorno*.
- Sylos Labini (2003), *Berlusconi e gli anticorpi*, Laterza, Roma-Bari.
- Sylos Labini (1999), *The employment issues: investment, flexibility and the competition of developing countries* in «BNL Quarterly Review», 210, pp. 257-280.
- Tridico Pasquale (2014), *Produttività, contrattazione e salario di risultato: un confronto tra l'Italia e il resto d'Europa*, in «Economia e Lavoro», vol. XLVIII, n. 2, 2014, pp. 147-170.

- Tridico Pasquale (2013) *The impact of the economic crisis on the EU labour market: a comparative perspective* in «International Labour Review», vol. 152, n. 2 2013
- Tronti Leonello (2005), *Protocollo di luglio e crescita economica: l'occasione perduta*, «Rivista Internazionale di Scienze Sociali», 113 (2), pp.345-370.
- D'Alessio Giovanni (2017), *Benessere, contesto socio-economico e differenze di prezzo: il divario tra Nord e Sud* in «Quaderni di Economia e Finanza», n. 385/2017, Banca d'Italia.

TOMMASO NANNICINI

Lo studio presentato da Andrea Ichino è molto utile per chi disegna politiche pubbliche, prima di tutto perché è un'analisi di equilibrio generale che cerca di uscire da una certa tendenza, che sta tornando di moda in Italia, secondo la quale le questioni salariali possono essere viste come una "variabile indipendente" rispetto alle dinamiche produttive e del mercato del lavoro. Al contrario, e giustamente, lo studio si sforza di mostrare come tutto ciò che attiene alla contrattazione collettiva e alle dinamiche salariali ha un impatto su altri mercati, sulle scelte di produzione, di consumo e di mobilità, producendo effetti sui salari reali che possono essere tanto inattesi quanto eterogeni.

Sono stati presentati dati molto interessanti, ma vorrei partire dalle critiche mosse da Pasquale Tridico, che sono sostanzialmente due. Prima: i dati sono incompleti, perché i salari già adesso sono più bassi al Sud che al Nord, per via del lavoro sommerso, del lavoro parasubordinato o dei contratti pirata. Seconda: sarebbe sbagliato permettere salari più bassi al Sud perché questo finirebbe per avere effetti perversi da un punto di vista degli investimenti in innovazione e capitale umano. Ma delle due l'una: o è vera la prima critica, o la seconda. Entrambe mal si conciliano tra loro.

Dal mio punto di vista, questa diatriba dovrebbe essere sciolta così. È vero, come sostiene Tridico, che lo studio non coglie (e non può farlo con i dati ufficiali a disposizione) una flessibilità "irregolare" che nel settore privato rende i salari più bassi al Sud, nonostante i contratti collettivi nazionali fissino salari nominali uguali su tutto il territorio nazionale. Ma proprio per questo, come sostiene Ichino, c'è bisogno di una flessibilità "contrattuale" che permetta di riassorbire l'area grigia dell'irregolarità senza impatti negativi sui salari reali, la mobilità tra pubblico e privato e quella tra regioni del paese. Perché contratti nazionali troppo rigidi e uniformi finiscono per incentivare forme di evasione o elusione della normativa sul lavoro subordinato e delle tutele fissate dalla contrattazione collettiva. Per chi critica le gabbie salariali o i divari tra Nord e Sud, questo dovrebbe essere il vero campanello d'allarme per fare proprie alcune delle raccomandazioni di *policy* dello studio di Boeri, Ichino, Moretti e Posch: i veri

difensori della contrattazione collettiva dovrebbero dirsi a favore di una contrattazione decentrata, di una flessibilità territoriale in cui le parti sociali si riappropriano di valvole di maggiore differenziazione salariale, che avvengano non nell'irregolarità ma all'interno di una contrattazione virtuosa tra le parti.

Ma perché non si attua questa contrattazione territoriale di cui si parla da anni? I governi di cui ho fatto parte hanno provato a intervenire sul piano della "carota", per così dire, piuttosto che su quello del "bastone". Abbiamo reso strutturali e sistematizzati gli incentivi alla contrattazione aziendale e territoriale, introducendo alcuni strumenti – anche innovativi – sia dal lato del welfare aziendale, sia da quello della partecipazione agli utili d'impresa. Innovando gli strumenti e rendendoli strutturali si è provato a incentivare la contrattazione aziendale e territoriale. Ovviamente, partendo da un equilibrio in cui la contrattazione decentrata è ancora poco diffusa – quella aziendale raggiunge solo il 20% –, ci vuole tempo per spostare i vincoli della contrattazione nazionale e creare un nuovo equilibrio in cui si possa inserire la contrattazione decentrata. Ma, forse, non si sono visti i risultati dei provvedimenti presi perché la "carota" non era sufficiente, serviva anche il "bastone" di regole nuove fissate per legge. Di questo "bastone", in verità, si discusse nel 2016 in un disegno di legge, già pronto, in cui per incentivare la contrattazione decentrata si inserivano "clausole di uscita" anche su alcune componenti accessorie dei trattamenti salariali. Dopodiché, il quadro politico del 2016 non era proprio quello ideale per introdurre innovazioni coraggiose, su questo o su altri fronti.

In questa sede, però, mi interessa sottolineare due punti importanti contenuti in quel disegno di legge: non si prevedevano solo clausole di uscita, ma si rendevano esigibili i contratti aziendali e territoriali, fissando i criteri di rappresentatività e introducendo istituti di pace sindacale, fissando, cioè, per legge le regole contenute negli accordi interconfederali sul tema. Il tema della misurazione della rappresentanza e dell'esigibilità dei contratti c'è a livello nazionale, ma anche a livello aziendale (anche se non per la parte datoriale) – com'è evidente per le clausole di raffreddamento, la suddivisione delle responsabilità e i dubbi su come comportarsi nel caso in cui una parte minoritaria non rispetti il contratto firmato dai sindacati maggiormente rappresentativi. Quindi l'innovazione normativa non consisteva soltanto in clausole di derogabilità della contrattazione nazionale rispetto ad alcuni elementi, ma era costituita anche da una cornice di regole che fissassero l'esigibilità dei contratti aziendali e territoriali.

Senza questa cornice di regole certe, infatti, è difficile far sviluppare questi strumenti perché, soprattutto in certi tessuti produttivi o in certe aziende, si ha timore a utilizzarli.

Il secondo (e ultimo) punto riguarda la domanda che poneva Andrea Ichino: perché i sindacati sono contrari a questi cambiamenti, a istituti che rafforzino il decentramento pur in una cornice che faccia perno sulla contrattazione collettiva? Può darsi che parte della risposta a questa domanda riguardi l'esistenza di rendite legate a una struttura organizzativa che è, a sua volta, connessa a un modello di contrattazione fortemente nazionale. Tuttavia, può anche darsi che spaventi l'idea di spostare la contrattazione, senza regole, da luoghi in cui c'è una simmetria di potere ormai bilanciata, grazie a un sistema di relazioni industriali collaudato, per avventurarsi in un terreno dove la controparte che rappresenta i lavoratori finirebbe per essere più debole. In alcuni territori è difficile anche l'esigibilità delle regole fissate per legge e può verificarsi un'asimmetria di potere che rende i lavoratori più deboli, finendo per slegare il salario dalla produttività, semplicemente, riducendolo.

Se vogliamo superare i blocchi, sia delle rendite relative alle organizzazioni sindacali – legate a un modello in parte anch'esso da superare – sia del legittimo timore di avventurarsi in un territorio che riduce il potere contrattuale di chi rappresenta i lavoratori, dobbiamo tener presenti tre elementi. Il primo è la ricerca di un modello che faccia leva su esempi virtuosi di contrattazione territoriale, più che solamente aziendale. Ovvero, come viene suggerito nello studio che stiamo discutendo, un modello in cui lo schema settoriale venga superato senza impuntarsi solo sulla contrattazione aziendale, che non tutto il tessuto italiano è pronto ad assorbire, ma mettendo molta più enfasi che in passato sulla contrattazione territoriale. Il secondo elemento riguarda una lotta ferma e senza quartiere a ogni forma di irregolarità, di evasione o elusione delle norme fissate dalla legge e dai contratti. Infine, il terzo elemento riguarda la modernizzazione delle strutture organizzative e dei modelli con cui si fa sindacato. Da un punto di vista politico, questo blocco delle organizzazioni sindacali rispetto alla contrattazione decentrata verrà superato se avrà successo una battaglia, di nuovo attuale, per l'unità sindacale. Perché un sindacato che accetta la sfida dell'unità sindacale è un sindacato che accetta la sfida di ripensare la propria funzione e la propria organizzazione su come si fa sindacato nel XXI secolo e, se scatta questa dinamica, sarà più facile per il legislatore e per la politica spingere il sistema di relazioni industriali

verso maggiori elementi di flessibilità contrattuale, e decentrata, senza mettere a repentaglio, anzi rafforzando, la forza contrattuale dei lavoratori. Chi ha a cuore questi temi, oltre che a fare buone analisi e scrivere leggi utili, deve essere attento a cosa accade nelle organizzazioni sindacali rispetto al tema dell'unità, rispetto a dinamiche che avranno un forte impatto sul nostro sistema di relazioni industriali, traghettandolo – mi auguro – verso il secolo che stiamo vivendo.

CONCLUSIONI

TIZIANO TREU

La guerra dei dati in Italia è molto frequente, perché nutriamo una scarsa fiducia in essi. Quindi, anche in questo caso, bisogna prima mettersi d'accordo sull'interpretazione di questi e poi si discuterà.

Vorrei però fare una riflessione sull'affermazione di Claudio Lucifora: «La crisi ha interrotto un processo, seppur lento, di convergenza». Mi chiedo se sia proprio così. Siccome la nostra discussione riguarda l'incidenza del sistema contrattuale sulle dinamiche salariali, pur non essendo io un economista, vorrei far notare che prima della crisi il sistema italiano non era più flessibile di oggi, anzi, era molto più rigido. C'è quindi da chiedersi quale sia il peso della flessibilità salariale e del sistema contrattuale sul tema.

Chiederei a Lucifora di verificare se la sua dichiarazione descriva correttamente la realtà dei fatti o se, piuttosto, la divergenza non sia iniziata prima della crisi. C'è la tendenza ad addossare alla crisi la colpa di tutti i nostri problemi, eppure io temo che le cause vere di molti dei nostri guai siano radicate in periodi precedenti.

In secondo luogo, da comparatista istituzionale, ho qualche difficoltà a comparare l'Italia e la Germania, soprattutto su questo punto. Come avete sottolineato, la Germania ha fatto ingenti investimenti in quei settori, mentre l'Italia aveva cominciato bene e poi ha ridotto. Quello che mi chiedo, dunque, è se le diverse performance in termini di occupazione e nel rapporto tra occupazione e salari dipendano solamente da una scarsa flessibilità del sistema salariale o siano causati da una serie di altre variabili, come il tipo di infrastrutture, anche perché i rimedi di *policy* cambiano a seconda di come si valutano tali rapporti.

Andando a guardare le differenze salariali fra le varie aree territoriali un po' più da vicino, mi sembra difficile accettare l'idea che il Sud sia un unico "gabbione".

A livello istituzionale vorrei sottolineare due punti. Come avete detto il sistema italiano reagisce alle rigidità con forti dosi di irregolarità, non solo con contratti pirata, ma anche con una larga evasione dei contratti collettivi italiani che risultano essere dei "pezzi di carta" senza valore vincolante generale. Il tasso di

evasione è cresciuto non uniformemente, a seconda delle condizioni dei diversi settori, come si vede anche nei rapporti del CNEL sul mercato del lavoro: la meccanica ha un bassissimo tasso di evasione, a differenza dei settori della logistica e dei servizi alle persone. Il nostro è un sistema contrattuale che, avendo poche regole e una forte centralizzazione, reagisce rompendo questa centralizzazione e influenzando sulla struttura dei salari secondo dinamiche non controllate e spesso viziose. Inoltre, non è vero, come si usa dire, che il tasso di copertura dei collettivi italiani è del 97%. Si tratta di una copertura solamente formale, è un sistema reso flessibile dall'irregolarità, che necessiterebbe di qualche politica di regolamentazione.

Cosa hanno fatto gli attori ufficiali per flessibilizzare il sistema? Si è cercato, con regole interne al sistema contrattuale, di dare più peso alla produttività in sede aziendale, non alle diverse situazioni locali; si è tentato, cioè, di collegare la dinamica salariale con la produttività, piuttosto che con il costo della vita (perché si è ritenuto che la differenziazione locale può dipendere da tantissimi fattori). Le clausole di apertura ci sono anche in Italia – non solo in Germania –, ma da noi sono state usate meno; le clausole derogatorie sul salario sono un tabù; si concordano solo se c'è una grave crisi aziendale o un fallimento alle porte.

Non si può però negare che ci sia una sperimentazione in tal senso: il contratto della metalmeccanica del 2016 ne è un esempio significativo. Per la prima volta si afferma che il salario contrattuale nazionale è di garanzia, e tutela solo un livello minimo, e si blocca il meccanismo che ha irrigidito tutto, quello per cui ogni aumento decentrato si moltiplica per via della sommatoria fra livelli contrattuali. Vedremo se ci sarà qualche risultato positivo e significativo del tipo di quelli verificatisi in Germania.

Concludo dicendo che nelle ipotesi di *policy* – anche del CNEL – il nostro doveva essere un sistema di decentramento regolato; doveva avere “due gambe”, come afferma Tommaso Nannicini, cioè da una parte la possibilità che la contrattazione aziendale si leghi di più alla produttività, anche con la “carota” di un incentivo. Questa, peraltro, è stata poco efficace, forse perché in Italia il miraggio della produttività non costituisce un grande stimolo o per ragioni culturali (quindi anche le clausole incentivate fiscalmente in modo consistente non hanno avuto grande impatto). Occorrerebbe fare di più per espandere la contrattazione decentrata, che risulta debole perché copre un 30% delle aziende, sia perché i contratti nazionali pesano molto, ma anche perché abbiamo una struttura aziendale assai frammen-

tata. Quindi, un modo per estendere la contrattazione aziendale, ammesso che questa sia una formula utile, è quello di cercare di sdoganare la contrattazione territoriale.

Adesso le questioni sul tappeto sono: l'efficacia degli *erga omnes* dei contratti collettivi, affinché non siano più semplici pezzi di carta ma documenti da rispettare. Questa è una proposta che sta nel disegno di legge – a prima firma Catalfo – attualmente in esame al Senato. Bisogna però valutare se estendere i contratti nazionali *erga omnes*, così come sono, in modo automatico con la conseguenza che se sono “sbagliati” irrigidiamo ulteriormente il sistema. Si noti che in Germania l'estensione non è automatica, ma dipende da vari fattori, come le condizioni del settore e la qualità e regolarità del contratto.

Riguardo al salario minimo, rilevo che un sistema ordinato dovrebbe avere, in sequenza, anzitutto regole sulla rappresentatività delle parti (che non abbiamo), poi un meccanismo di estensione *erga omnes* dei contratti e, ultimo, il salario minimo come rete per i lavoratori poveri. Inoltre, se si guarda cosa succede altrove, il salario minimo viene fissato sulla base di una seria analisi dei dati economici, in particolare per vedere che rapporto deve esserci tra salario minimo e la mediana dei salari dell'economia o meglio dei grandi settori. Ovviamente, decidere se è il 50% o il 60% della mediana è una scelta politica; però sarebbe utile che almeno i dati fossero condivisi.

Per finire aspetto la prossima puntata su quest'argomento.

AREL *agenzia di ricerche e legislazione*

FONDATA DA NINO ANDREATTA

Piazza S. Andrea della Valle 6, 00186 Roma

tel. 06 6877153 / 4 fax 06 25496125

www.arel.it arel@arel.it