

Presentazione dell'approfondimento: “Contrattazione aziendale e differenziali salariali territoriali” di Piero Casadio

In un periodo nel quale si è parlato tanto (e spesso a sproposito) di “gabbie salariali” e differenziali retributivi tra Nord e Sud del Paese, il breve approfondimento del dott. Piero Casadio (Servizio Studi di struttura economica e finanziaria della Banca d'Italia), contenuto nella pubblicazione *L'economia delle Regioni italiane nell'anno 2008* edita dalla Banca d'Italia (2009), è un utile strumento per inquadrare il fulcro della questione.

L'articolo che segue dimostra che *de facto* le retribuzioni dipendenti sono già differenziate secondo tre fasce geografiche: Nord, Centro e Sud. I divari tra gli importi percepiti dai lavoratori sono in buona parte esito della diversa diffusione della contrattazione decentrata nel nostro territorio: più frequente ed economicamente rilevante al Nord, praticamente inutilizzata al Sud.

Questi dati sembrano sostenere la tesi di chi vede nel recente accordo sulla riforma della contrattazione firmato da Governo, imprese e sindacati (ad eccezione della Cgil) il superamento del dibattito sulle “gabbie salariali”, strumento anacronistico e rigido, incapace di leggere un contesto economico mutevole e discostante che solo un'efficace e molto più diffusa contrattazione aziendale (o territoriale) può provare ad affrontare, così come le parti stipulanti l'intesa si augurano che accada.

(Emmanuele Massagli)

GLI APPROFONDIMENTI

7. CONTRATTAZIONE AZIENDALE E DIFFERENZIALI SALARIALI TERRITORIALI (*)

Nell'aprile scorso le parti sociali, con la rilevante eccezione della CGIL, hanno siglato un Accordo per riformare la contrattazione salariale, confermando l'assetto organizzato sui due livelli, nazionale e integrativo aziendale o territoriale. Tra i cambiamenti più rilevanti: è divenuta triennale la durata sia della parte economica, sia di quella normativa; gli incrementi retributivi definiti dal contratto nazionale prenderanno a riferimento un nuovo indice di previsione triennale dei prezzi al consumo, depurato della dinamica dei beni energetici importati¹. Attraverso intese locali tra le parti sociali, sarà inoltre possibile derogare ai contratti nazionali, per affrontare crisi aziendali, o per sostenere lo sviluppo e l'occupazione in specifiche aree.

Viene ribadito il ruolo della contrattazione di secondo livello nello stimolare i guadagni di produttività. L'Accordo auspica un'estensione degli incentivi fiscali per le voci salariali collegabili a incrementi di produttività. Dovrebbero inoltre essere introdotte specifiche erogazioni compensative in favore dei dipendenti che percepiscono soltanto i salari minimi stabiliti nei contratti nazionali. Su molti di questi aspetti mancano informazioni dettagliate.

Dall'indagine Invind della Banca d'Italia in passato abbiamo documentato la scarsa diffusione dei contratti aziendali, specie tra le piccole imprese e nel Mezzogiorno. I "premi di risultato" variabili con la performance, inoltre, sono stati pagati in modo discontinuo e per importi ridotti, limitando la distribuzione dei peraltro scarsi guadagni di produttività². Sulla base della stessa indagine, si fornisce ora nuova evidenza riguardo: all'incidenza complessiva delle voci salariali fissate in azienda; alla quota di lavoratori che riceve soltanto i salari minimi nazionali, ampia soprattutto nel Sud; ai rilevanti differenziali salariali territoriali, derivanti dalla contrattazione aziendale.

(*) A cura di Piero Casadio (Servizio Studi di struttura economica e finanziaria).

¹ Per un quadro sulle prospettive della contrattazione salariale, si veda l'Audizione alla Camera dei deputati di Ignazio Visco: *Indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva*, 25 novembre 2008, Banca d'Italia.

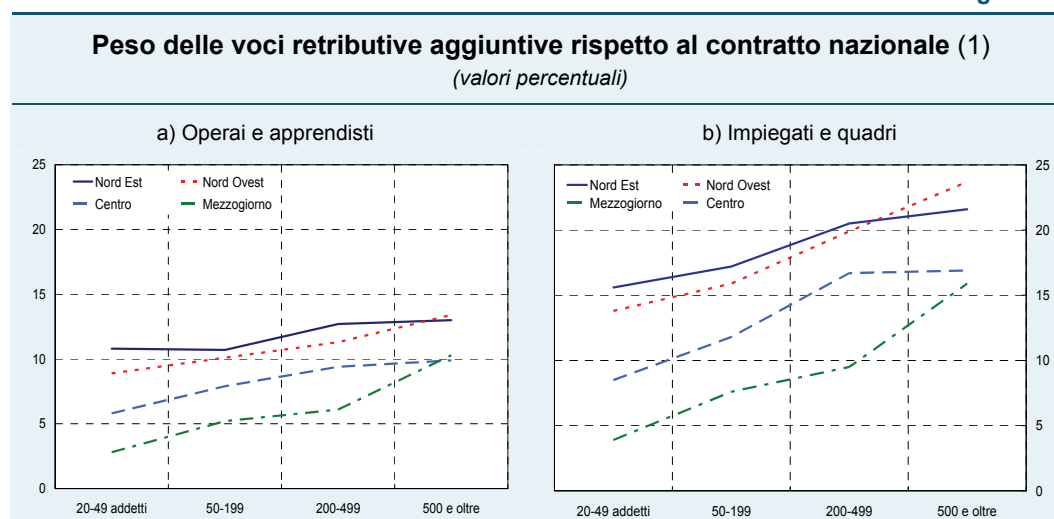
² Per maggiori dettagli si veda *Questioni di economia e finanza*, n. 46, luglio 2009 e *Indagine sulle imprese industriali e dei servizi*, *Supplementi al Bollettino statistico*, luglio 2009, Banca d'Italia.

Il peso delle voci retributive fissate in azienda

L'indagine Invind rileva l'incidenza delle voci salariali pagate in azienda, in aggiunta ai minimi fissati nel contratto nazionale di riferimento³, sommando le voci pagate unilateralmente dalle imprese, quelle contrattate in azienda e pagate in cifra fissa, quelle stabilite in contratti aziendali con premi legati alla performance dell'impresa.

Nel periodo 2002-07 nell'industria il peso complessivo delle voci salariali aggiuntive fissate in azienda si è mantenuto attorno al 15 per cento. Il peso cresce con la dimensione d'impresa, passando dal 7 per cento delle imprese tra 20 e 49 addetti sino al 17 delle più grandi; passando dall'8 per cento nel Mezzogiorno al 18 per cento nel Nord Ovest. A parità di dimensione, la componente aziendale delle retribuzioni è nel Mezzogiorno di 5-6 punti percentuali inferiore rispetto al Nord per gli operai (fig. 7.1a); di 8-9 punti per gli impiegati (fig. 7.1b). I premi aziendali pagati dalle piccole imprese del Nord sono analoghi a quelli delle imprese di maggiori dimensioni del Centro e del Sud, sia per gli operai, sia per gli impiegati.

Figura 7.1



Fonte: Banca d'Italia, *Indagine sulle imprese dell'industria e dei servizi*. Cfr. la sezione: *Note metodologiche*.

(1) Medie riferite al periodo 2002-07 e alle imprese individuali con almeno 20 addetti.

Per gli operai del Nord, la quota di salario che eccede i minimi cresce lievemente, dal 10 al 13 per cento, passando dalle imprese industriali piccole a quelle più grandi (fig. 7.1a). Al Centro la quota si mantiene stabilmente inferiore di 3-4 punti rispetto al Nord; nel Mezzogiorno la quota è di ulteriori 2-3 punti più contenuta, raggiungendo il 10 per cento solo nelle poche imprese dell'area con oltre 500 addetti. Per gli impiegati le tendenze sono simili, ma i differenziali territoriali maggiori. Nel Nord la quota di salario che eccede i minimi cresce dal 15 al 22-23 per cento, passando dalle imprese industriali piccole a quelle più grandi (fig. 7.1b). Anche nel Mezzogiorno la

³ La retribuzione totale annua include le ritenute previdenziali e fiscali a carico dei lavoratori; esclude i pagamenti effettuati dalle imprese per conto dell'INPS e degli istituti di previdenza. Il "minimo da contratto nazionale" include: minimi tabellari, contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno.

quota cresce con la dimensione d'impresa, mantenendosi però stabilmente di 8-10 punti inferiore rispetto al Nord. Il Centro rimane in posizione intermedia.

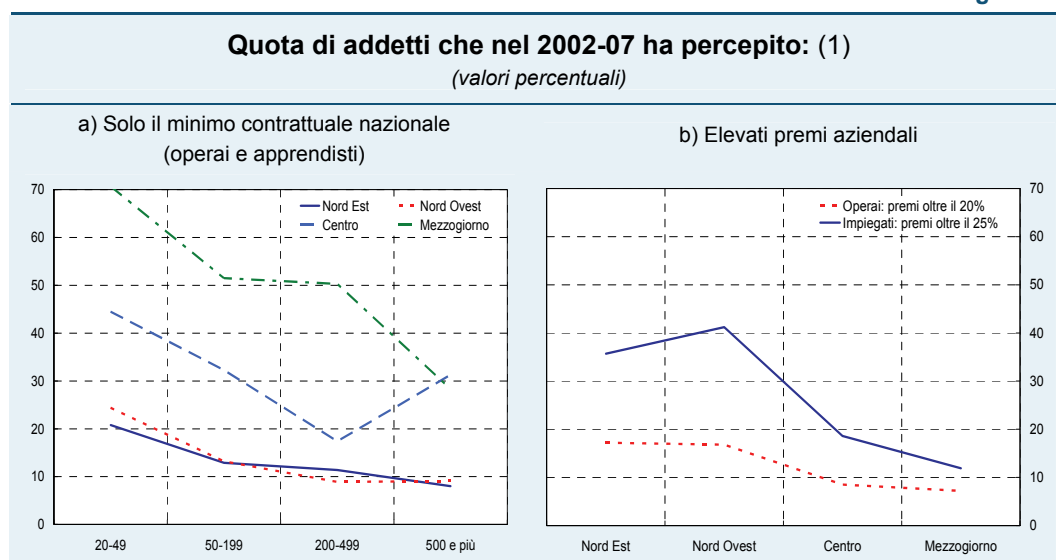
I dipendenti che ricevono soltanto i salari minimi contrattuali

L'incidenza delle voci aggiuntive pagate in azienda è molto eterogenea, derivando dalla compresenza di un elevato numero di imprese che pagano solo i minimi nazionali con altre che pagano premi aziendali molto rilevanti.

La quota, stimata per difetto, dei dipendenti che guadagna solo i minimi salariali del contratto nazionale è in media del 20 per cento circa; è di 4-5 punti superiore tra gli operai rispetto agli impiegati; è più elevata tra le piccole imprese, al Centro e nel Mezzogiorno.

In particolare, la quota è prossima al 50 per cento nelle piccole imprese industriali e scende progressivamente sino al 16 per cento in quelle più grandi. Le differenze territoriali sono ancora più ampie, passando dal 10 per cento nel Nord, a circa il 30 al Centro, a oltre il 40 nel Mezzogiorno (fig. 7.2a). Considerando assieme dimensione d'impresa e area geografica emerge un rilevante effetto dei mercati del lavoro locali sulle imprese con meno di 50 addetti, tra le quali guadagna solo i minimi meno di un quarto dei dipendenti nel Nord, contro oltre i due terzi nel Mezzogiorno. I lavoratori che guadagnano solo i minimi sono più frequenti tra le grandi imprese del Centro Sud che tra le piccole imprese del Nord.

Figura 7.2



Fonte: Banca d'Italia, *Indagine sulle imprese dell'industria e dei servizi*. Cfr. la sezione: *Note metodologiche*.

(1) Dati riferiti alle imprese individuali con almeno 20 addetti.

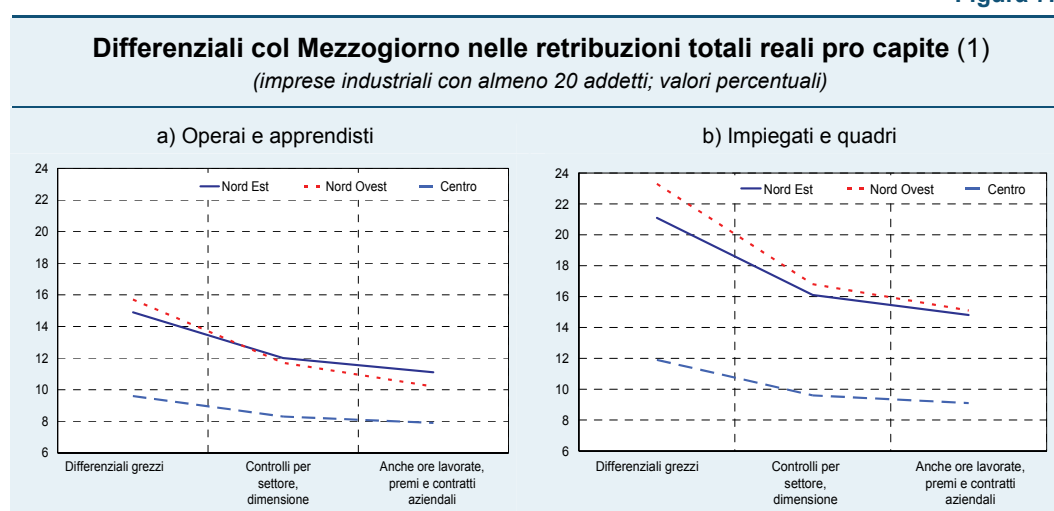
È significativa e differenziata sul territorio anche la presenza di imprese che pagano premi salariali aggiuntivi di importo elevato, definiti come superiori al 20 per cento del totale per gli operai, e al 25 per cento per gli impiegati. Al Nord oltre un terzo degli impiegati e un sesto degli operai riceve rilevanti voci retributive aziendali.

Le quote di lavoratori si dimezzano all'incirca al Centro e scendono ancora nel Mezzogiorno (fig. 7.2b). Considerando assieme dimensione d'impresa e area geografica emerge nuovamente, ma solo per gli impiegati, come sia più probabile ricevere "elevati premi aziendali" lavorando in una piccola impresa del Nord che non in una grande impresa del Mezzogiorno.

I differenziali salariali territoriali nell'industria

Il campione Invind di quasi 3.000 imprese industriali con almeno 20 addetti fornisce circa 14 mila osservazioni dal 2002 al 2007, che vengono elaborate congiuntamente, perché in quegli anni sia le retribuzioni reali, sia il peso delle voci fissate nel contratto nazionale non subiscono mutamenti rilevanti.

Figura 7.3



Fonte: Banca d'Italia, *Indagine sulle imprese dell'industria e dei servizi*. Cfr. la sezione: *Note metodologiche*.

(1) Medie riferite al periodo 2002-07 e alle imprese individuali con almeno 20 addetti.

Nell'industria i differenziali retributivi totali tra il Nord e il Mezzogiorno sono di circa 15 punti percentuali per gli operai e di circa 22 per gli impiegati (fig. 7.3). Quei differenziali scendono rispettivamente a circa 11 punti percentuali per gli operai e a circa 15 per gli impiegati, controllando per comparto produttivo, dimensione d'azienda, ore lavorate pro capite, presenza/assenza di un contratto aziendale, eventuale pagamento dei premi di risultato.

Un terzo dei differenziali totali è dovuto ai variegati livelli delle retribuzioni minime contrattuali, che mutano non solo tra settore e dimensione, ma anche tra contratti ("grandi imprese", "piccole e medie", "cooperative", ecc.) e per tipologia di bene prodotto (di investimento, di consumo, o intermedio). I restanti due terzi circa dei differenziali sono dovuti alle voci retributive fissate in azienda, che includono eventuali pagamenti unilaterali e non contrattati.