

SEZIONE QUARTA

Costo del lavoro e retribuzioni

1. Costo del lavoro e retribuzioni

1.1 Euro, inflazione “percepita”, stagnazione economica

Questo Capitolo propone una rassegna delle tendenze che hanno caratterizzato le dinamiche salariali e del costo del lavoro in Italia e si riallaccia idealmente al percorso già tracciato in analoghi lavori per il Cnel di cui l'ultimo risale all'inizio del 2002¹. Rispetto al precedente Rapporto sono trascorsi solo due anni, ma molte cose sono cambiate nel frattempo.

In particolare, il precedente lavoro proponeva un quadro in cui si cercava di fornire una diagnosi su quali fattori avrebbero potuto e dovuto orientare le dinamiche salariali nel corso della prima fase di adesione dell'Italia alla moneta unica europea. Sono passati ora altri due anni, e possiamo quindi passare dalle congetture all'analisi dei dati. La moneta unica è oramai un dato di fatto e il lasso di tempo intercorso dall'introduzione, anche fisica, dell'euro è sufficientemente lungo.

Vi sono però anche fattori sostanziali relativi ai comportamenti specifici dell'economia italiana che richiedono una riflessione. Non si può tralasciare di puntare l'attenzione sul fatto che la fase di inizio decennio costituisca il periodo di minore crescita nella storia dell'economia italiana dal secondo dopoguerra.

I due elementi, euro e stagnazione, non possono essere tenuti disgiunti, se non altro perché strettamente legati essi appaiono nel sentimento diffuso. E' ampia, difatti, la percezione che l'euro abbia “innalzato i prezzi” ben più di quanto le statistiche ufficiali non rivelino, e che da questo sia derivata una flessione del potere d'acquisto del salario e, conseguentemente, dei consumi.

E' bene chiarire sin dall'inizio che questa tesi non convince, come non convincono tutte quelle che si concentrano sui “problemi dei dati”. Ovvio che errori di misurazione possono verificarsi, ma non possono certo approssimare la dimensione con la quale essi vengono quotidianamente denunciati, ed avvertiti dai lavoratori.

Se però l'idea che il potere d'acquisto del salario si sia ridotto sensibilmente ha acquisito una tale rilevanza nel sentire degli operatori, non pare inopportuno partire proprio da tale constatazione, allo scopo di fornire, almeno, una dimensione quantitativa ai fatti di cui si discute.

Il primo punto è dunque quello, ben noto, secondo cui i consumatori ritengono che l'inflazione sia stata molto più elevata negli ultimi anni. E' questo quanto si rileva dal primo grafico allegato che confronta l'andamento dell'inflazione in Italia con i giudizi circa l'andamento dei prezzi da parte delle famiglie italiane, cosiddetta “inflazione percepita”. Gli altri due grafici allegati, che riportano le medesime variabili per Francia e Germania, servono per sgombrare subito il campo da un equivoco. Questo fenomeno non è tipico del caso italiano, ma comune, pur con intensità e tempi di rientro differenti, a tutti i Paesi che hanno condiviso l'introduzione fisica dell'euro. Se ne trae, per inciso, un'ulteriore conferma del fatto che la maggiore inflazione ha interessato prevalentemente la dimensione psicologica dell'introduzione fisica dell'euro. A meno di non credere ad una sorta di “congiura degli uffici di statistica”, non sembra plausibile che undici istituti di statistica nazionali abbiano misurato male la dinamica dei prezzi al consumo.

¹ Cnel (2002)

In particolare, una breve rassegna delle tendenze degli ultimi anni mette in luce come, se qualche tensione inflazionistica si è verificata, questa è stata circoscritta proprio ai quei beni di acquisto frequente, per i quali presumibilmente il *changeover* ha inciso al momento della conversione dei prezzi in euro. Il cambio di unità di conto si è poi sovrapposto a fenomeni specifici che hanno caratterizzato la filiera dei prodotti alimentari. Per questi ultimi si è così registrato un tasso d'inflazione al consumo mediamente del 3.6 per cento nel triennio 2001-2003, un tasso triplo rispetto a quello del triennio precedente (1.2 per cento). Escludendo tale comparto l'inflazione non ha comunque nel complesso ecceduto di molto negli ultimi anni quella del periodo precedente.

Del resto, dopo la flessione avvenuta a cavallo della metà degli anni novanta, la dinamica dei prezzi al consumo in Italia ha oscillato davvero poco, mantenendosi all'interno di un range veramente stretto fra il minimo del '99 (1.7 per cento) e il massimo del 2003 (2.7 per cento). Allo scopo di cogliere l'importanza di tale risultato giova segnalare come l'abbassamento dell'inflazione italiana degli ultimi anni sia avvenuto pur in concomitanza con un abbassamento del trend di crescita della produttività, fenomeno sul quale ci soffermiamo diffusamente nel seguito. Tale circostanza rafforza la sensazione che nei fatti l'ancoraggio delle aspettative d'inflazione a valori non distanti dai target della Banca centrale europea sia riuscito.

Non si rilevano, in conclusione, discontinuità negli andamenti dell'inflazione italiana tali da rendere conto dell'innalzamento della percezione d'inflazione da parte dei consumatori.

Fig. 1.1a - Inflazione effettiva e percepita in Italia

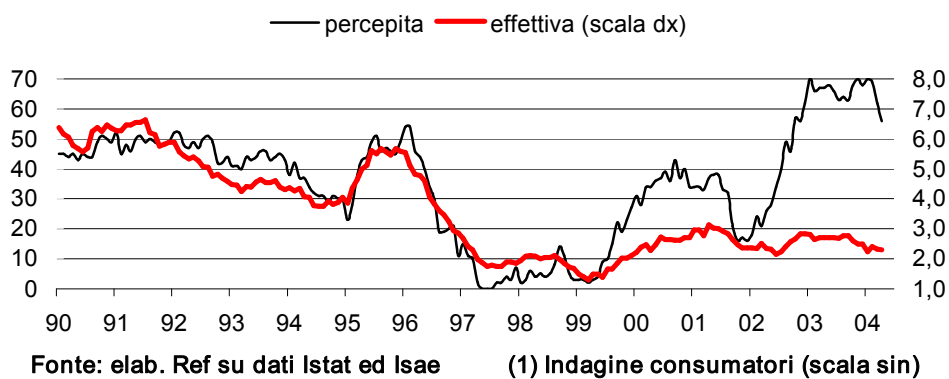


Fig. 1.1b - Inflazione effettiva e percepita in Francia

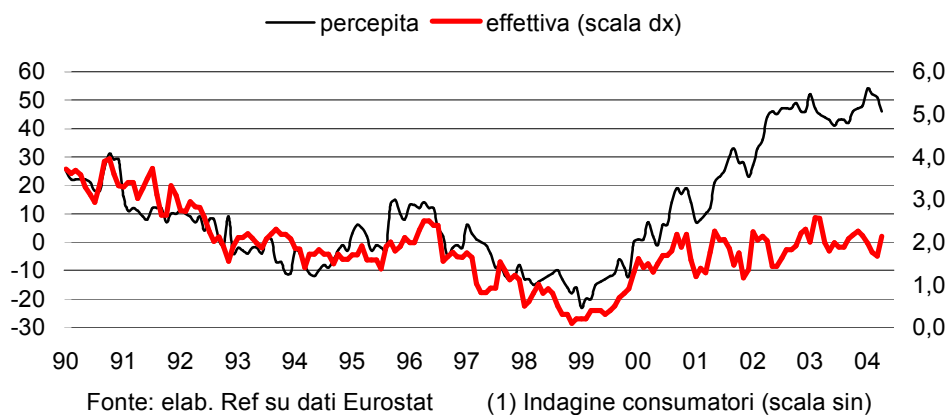
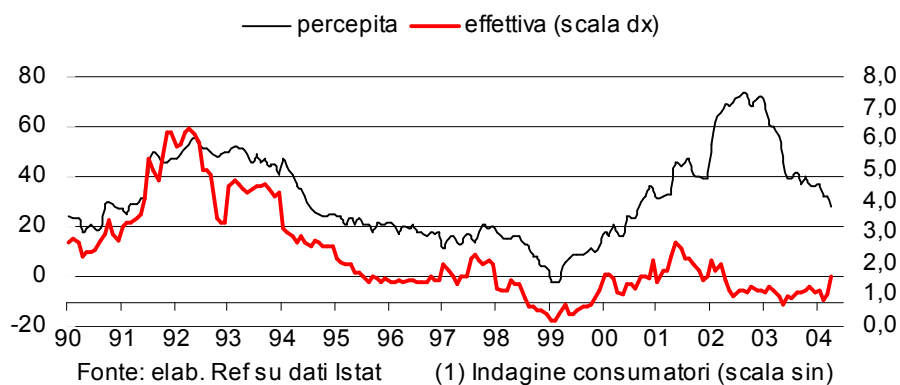


Fig. 1.1c - Inflazione effettiva e percepita in Germania



Visto però che la percezione di tassi d'inflazione elevati è comunque un dato di fatto, non si può disconoscere che dietro un fenomeno così ampio e, soprattutto, temporalmente esteso, vi siano elementi di sostanziale disagio e di oggettiva preoccupazione da parte degli operatori economici. Dopo tutto, come ricordato, l'Europa, e l'Italia in particolare, sono stati attraversati nel corso dell'ultimo triennio da una fase di forte debolezza di cui hanno risentito, evidentemente, anche le famiglie. Il reddito è cresciuto poco, i consumi ristagnano, le prospettive si fanno più incerte. Siamo, insomma, in una fase storicamente difficile non tanto per intensità della fase di indebolimento del ciclo (altre fasi, come nei primi anni novanta in particolare, avevano visto recessioni ben più profonde) quanto per la sua durata. Quella che stiamo attraversando risulta difatti la più lunga fase di debolezza dell'economia italiana dal dopoguerra.

1.2 Dal breve al medio termine: tendenze della produttività

Non sorprende che, in una fase di prolungata debolezza del ciclo economico, molti si chiedano se alla base della bassa crescita dell'economia non stiano, più che elementi di breve, tipici delle fluttuazioni del ciclo, fattori che interessano maggiormente le performance economiche di medio termine. Si è aperto in effetti, in Italia, un acceso dibattito che si interroga molto seriamente sull'eventualità che sia in corso una perdita di posizioni da parte del Paese. Più volte è stata utilizzata l'espressione "declino economico" con la quale, pur secondo le diverse accezioni, si accoglie la tesi di un abbassamento del trend di sviluppo dell'economia.

Il fatto stilizzato più importante è certamente costituito dalla stagnazione della produttività. Evitando di entrare direttamente nel tema, possiamo fare riferimento al semplice grafico allegato per porre in luce come, dalla metà degli anni novanta, la produttività dell'economia italiana abbia smesso di crescere.

Qualche analisi lievemente più elaborata consente di mostrare come tale risultato non discenda che in misura trascurabile da un decremento del ritmo di accumulazione di capitale fisico. E' piuttosto la "produttività totale dei fattori" ad avere mostrato in Italia una *performance* nel corso degli ultimi anni particolarmente deludente.

Dalla tavola allegata, che scompone contabilmente i contributi dei fattori della produzione alla crescita del prodotto si rileva effettivamente come, nel corso degli ultimi anni, la produttività totale dei fattori abbia fornito un apporto del tutto marginale alla crescita complessiva del sistema.

La decelerazione della produttività totale dei fattori occorsa in Italia si qualifica peraltro per alcune importanti specificità settoriali. E' difatti soprattutto nell'industria che si rileva una forte discontinuità nei ritmi di espansione della produttività.

Fig. 1.2 - Italia: produttività del lavoro, totale economia

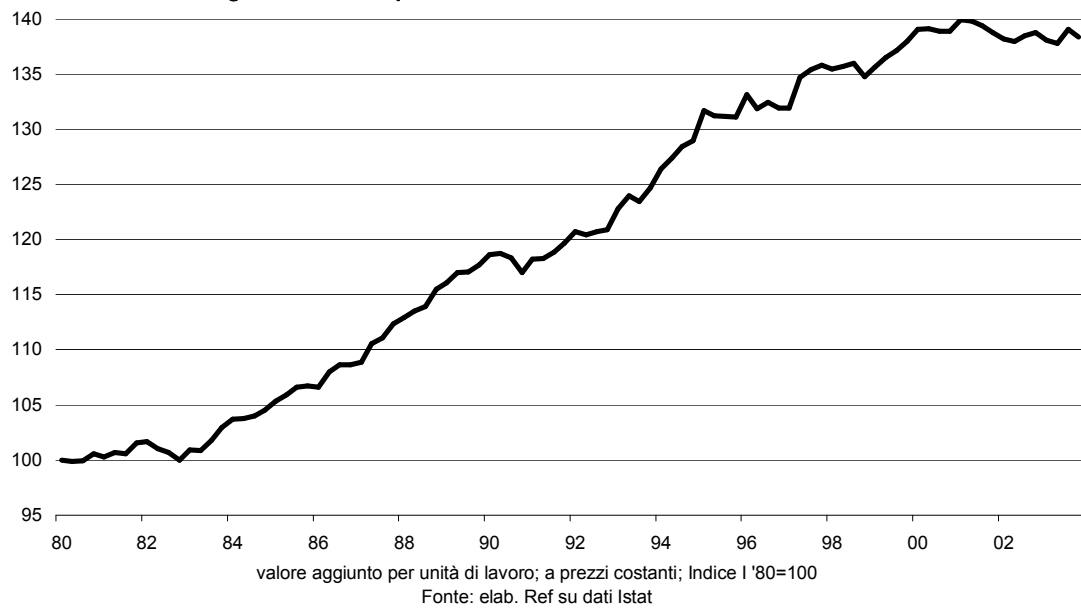


Fig. 1.3 a - Totale economia

variazioni percentuali medie annue

	Valore aggiunto	Stock di capitale	Input di lavoro	Produttività del lavoro*	Rapporto capitale lavoro
1981-90	2,3	2,7	0,6	1,7	2,1
1991-01	1,6	2,0	0,2	1,4	1,8
1981-85	1,8	2,8	0,5	1,3	2,3
1986-90	2,8	2,6	0,7	2,1	1,9
1991-95	1,3	2,0	-0,8	2,1	2,8
1996-01	1,9	2,0	1,0	0,9	1,0

Fonte: elab. Ref su dati Istat

Fig. 1-3 b - Totale economia

Contributi alla crescita del valore aggiunto

	Valore aggiunto	Stock di capitale	Input di lavoro	Produttività totale dei fattori
1981-90	2,3	0,8	0,4	1,0
1991-01	1,6	0,8	0,1	0,7
1981-85	1,8	0,8	0,3	0,6
1986-90	2,8	0,8	0,5	1,5
1991-95	1,3	0,9	-0,6	1,0
1996-01	1,9	0,7	0,6	0,5

* Rapporto tra valore aggiunto ed unità di lavoro

** Rapporto tra il tasso di crescita delle unità di lavoro ed il tasso di crescita del valore aggiunto

Fonte: elab. Ref su dati Istat

Fig. 1.4 - Produttività totale dei fattori

variazioni percentuali medie annue

	1981-01	1981-90	1991-01
Totale economia	0,9	1,0	0,7
Settore privato non agricolo	0,8	1,1	0,6
Industria in senso stretto	1,3	1,6	1,1
Trasformazione industriale	1,5	1,8	1,2
Costruzioni	0,5	1,2	-0,1
Servizi privati	0,6	0,6	0,6

Fonte: elab. Ref su dati Istat

Tale andamento è da ascrivere soprattutto alla composizione settoriale dell'industria italiana. Difatti, le analisi che confrontano le tendenze della produttività al livello dei singoli settori dell'industria, mostrano come nel corso degli ultimi anni gli incrementi di produttività si siano verificati soprattutto nei settori produttori di ICT. Questi settori hanno registrato forti aumenti della produttività perché in essi si è concentrata l'innovazione tecnologica nel corso degli ultimi anni, ed hanno contribuito decisamente ad innalzare la produttività complessiva del sistema. Purtroppo, il peso di questi settori nell'economia italiana è molto limitato. Analisi dell'Ocse riclassificano i settori dell'economia consentendo di individuare quelli produttori di ICT, tanto per l'industria che per i servizi. Per questi ultimi è soprattutto il settore delle telecomunicazioni a generare incrementi della produttività.

Il set di grafici allegato fa riferimento al contributo alla crescita della produttività del lavoro complessiva del sistema da parte di aggregati settoriali costruiti in base alla prevalenza di settori ICT-producing e ICT-using. Permette quindi di cogliere immediatamente il diverso peso che i settori della *new economy* hanno assunto nel determinare la crescita della produttività nei diversi Paesi. In particolare nel primo gruppo di Paesi si presentano le tendenze della maggiori economie extra-europee oltre al Regno Unito. Negli altri due gruppi si considerano le altre economie europee distinte secondo due classi: un gruppo di economie piccole ad alta crescita della produttività e un secondo gruppo costituito dalle economie europee grandi a minore crescita della produttività.

Dalla comparazione proposta nei grafici emerge immediatamente come i settori manifatturieri produttori di ICT abbiano contribuito sostanzialmente alla crescita della produttività complessiva in alcune economie. Nel periodo 1996-2002, difatti, questi settori da soli hanno determinato una dinamica della produttività di quasi mezzo punto percentuale all'anno negli Stati Uniti. Significativo il contributo anche per il Giappone. Paesi a forte specializzazione settoriale nelle industrie ICT hanno poi goduto di benefici sostanziali, come per il caso di Irlanda, Svezia e Finlandia. Diversamente, le economie europee di maggiori dimensioni ne hanno tratto scarso beneficio in virtù del peso limitato di questi settori nella loro struttura produttiva.

Meno marcate sono invece le divergenze quando si guarda ai settori dei servizi produttori di ICT. Questo è avvenuto principalmente in virtù degli incrementi di produttività verificatisi in maniera abbastanza uniforme nei settori delle telecomunicazioni.

Il secondo aspetto rilevante per valutare l'impatto delle nuove tecnologie sulla produttività è relativo agli effetti sui settori che non sono immediatamente produttori di ICT, ma ne sono forti utilizzatori: si pensi ai settori come il credito e la finanza. In questo secondo caso le divergenze nelle performance dei vari Paesi non sono attribuibili alla composizione settoriale della produzione, ma piuttosto alla capacità delle economie di adattarsi alle potenzialità offerte dai nuovi strumenti. Volgendo quindi l'attenzione anche ai settori dei servizi utilizzatori di ICT si scorgono nuovamente differenze tra i diversi Paesi molto pronunciate, con le economie europee continentali più grandi che ancora una volta non sembrano essere riuscite a trarre vantaggio dall'apporto delle nuove tecnologie.

L'Italia è dunque tra i Paesi che hanno per ora perso il treno della recente fase di innovazione per via della scarsa capacità di modificare la struttura settoriale della produzione, e per effetto della minore capacità di cogliere i benefici degli effetti indiretti della nuova ondata tecnologica.

**Fig. 1.5 a-c CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DELLA PRODUTTIVITA'
DEL LAVORO 1996-2002
SETTORI MANIFATTURIERI PRODUTTORI DI ICT**

Fig. 1.5-a

Paesi anglosassoni e Giappone

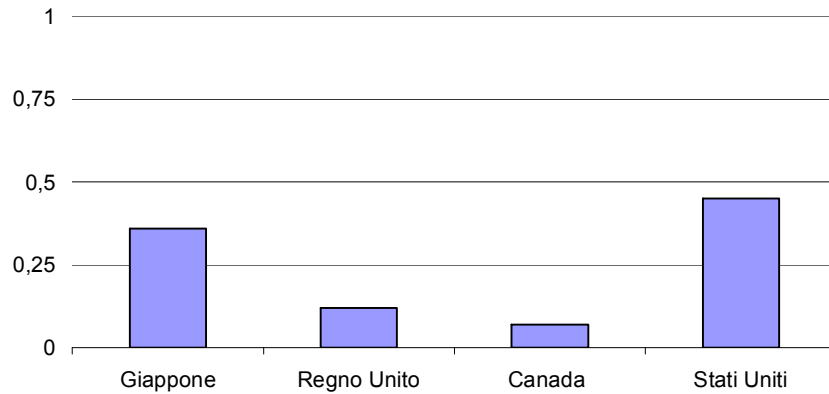


Fig. 1.5-b

Economie europee ad alta crescita della produttività

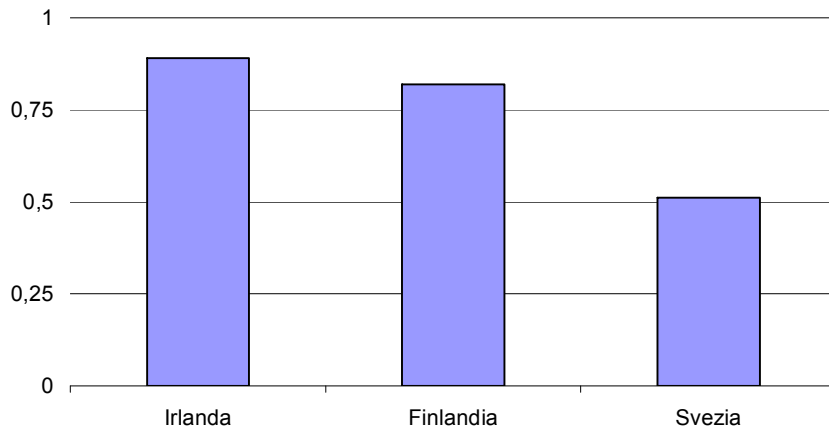
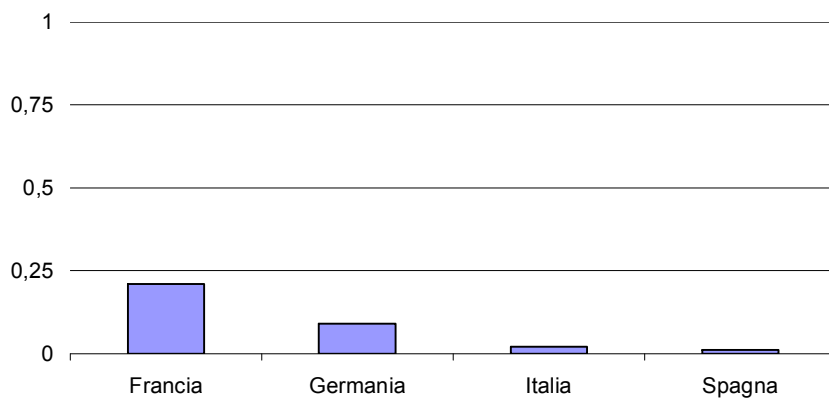


Fig. 1.5-c

Economie europee a bassa crescita della produttività



Elaborazioni ref. su dati Ocse

**Fig. 1.5 d-f CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DELLA PRODUTTIVITA
' DEL LAVORO 1996-2002
SETTORI DEI SERVIZI PRODUTTORI DI ICT**

Fig. 1.5-d

Paesi anglosassoni e Giappone

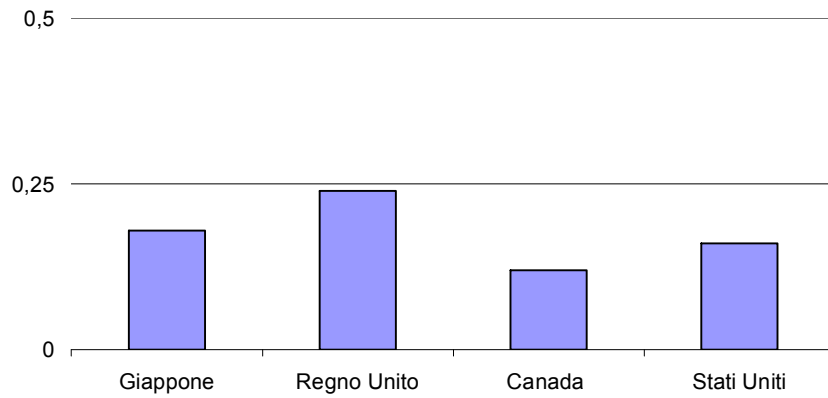


Fig. 1.5-e

Economie europee ad alta crescita della produttività

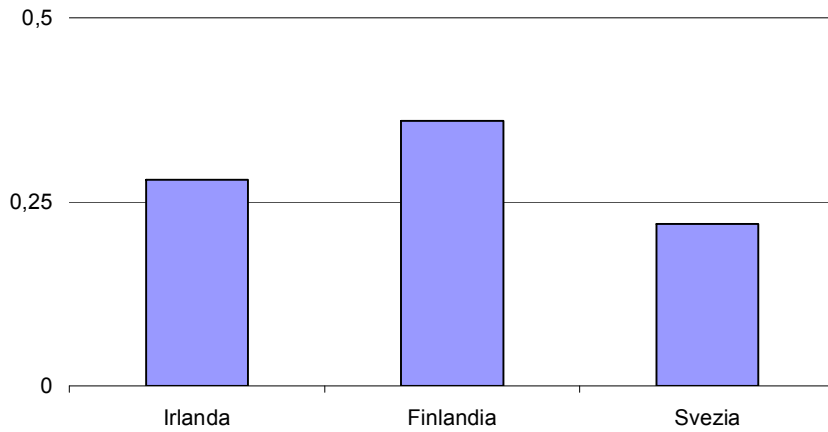
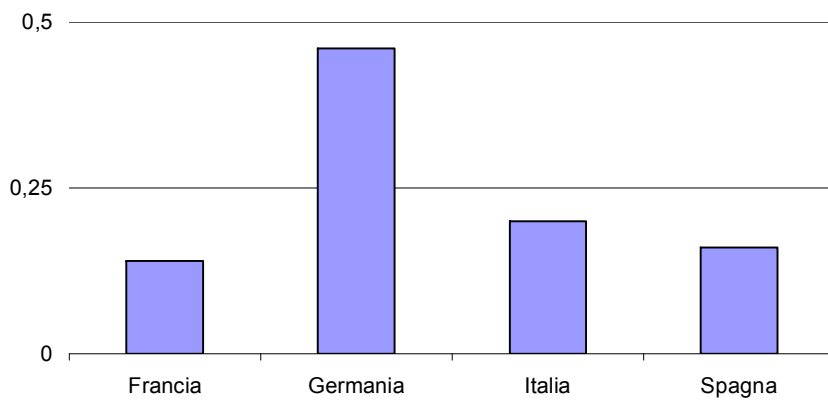


Fig. 1.5-f

Economie europee a bassa crescita della produttività



Elaborazioni ref. su dati Ocse

**Fig. 1.5 g-i CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DELLA PRODUTTIVITA'
DEL LAVORO 1996-2002
SETTORI DEI SERVIZI UTILIZZATORI DI ICT**

Fig. 1.5-g *Paesi anglosassoni e Giappone*

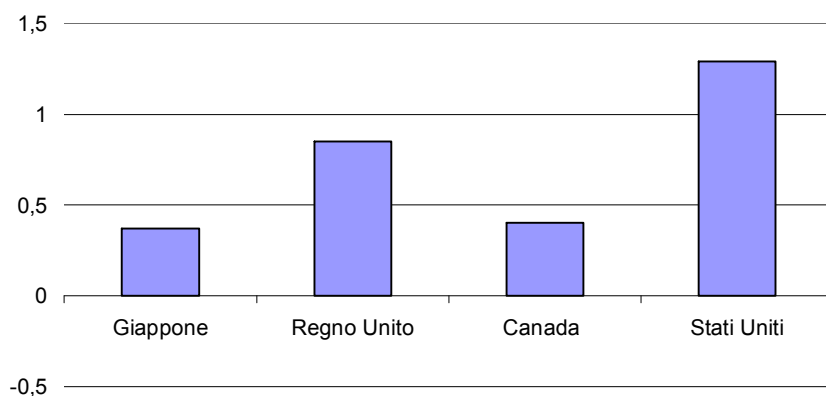


Fig. 1.5-h *Economie europee ad alta crescita della produttività*

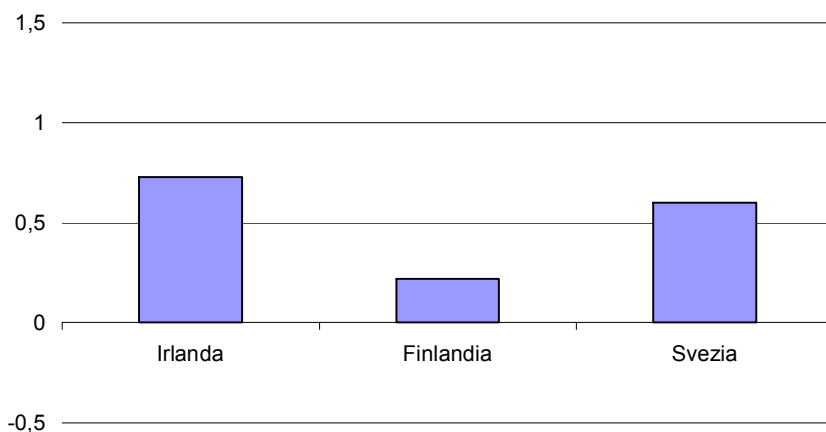
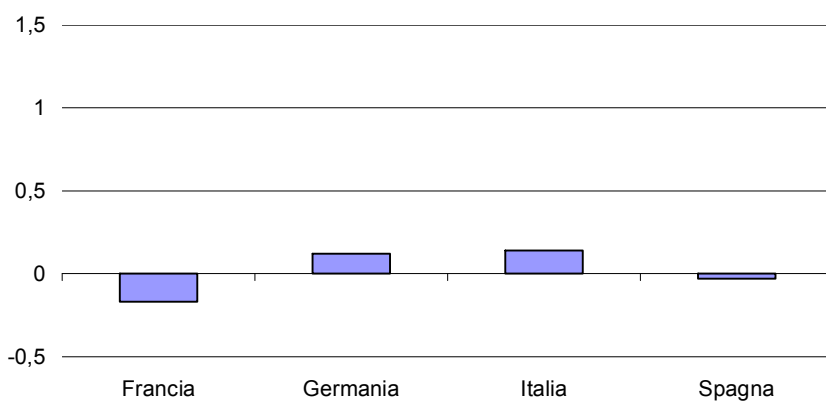


Fig. 1.5-i *Economie europee a bassa crescita della produttività*



Elaborazioni ref. su dati Ocse

1.3 Salari reali

Non è questa la sede per approfondire ulteriormente il tema delle cause per cui l'Italia è rimasta indietro rispetto al cambiamento nel trend di crescita della produttività verificatosi in altri Paesi. E' però un dato di fatto che la bassa crescita della produttività italiana sia un fenomeno in atto da tempo, con conseguenze ovviamente di rilievo sulla crescita economica e sul reddito. Se la produttività non cresce, anche il potere d'acquisto dei salari è destinato a ristagnare.

Come si osserva dal grafico 1.6, nello scorso decennio le retribuzioni reali hanno registrato in Italia un periodo di debolezza prolungata, caratterizzato da due fasi. Nella prima parte del decennio si osserva un'ampia contrazione, mentre negli anni successivi si verifica un recupero, sebbene molto graduale. A fine 2003, espresse in termini reali, le retribuzioni sono ancora su livelli inferiori a quelli dell'inizio degli anni novanta.

Una stagnazione dei salari reali protrattasi per oltre un decennio costituisce evidentemente un esito estremamente deludente. A determinare tale andamento hanno concorso principalmente i mutamenti, anche di natura istituzionale, che hanno caratterizzato il nostro mercato del lavoro.

Nella Figura 1.7 si rappresenta un indicatore di "moderazione salariale" costruito come rapporto fra l'indice delle retribuzioni reali e la produttività del lavoro. Nel lungo periodo i salari reali dovrebbero crescere quanto la produttività; una crescita inferiore può derivare o da un innalzamento delle aliquote degli oneri sociali² (e in generale di tutte quelle componenti diverse dalla retribuzione che concorrono a determinare il costo del lavoro), come effettivamente avvenuto in Italia nella prima parte degli anni novanta, oppure da una redistribuzione del reddito sfavorevole ai lavoratori. Senza addentrarsi nelle ragioni dei cambiamenti della distribuzione del reddito, è da menzionare come nel corso della prima parte degli anni novanta si sia verificata una contrazione relativamente ampia della quota del lavoro nella distribuzione del valore aggiunto.

Il fenomeno sopra menzionato attiene prevalentemente alla prima parte degli anni novanta. Dalla seconda metà dello scorso decennio le retribuzioni reali tornano ad espandersi a ritmi analoghi a quelli della produttività media del sistema. Negli ultimi anni però la produttività in Italia ha interrotto il proprio cammino di espansione e questo spiega la mancata crescita dei salari reali.

² Il che è effettivamente avvenuto in Italia nel corso della prima parte degli anni novanta. La dimensione quantitativa di tale incremento concorre però a spiegare solamente una parte marginale dell'abbassamento che si riscontra nell'indicatore di moderazione salariale.

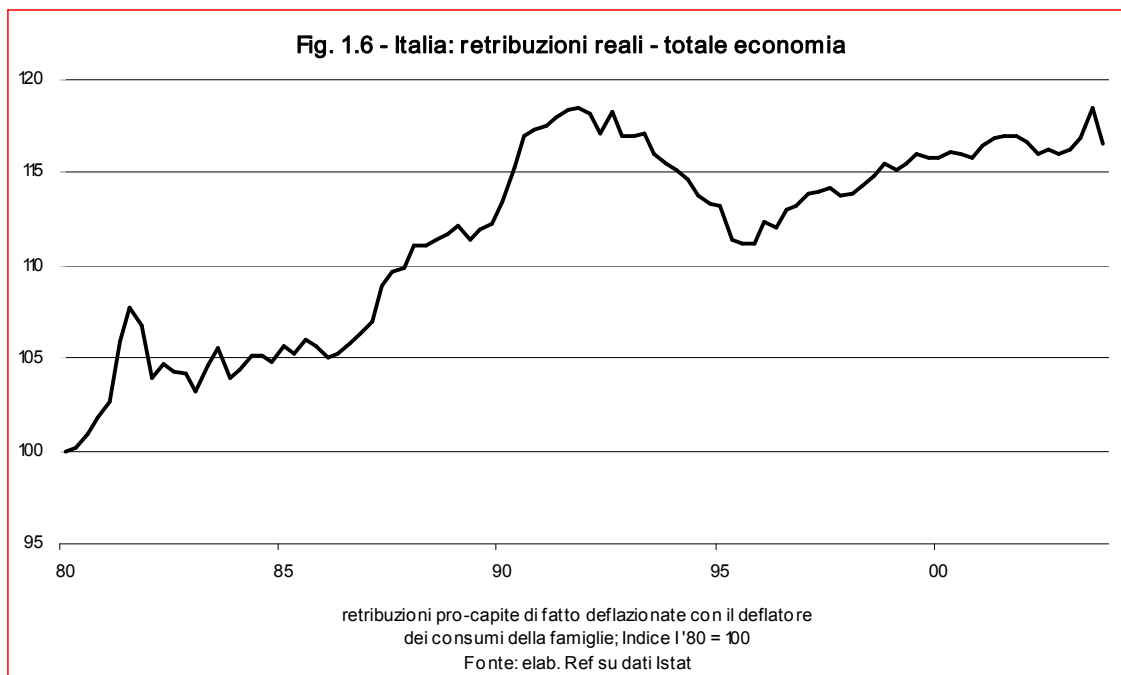


Fig. 1.7 - Italia: Indice di moderazione salariale

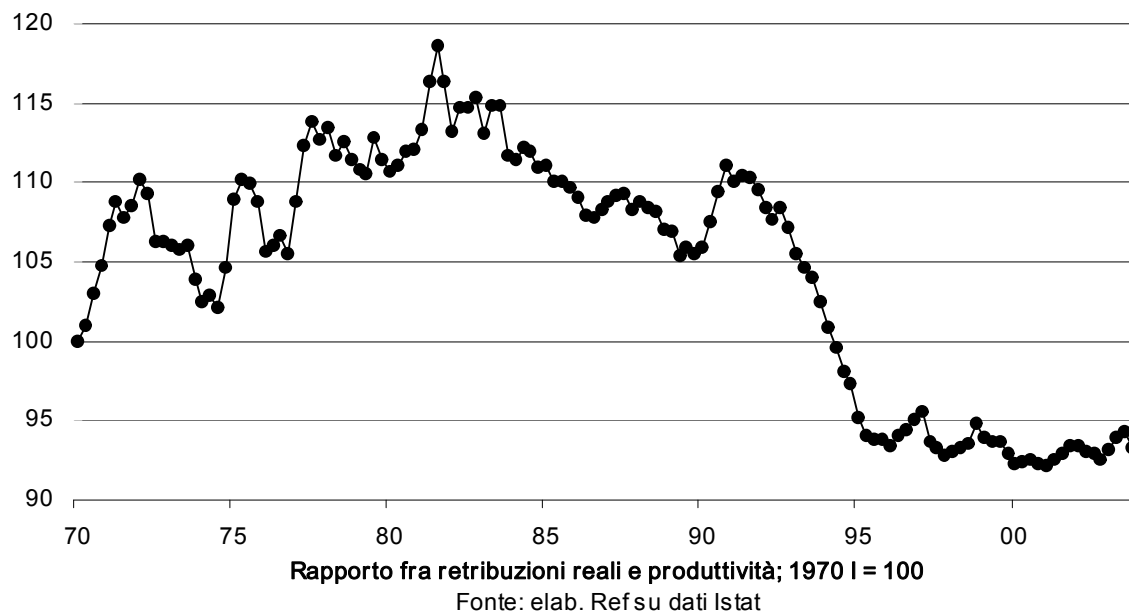
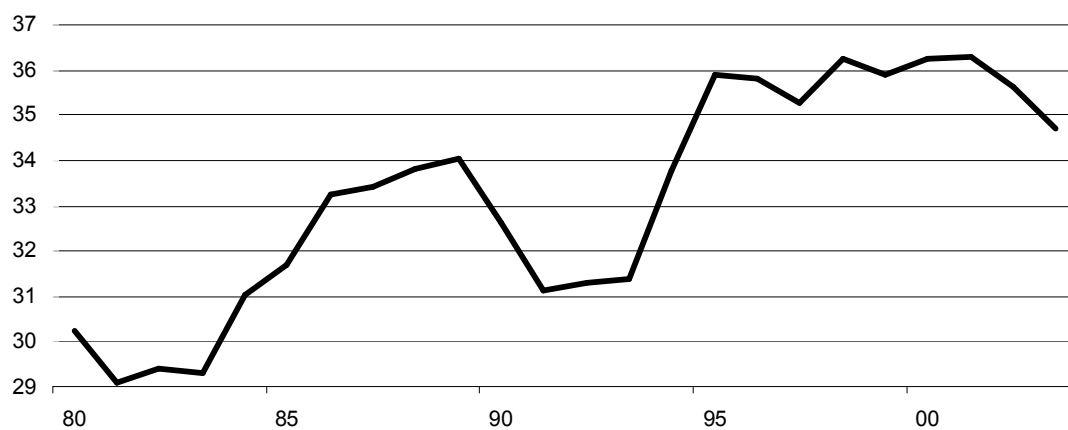


Fig.1.8 - Italia: Mol - totale economia



margine operativo lordo; in % del valore agg. a prezzi correnti; calcolato attribuendo alle unità di lavoro autonomo un reddito pari a quello delle unità di lavoro dipendente

Fonte: elab. Ref su dati Istat

1.4 Retribuzioni, occupazione, massa salariale

Nel corso della seconda metà degli anni novanta è emerso un canale che ha operato nella direzione di fornire un sostegno all'andamento del reddito delle famiglie. Si tratta del forte recupero registrato dal mercato del lavoro. In effetti, si sono esplicitati, con risultati in alcuni casi davvero sorprendenti, gli esiti in termini occupazionali che avrebbero dovuto fare seguito alla fase di moderazione salariale della prima metà del decennio. La crescita dell'occupazione è stata assecondata, oltre che dalla moderazione salariale, anche dagli interventi di riforma che hanno reso il mercato del lavoro più flessibile. L'occupazione ha sperimentato incrementi superiori a quelli osservati nel corso degli anni ottanta. Il risultato è particolarmente significativo se si tiene conto che tale tendenza si è affermata contestualmente ad una sostanziale stagnazione dell'occupazione nel Pubblico impiego. La crescita delle unità di lavoro dal '95 è stato superiore ad un milione e mezzo, ma se si guarda al solo settore privato non agricolo l'incremento supera i due milioni di unità di lavoro.

In estrema sintesi possiamo dire che l'effetto della stagnazione dei salari reali è stato almeno in parte contrastato dall'incremento dei livelli occupazionali del sistema. Da rilevare come tale tendenza abbia avuto luogo anche nel corso della fase di decelerazione del ciclo economico: l'Italia è infatti l'unico fra i maggiori Paesi europei a non avere registrato aumenti del tasso di disoccupazione nel corso degli ultimi anni.

Se, dunque, consideriamo congiuntamente i due risultati, rappresentati da una fase di modesta crescita salariale e dalla buona performance occupazionale, perveniamo ad una tendenza quale quella rappresentata dalla Figura 1.10. L'indicatore mostra l'intero monte retributivo deflazionato con il deflatore dei consumi. E' opportuno segnalare come l'indicatore tenga conto dei salari percepiti dai lavoratori autonomi attribuendo ad essi una retribuzione pari per convenzione a quella media percepita dalle unità di lavoro dipendente.

La variabile aiuta a cogliere i due diversi profili del passato decennio. La prima parte è caratterizzata da una forte caduta del potere d'acquisto del monte retributivo, la seconda presenta invece un percorso di miglioramento. In ogni caso, anche questo secondo indicatore ci segnala come ad inizio 2003 il potere d'acquisto del monte retributivo fosse solamente poco al di sopra dei valori d'inizio anni novanta.

1.5 Uno sguardo al futuro

L'enfasi sui guadagni occupazionali conseguiti nel corso degli ultimi anni è utile al fine di cogliere come il mercato del lavoro italiano sia giunto in prossimità di una svolta che non potrà essere esente da conseguenze in relazione alla struttura della contrattazione nel corso dei prossimi anni. Per sviluppare il ragionamento che segue è opportuno quindi ribadire due fatti stilizzati che fanno da premessa all'analisi che presentiamo.

Il primo è costituito dall'abbassamento del trend di crescita della produttività discusso in precedenza.

Fig. 1.9 - Italia: Unità di lavoro - totale economia

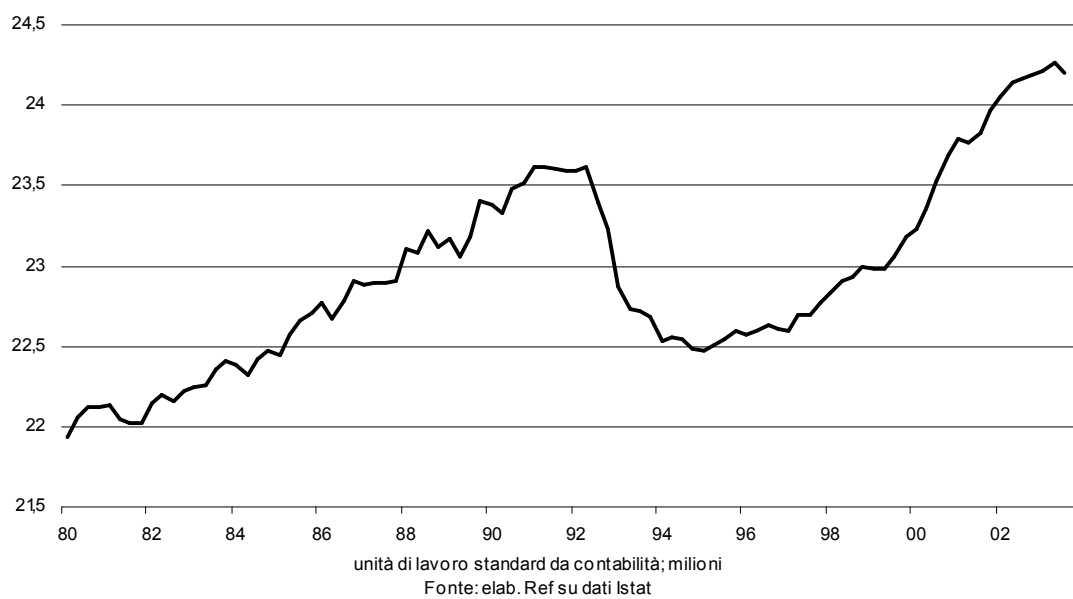
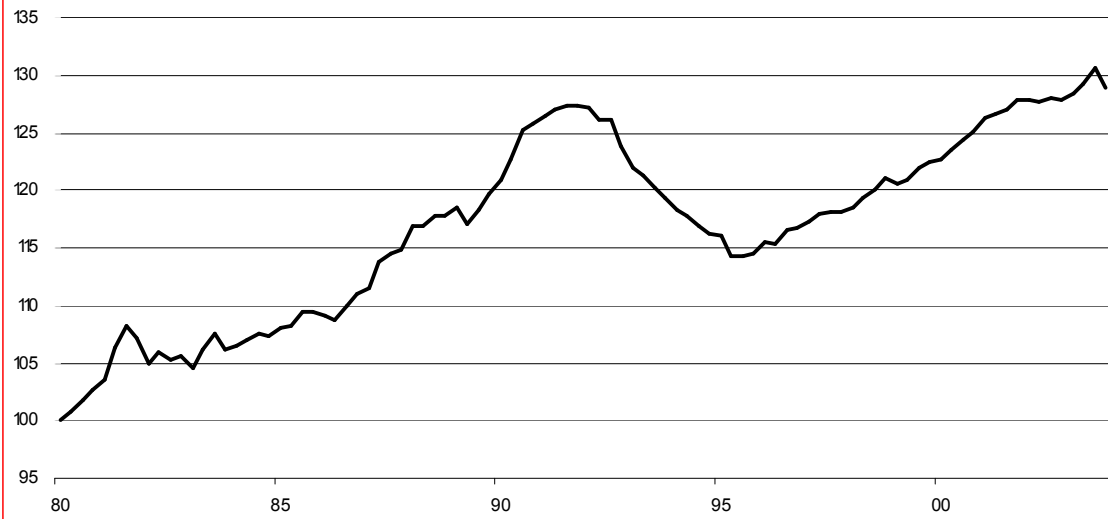


Fig. 1.10 - Italia: massa salariale reale - totale economia



retribuzioni pro-capite di fatto deflazionate con il deflatore
dei consumi della famiglie moltiplicate per le unità di lavoro totali Indice l'80 = 100
Fonte: elab. Ref su dati Istat

Il secondo è rappresentato dal conseguimento di condizioni di *full employment* in molte aree del Paese. Basti ricordare che il tasso di disoccupazione nel Nord Italia a inizio 2004 si colloca sotto il 4 per cento, valore rimasto pressochè costante nel corso degli ultimi quattro anni, risultato del tutto eccezionale in virtù della fase di stagnazione attraversata dall'economia. Inoltre, riduzioni significative del tasso di disoccupazione sono emerse anche nelle regioni del Centro dove, ad inizio 2004, il tasso di disoccupazione si è posizionato poco sopra il 6 per cento rispetto a valori intorno al 7.5 per cento d'inizio decennio. Anche in questo caso, ciò che sorprende non è tanto l'intensità della discesa, quanto il fatto che essa si sia verificata in una fase di economia stagnante.

Il tasso di disoccupazione resta molto elevato nel Mezzogiorno, sia pure in presenza di un trend decrescente che dai massimi del '98 (22 per cento) ha visto una discesa al 17.5 per cento nel 2003.

I fatti segnalati - bassa crescita delle produttività, stagnazione dell'economia, forti incrementi occupazionali, bassa crescita dei salari reali – costituiscono un mix di evidenze difficili da riconciliare se si considera solamente il *productivity slowdown* quale spiegazione di fondo delle tendenze. A mettere ordine in questo quadro apparentemente confuso interviene un secondo elemento di cambiamento strutturale nei meccanismi di funzionamento della nostra economia, vale a dire il mutamento dell'offerta di lavoro o, se si preferisce, nelle politiche salariali. E' vero difatti che nel corso degli ultimi anni la stagnazione della domanda è stata compensata, dal punto di vista del mercato del lavoro, dai processi di liberalizzazione del mercato. La stessa moderazione salariale costituirebbe quindi un esito dello schema di politica economica esplicitamente seguito in Italia sin dai primi anni novanta. Il vero quesito per i prossimi anni è quindi abbastanza chiaro. Se è vero che lo schema "moderazione salariale/aumento dell'occupazione" ha rappresentato uno dei tasselli degli sviluppi dell'economia italiana nel corso degli ultimi anni, sino a che punto è plausibile ripercorrere tale strada in un sistema che ha approssimato il pieno impiego in gran parte del territorio nazionale?

Uno sguardo alla tavola allegata mostra come oramai dal 1997 la dinamica retributiva abbia oscillato intorno a valori del 2.5/3.5 per cento, con un'incidenza delle componenti di slittamento salariale tutto sommato contenuta e rimasta all'interno di un range dello 0.5/1 per cento. Nei fatti il target definito in termini di Tasso d'inflazione programmato non è più stato conseguito, e questo ha poi immancabilmente dato luogo a fenomeni di recupero, anche perché nel corso degli ultimi anni la maggiore inflazione italiana rispetto agli obiettivi non è dipesa da andamenti sfavorevoli delle ragioni di scambio. Queste, dopo le forti perdite del 2000, sono migliorate per tre anni consecutivi. Per conseguenza si è allentato il peso del Tasso di inflazione programmato quale vincolo per le dinamiche retributive. Non si può comunque negare che gli assetti della contrattazione siano rimasti in generale orientati a una politica di moderazione sebbene l'ultima fase abbia posto in luce elementi di disallineamento tutto sommato significativi da parte delle retribuzioni nei settori della Pubblica Amministrazione.

L'aspetto più significativo dei numeri riportati non è però quello relativo alla dinamica salariale in sé, quanto piuttosto il fatto che tanto in termini nominali, quanto in termini reali, i salari non abbiano seguito il ciclo economico, né assecondato la decelerazione della produttività. In altri termini, proprio quando la difficile congiuntura economica ha frenato il percorso di discesa della disoccupazione e la flessione della produttività ha limitato gli spazi per incrementi delle retribuzioni, si sono prodotti alcuni sintomi di

recupero dei salari che, pur di entità contenuta, paiono indicare che qualcosa sta cambiando nel mercato del lavoro italiano. La stessa insistente preoccupazione per l'andamento del potere d'acquisto del reddito, manifestata dai consumatori attraverso la percezione di una forte crescita dei prezzi, è un segnale di malessere avvertito in misura estesa e trasversale da diversi ceti della popolazione. Non è da escludere che il beneficio derivante dalla riduzione della disoccupazione sia bilanciato, nella percezione dai lavoratori, dall'incertezza connessa alla maggiore precarietà dei posti di lavoro. E' diffusa la sensazione, anche fra le componenti sindacali, che un percorso di moderazione salariale così spinto quale quello seguito nel corso degli anni novanta non sia più proponibile.

Questa osservazione ci riporta alle considerazioni iniziali di questo paragrafo e al quesito introdotto in precedenza circa l'eventualità che il mercato del lavoro italiano sia oramai prossimo ad un punto di svolta.

Provando quindi a trarne alcune conclusioni, sia pure in termini puramente qualitativi, l'impressione è che si sia non molto distanti da una svolta legata all'approssimarsi di condizioni di pieno impiego in molte regioni. Una crescita occupazionale senza aumenti delle domande salariali non sarebbe replicabile a lungo, specie se l'attesa fase di inversione del ciclo verrà a materializzarsi, sia pure con ritmi di sviluppo modesti. Ciò implica in altri termini che, al mancato apporto della produttività alla crescita, verrà a sovrapporsi un apporto decrescente dal lato delle forze di lavoro. Le conclusioni in termini di crescita del sistema che conseguono dal ragionamento esposto sono preoccupanti. Ma ve ne sono anche altre relative alla relazione prezzi-salari: i salari reali tendono a recuperare in presenza di un abbassamento della dinamica dell'offerta di lavoro, ma a decelerare in virtù della persistente bassa crescita della produttività. Ci si può trovare nel breve in una situazione in cui la contrattazione non riesce a tenere conto di entrambi i fenomeni, anche perché, in fondo, è stata concepita in un periodo storico in cui la produttività comunque cresceva.

Con tutta probabilità, quindi, nei prossimi anni la dinamica dell'occupazione decelererà, in virtù delle crescenti strozzature d'offerta, ovviamente con forti differenze territoriali. La "produttività apparente del lavoro" accelererà in quanto vi sarà un minore apporto dell'occupazione alla crescita e, conseguentemente, un'accelerazione del rapporto capitale/lavoro. I salari nominali e reali accelereranno, recependo le diverse condizioni del mercato del lavoro.

Di per sé questa configurazione non si presenta come problematica. E' anzi del tutto ragionevole che un sistema che ha approssimato bassi livelli della disoccupazione cerchi di svilupparsi cercando di guadagnare maggiore efficienza e distribuendo retribuzioni più elevate. Vi è però un aspetto che non convince di questo schema, ed è, evidentemente, la questione del Mezzogiorno.

Se le crescenti domande salariali con cui ci potremmo confrontare nei prossimi anni venissero assecondate dal primo livello della contrattazione, proprio adesso che qualche flessione della disoccupazione comincia a vedersi anche al Sud, ci troveremmo giocoforza in una situazione contraddittoria. Ed è anche per questo che la struttura della contrattazione si trova comunque dinanzi a un bivio. Gli schemi di moderazione salariale perseguiti negli ultimi anni sembrano oramai superati nei fatti per gran parte delle regioni italiane, ma possono ancora dare molto in alcune parti del Paese.

Fig. 1.11 - Nord e Mezzogiorno: tasso di disoccupazione

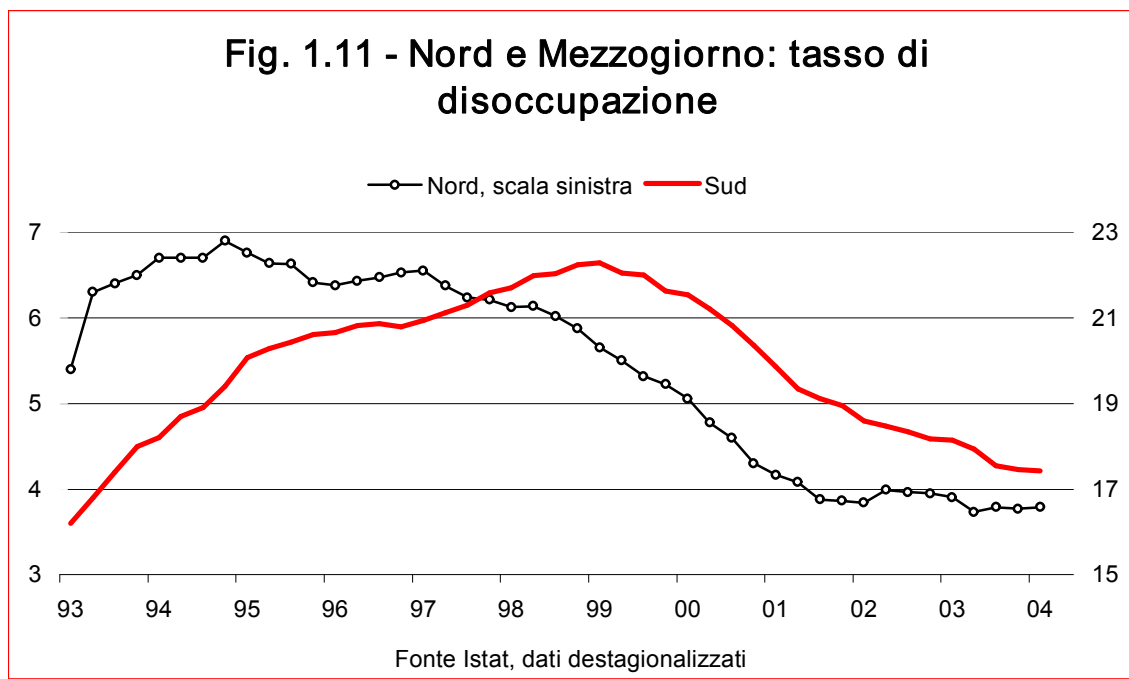


Fig. 1.12 - Inflazione programmata e effettiva, retribuzioni contrattuali e di fatto ⁽¹⁾

Anno di presentazione	Governo	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>DPEF 92</i>	<i>Anato</i>	-	3,5	2,5	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>DPEF 93</i>	<i>Ciampi</i>	-	4,5	3,5	2,5	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>DPEF 94</i>	<i>Berlusconi</i>	-	-	3,5	2,5	2,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>DPEF 95</i>	<i>Dini</i>	-	-	-	4,7	3,5	3,0	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>DPEF 96</i>	<i>Prodi</i>	-	-	-	-	3,9	2,5	2,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>DPEF 97</i>	<i>Prodi</i>	-	-	-	-	-	2,5	1,8	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-	-
<i>DPEF 98</i>	<i>Prodi</i>	-	-	-	-	-	-	1,8	1,5	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-
<i>DPEF 99</i>	<i>D'Alema</i>	-	-	-	-	-	-	-	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	-	-	-	-
<i>DPEF 00</i>	<i>Amato</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	2,3	1,7	1,2	1,2	1,2	1,2	-	-
<i>DPEF 01</i>	<i>Berlusconi</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,8	1,7	1,3	1,0	1,0	1,0	-
<i>DPEF 02</i>	<i>Berlusconi</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,7	1,4	1,3	1,2	1,2	-
<i>DPEF 03</i>	<i>Berlusconi</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,4	1,7	1,5	1,4	1,4
<i>Inflazione effettiva</i>	<i>FOI⁽²⁾</i>	5,4	4,2	3,9	5,4	3,9	1,7	1,8	1,6	2,6	2,7	2,4	2,4	-	-	-	-
	<i>NIC⁽²⁾</i>	5,2	4,5	4,0	5,2	4,0	2,0	2,0	1,7	2,5	2,7	2,5	2,7	-	-	-	-
	<i>IPCA⁽²⁾</i>	-	-	-	-	-	1,9	2,0	1,7	2,6	2,3	2,6	2,8	-	-	-	-
	<i>DCF⁽²⁾</i>	5,7	5,0	4,9	5,9	4,6	2,2	2,1	2,1	2,8	2,8	3,1	2,7	-	-	-	-
<i>Retribuzioni contrattuali per dipend.</i>	<i>Totale economia</i>	4,7	2,7	1,9	3,3	4,1	4,3	2,4	1,8	1,9	2,5	2,1	2,2	-	-	-	-
	<i>Industria s.s.</i>	5,7	4,1	2,9	3,6	3,4	3,8	2,7	2,1	1,9	1,8	2,8	2,6	-	-	-	-
	<i>AA.PP.</i>	2,1	0,9	0,4	1,8	5,5	6,5	1,0	1,7	2,4	4,1	2,7	1,6	-	-	-	-
<i>Retribuzioni di fatto per U.L. ⁽⁶⁾</i>	<i>Totale economia</i>	5,2	4,3	3,0	3,7	5,2	3,4	2,8	3,0	3,2	3,5	2,6	3,2	-	-	-	-
	<i>Industria s.s.</i>	6,9	5,4	3,5	3,4	5,2	3,3	2,8	2,9	2,8	3,4	2,5	2,8	-	-	-	-
	<i>AA.PP.</i>	2,6	1,8	1,0	2,5	7,8	5,3	0,9	2,9	4,4	4,1	3,4	4,0	-	-	-	-
<i>Produttività del lavoro</i>	<i>Totale economia</i>	1,6	2,5	3,3	2,7	0,8	1,6	0,7	1,0	1,6	0,4	-0,8	0,0	-	-	-	-
	<i>Industria s.s.</i>	4,3	0,9	5,5	3,4	-0,2	2,4	-0,4	1,5	1,8	0,4	-1,5	0,2	-	-	-	-

Fonte: dati Istat e Dpef vari anni

La prima cifra di ogni riga indica il tasso a preconsuntivo (non indicato dal DPEF '92 per il 1992).

FOI: Famiglie operai e impiegati; NIC: Intera collettività nazionale.

IPCA: Indice dei prezzi al consumo armonizzati; DCF: Deflatore dei consumi delle famiglie

Dati stimati per il 2003 delle AA.PP.

2. Il costo del lavoro: l'Italia nel contesto europeo

Gli anni più recenti sono stati caratterizzati da due fenomeni particolarmente rilevanti per gli effetti che possono produrre sulla comparabilità/convergenza dei prezzi e sulla competitività a livello europeo: da un lato, è stata effettivamente introdotta la Moneta Unica Europea; dall'altro, è stato avviato il processo di allargamento ai Paesi dell'Europa Centrale e dell'Est.

Nel precedente Rapporto era già stato sottolineato come l'esistenza di significativi differenziali di costo del lavoro tra i Paesi Europei, nonché la concomitante esistenza di differenze rilevanti nei sistemi previdenziali e di Welfare, dovrebbero influenzare, almeno nel lungo periodo, le scelte di localizzazione delle imprese e dei lavoratori. Se, da un lato, l'introduzione dell'Euro appare ormai "cosa fatta" e non sembra aver (ancora) alterato in maniera sostanziale gli equilibri socio-economici esistenti tra gli attuali quindici Paesi membri, dall'altro il recente allargamento rinvigorisce il dibattito sull'impatto che i nuovi soci possono esercitare sugli equilibri (interni ed esterni) che caratterizzano l'assetto dell'Unione Europea.

Questo tema è al momento particolarmente rilevante, dal momento che a Maggio 2004 è avvenuto l'ingresso ufficiale di altri dieci Paesi (Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Slovenia e Ungheria) nell'Unione Europea. A questo primo folto gruppo dovrebbero fare seguito Bulgaria e Romania nel 2007, mentre la Turchia non sta ancora negoziando l'adesione.

L'allargamento dovrebbe consentire all'economia europea di competere con più forza nei mercati internazionali (contrapponendosi all'egemonia del sistema americano e alla crescente competitività di quello asiatico, soprattutto cinese). Tuttavia, c'è chi vede nell'ingresso dei nuovi Paesi, mediamente caratterizzati da condizioni socio-economiche assai diverse da quelle degli attuali Stati membri, una "minaccia" per la produzione e l'occupazione interni a ciascun Paese.

In questa sezione del Rapporto ci si soffermerà, quindi, non solo sul differenziale e la struttura del costo del lavoro nei Paesi membri ma, grazie all'allargamento intervenuto anche nelle indagini sul costo del lavoro a livello europeo, si compirà per la prima volta un'analisi (sulla base di dati omogenei e comparabili) della posizione relativa dei nuovi Paesi.

L'Indagine Europea sul Costo del Lavoro (*European Labour Cost Survey*) ha cadenza quadriennale ed i dati vengono ufficialmente pubblicati con notevole ritardo. Le informazioni disponibili più recenti si riferiscono quindi al 2000, prima ancora dell'introduzione dell'Euro.

Si tenga tuttavia presente che i cambiamenti di politica, quando annunciati e credibili, possono in realtà produrre effetti anche prima del loro avvento³. Questo potrebbe essere ancora più sostenibile nel caso dell'Euro, dal momento che i Paesi interessati sono stati sottoposti a obiettivi e vincoli macroeconomici molto stringenti per garantire la stabilità della futura moneta unica. Alcuni "segnali" di cambiamento nei differenziali di costo del lavoro tra i Paesi membri potrebbero quindi già essere visibili nel 2000⁴.

³ Nel caso di pure aspettative razionali, un cambiamento nella politica economica può produrre tutti gli effetti attesi anche con il solo annuncio.

⁴ I dati della European Labour Cost Survey del 2000 sono stati parzialmente pubblicati solo nella seconda metà del 2003. Per questa ragione, i valori monetari sono già espressi in Euro.

2.1 Il differenziale di costo del lavoro nei Paesi membri

La Tavola 2.1. riporta il differenziale di costo del lavoro orario e mensile nei Paesi membri, distinguendo anche i settori industriali dai servizi. Il costo medio di un'ora di lavoro in Europa si aggira intorno ai 22 euro nel 2000 e risulta leggermente superiore nell'industria (22.37 Euro, rispetto a 22.2 nei servizi). L'ordinamento dei due settori si inverte se si considera il costo del lavoro mensile, dal momento che, in media, il numero di ore lavorate nei servizi è maggiore di quello dell'industria.

Fatta 100 la media del costo del lavoro in Europa, il costo del lavoro (orario e mensile) in Italia si attesta intorno ad 85-87, risultando significativamente inferiore a quello dei Paesi scandinavi (128 in Svezia, intorno a 120 in Danimarca), ai Paesi continentali (113-119 in Germania, 103-109 in Francia) e alla Gran Bretagna (107-117). Al di sotto dell'Italia nella graduatoria dei Paesi membri figurano solo gli altri Paesi mediterranei (Grecia, Portogallo e Spagna) e l'Irlanda.

In termini di differenziale di costo del lavoro, gli attuali Paesi europei possono essere classificati quindi in quattro grandi gruppi. Il gruppo dei Paesi "ad alto costo", comprende i Paesi scandinavi (esclusa la Finlandia) e la Germania, il cui costo del lavoro supera di oltre 15-20 punti la media europea. Seguono nella graduatoria gli altri Paesi continentali (Austria, Francia, Olanda e Lussemburgo), la Finlandia e la Gran Bretagna, dove il costo del lavoro si aggira intorno alla media europea. L'Italia, insieme all'Irlanda, figura tra i Paesi caratterizzati da un costo del lavoro di 10-15 punti inferiore alla media. L'ultimo gruppo di Paesi, a "bassissimo costo" del lavoro, annovera gli altri Paesi mediterranei, dove il costo del lavoro risulta significativamente inferiore (anche del 50-60%, come in Grecia e Portogallo) rispetto alla media europea.

L'ordinamento dei Paesi risulta pressoché costante, sia passando dal costo del lavoro orario a quello mensile, sia considerando separatamente industria e servizi: indipendentemente dalla specializzazione produttiva, i Paesi caratterizzati da un elevato costo del lavoro nell'industria presentano un costo del lavoro relativamente elevato anche nei servizi. Nel caso dell'Italia il costo relativo di un'ora di lavoro nell'industria risulta pari a 81, mentre raggiunge 88 nei servizi. Le differenze si attenuano in termini di costo del lavoro mensile, dal momento che il numero medio di ore lavorate nell'industria italiana risulta relativamente più elevato della media (soprattutto dei Paesi ad elevato costo).

In generale, il numero di ore mediamente lavorate tende a compensare le differenze esistenti nel costo del lavoro orario tra i Paesi europei. Infatti, come mostra la Figura 2.1., con l'eccezione dei Paesi anglo-sassoni (soprattutto nel caso dell'industria), sembra esservi una relazione negativa tra numero di ore (mensili) lavorate e costo del lavoro orario. Dal lato delle imprese, un basso costo del lavoro rende relativamente più conveniente un utilizzo intensivo di questo fattore produttivo; dal lato dei lavoratori, un basso costo del lavoro presuppone proporzionalmente un salario relativamente basso e richiede quindi un maggior numero di ore di lavoro per raggiungere un determinato livello di reddito (condizionato al costo della vita). Il numero di ore lavorate risulta quindi relativamente più elevato in Grecia, Portogallo e Italia, mentre appare più contenuto nei Paesi scandinavi e in Francia, in quest'ultimo caso anche per effetto della Legge sulle 35 ore. Irlanda e Gran Bretagna sono tradizionalmente caratterizzati da una prevalenza di "orari lunghi", determinati anche da un ricorso diffuso allo straordinario (Deakin e Reed, 2001).

Tavola 2.1
Costo del lavoro orario e mensile nei Paesi Membri, 2000
 Media EU=100

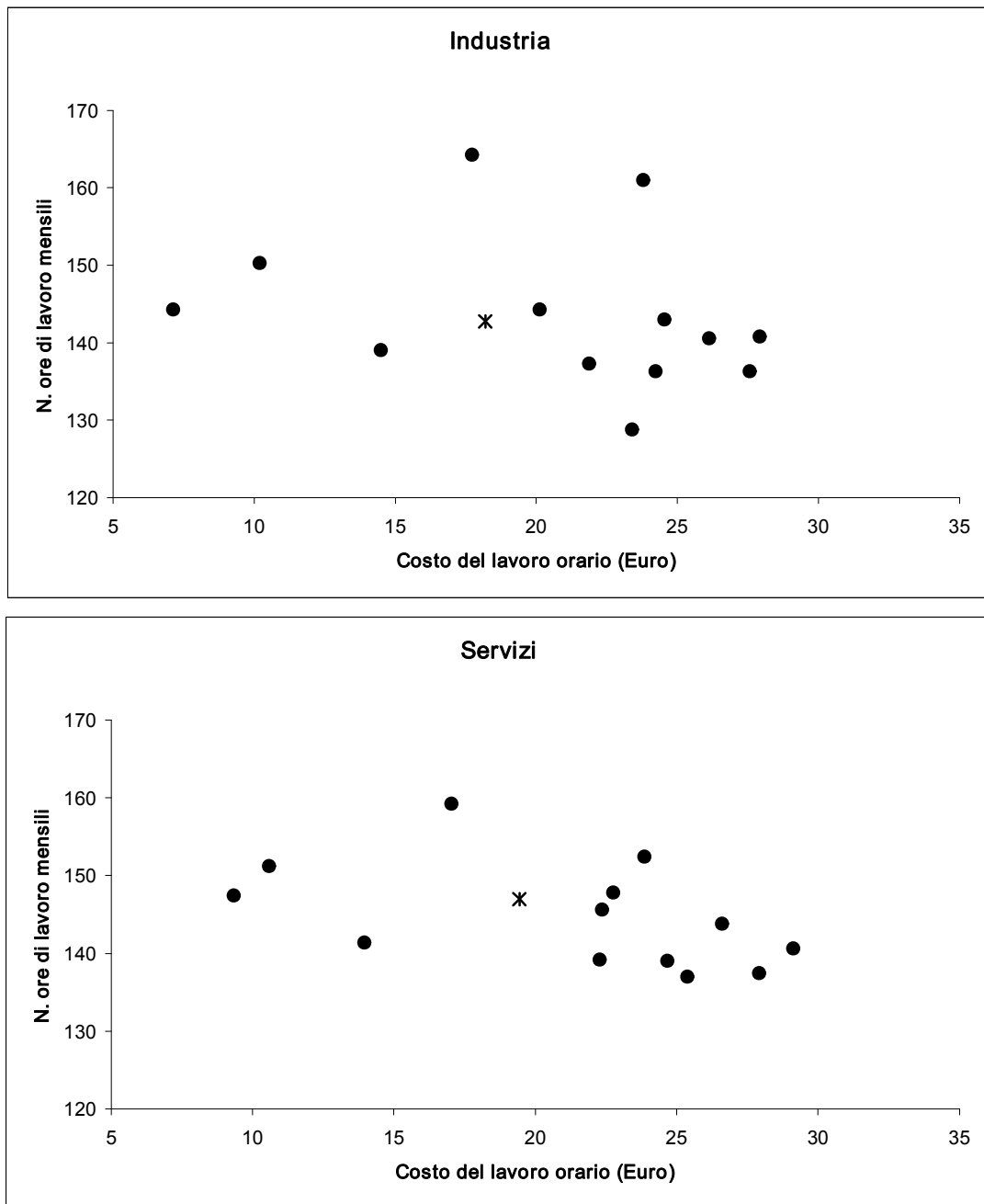
	Costo del lavoro orario			Costo del lavoro mensile		
	Totale	Industria	Servizi*	Totale	Industria	Servizi*
Italia	85	81	88	87	84	90
Austria	106	110	103	109	113	105
Danimarca	122	117	126	119	116	120
Finlandia	99	98	101	97	95	99
Francia	109	105	114	103	99	108
Germania	119	123	111	113	117	106
Gran Bretagna	107	106	108	117	120	115
Grecia	47	46	48	50	49	51
Irlanda	78	79	77	87	90	85
Lussemburgo	104	90	120	109	91	120
Olanda	103	108	100	100	104	97
Portogallo	36	32	42	38	33	44
Spagna	64	65	63	64	66	63
Svezia	128	125	131	128	126	130
Media paesi membri (Euro)**	22,29	22,37	22,20	3169	3146	3189

Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, Labour Cost Survey

* Sono compresi i servizi G-K dalla classificazione Nace Rev. 1

** Non sono disponibili dati per il Belgio

Figura 2.1
Relazione tra costo del lavoro e ore lavorate, 2000



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, Labour Cost Survey

L'ordinamento dei Paesi membri in termini di costo del lavoro risulta essere nel complesso molto stabile nel tempo, anche se alla fine degli anni Novanta sembrano essere cambiate (in alcuni casi in maniera rilevante) le distanze relative.

La Figura 2.2. confronta, separatamente per l'industria ed i servizi, il differenziale di costo del lavoro rilevato per ciascun Paese nel 1996-97 (asse delle ascisse) con quello del 2000 (asse delle ordinate). Lungo la diagonale principale del grafico il differenziale risulta identico nei due periodi considerati. I punti-Paesi che registrano un aumento del differenziale tendono a disporsi al di sopra della diagonale, mentre i punti-Paesi per i quali il differenziale si riduce tendono a disporsi al di sotto della stessa⁵. La distribuzione dei punti-Paesi lungo la diagonale fornisce quindi indicazioni sia sull'ampiezza dei differenziali (più i punti sono distanti, più le differenze tra i Paesi sono rilevanti), sia sulla stabilità nel tempo dell'ordinamento dei Paesi. Alla luce di queste considerazioni, la Figura 2.2. conferma la relativa stabilità dei differenziali di costo del lavoro nel periodo 1996-2000. Pur non cambiando sostanzialmente la sua posizione nell'ordinamento dei Paesi, in termini relativi il costo del lavoro in Italia è diminuito, soprattutto nei servizi. Una riduzione analoga è avvenuta anche in Austria, Germania e Spagna, mentre il costo è aumentato in maniera significativa in Gran Bretagna. In generale, i servizi hanno sperimentato variazioni nelle differenze relative più rilevanti rispetto all'industria.

Il cambiamento nella posizione relativa dell'Italia è stato essenzialmente determinato dall'andamento contenuto sia delle retribuzioni che degli oneri sociali, con effetti marginali anche sulla composizione del costo del lavoro.

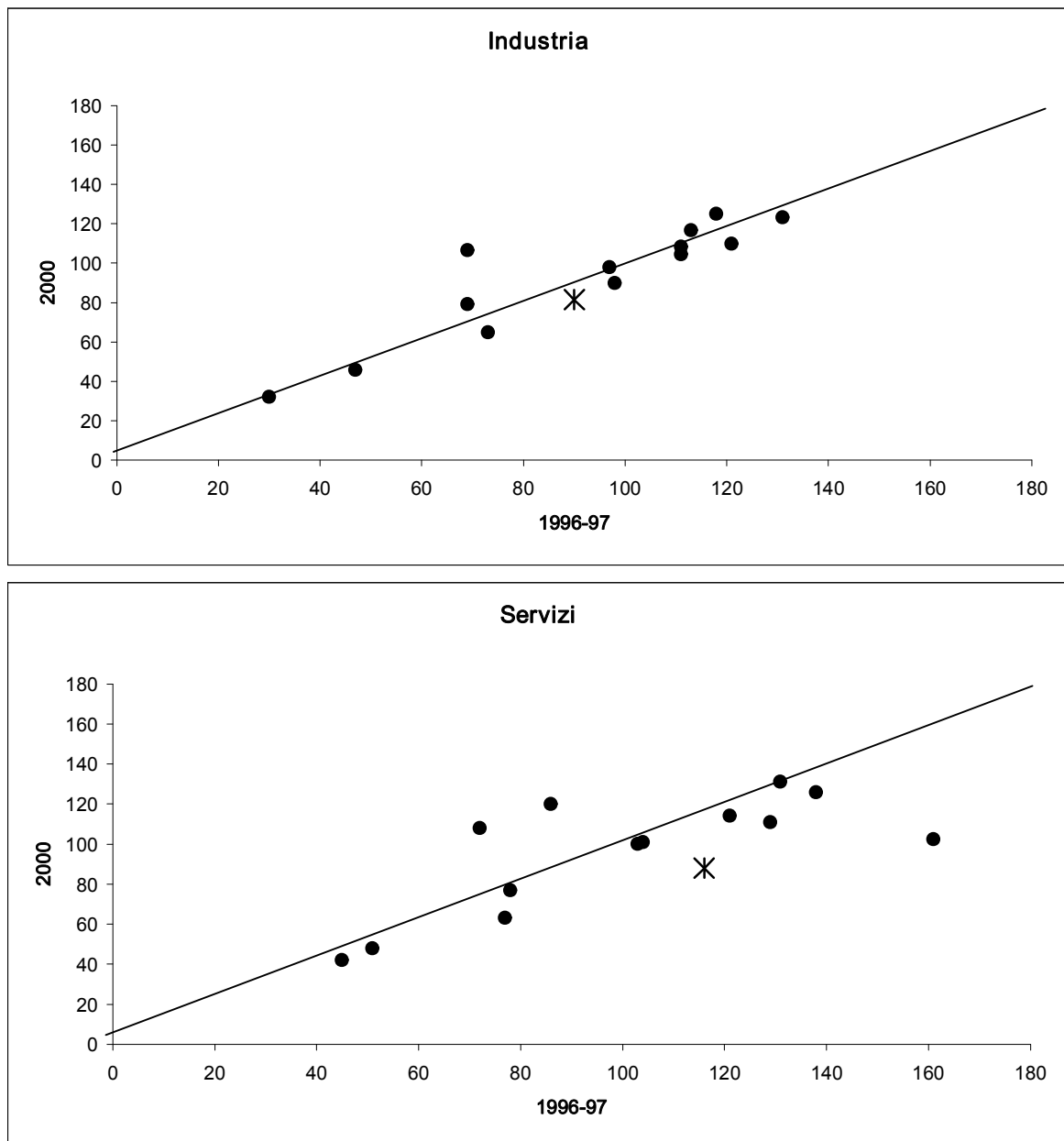
Come già osservato nel precedente Rapporto, l'entità dei differenziali di costo dipende essenzialmente dalla specializzazione produttiva e dalla dimensione media delle imprese operanti in ciascun Paese. Nel caso dell'Italia (e degli altri Paesi mediterranei), la prevalenza della piccola impresa e dell'industria manifatturiera tradizionale ed artigiana, caratterizzate da costi (e salari) mediamente più bassi rispetto alla grande impresa ed ai settori ad alto contenuto tecnologico, può spiegare parte della differenza osservata nel costo del lavoro medio.

Al fine di tener conto di questo effetto di composizione, la Tavola 2.2 riporta il differenziale di costo del lavoro all'interno dei principali settori di attività economica⁶. La classificazione internazionale utilizzata (NACE Rev.1) tiene conto dell'elevata eterogeneità che contraddistingue il comparto dei servizi sia tra i Paesi, sia all'interno di essi.

⁵ Si noti che un aumento del differenziale significa una riduzione della differenza rispetto alla media per un Paese il cui costo iniziale risulta inferiore alla media stessa (i.e., inferiore a 100). Ad esempio, se un Paese registra un differenziale pari a 70 nel 1996 e a 80 nel 2000, questo si posizionerà al di sopra della diagonale (il differenziale è aumentato da 80 a 90), ma la differenza del suo costo rispetto alla media si è ridotta, passando dal 20% al 10%. Un ragionamento analogo vale al di sotto della diagonale.

⁶ Per un'analisi più rigorosa sull'impatto dell'effetto di composizione sui differenziali di costo del lavoro, si rimanda al capitolo 2 della Sezione Quarta in Cnel-Cesos (2002)

Figura 2.2.
Costo del lavoro orario nell'industria e nei servizi: 1996 vs 2000



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, Labour Cost Survey

Tavola 2.2.
Differenziale di costo del lavoro orario per settore di attività economica, 2000
 Media EU=100

	Ind. estrattiva	Manifattura	Distribuzione energia, gas e acqua	Costruzioni	Commercio	Alberghi e pubblici esercizi	Trasporti e comunica- zioni	Intermediari finanziari	Attività immobiliari e servizi alle imprese	TOTALE
Italia	92	80	91	85	89	88	96	94	76	85
Austria	122	107	125	119	111	96	104	100	105	106
Danimarca	145	114	107	136	133	140	134	102	126	122
Finlandia	96	97	85	109	115	99	109	83	97	99
Francia	85	106	95	107	112	142	89	101	115	109
Germania	139	125	120	111	113	95	n.d.	101	n.d.	119
Gran Bretagna	141	103	108	121	104	96	107	117	115	107
Grecia	53	42	55	41	40	73	63	48	48	47
Irlanda	81	76	99	87	73	73	86	72	91	78
Lussemburgo	87	97	124	84	88	89	119	122	91	104
Olanda	166	106	112	121	103	97	105	96	98	103
Portogallo	34	31	44	36	43	39	54	55	34	36
Spagna	82	66	85	63	63	68	81	78	50	64
Svezia	134	124	106	134	139	129	139	125	130	128
EU15	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Coeff. Variaz.	0,366	0,277	0,231	0,310	0,293	0,271	0,238	0,223	0,293	0,269

Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, Labour Cost Survey

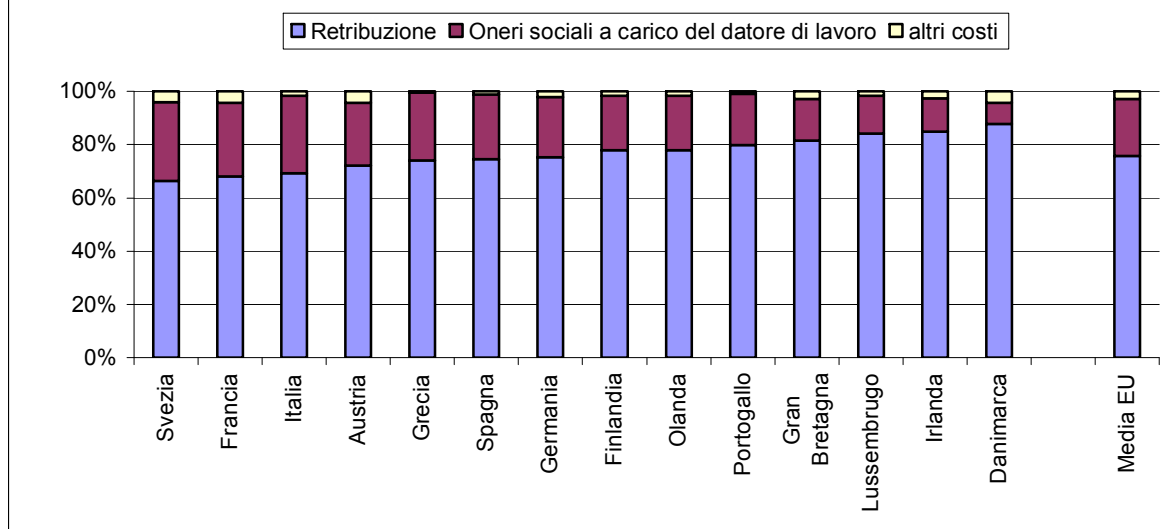
Pur persistendo un'elevata correlazione positiva nei differenziali registrati nei diversi settori per ciascun Paese (i Paesi caratterizzati da alti livelli di costo del lavoro nei settori tradizionali presentano alti livelli di costo anche nei settori tecnologici ed innovativi), il costo del lavoro in Italia risulta relativamente più vicino alla media europea nell'industria estrattiva ed energetica (-9%), nonché nei trasporti e nel settore dell'intermediazione finanziaria (-4-6%). Le differenze si fanno invece più rilevanti nella manifattura (-20%) e nei servizi alle imprese (-25%), settori nei quali prevalgono la piccola impresa e le attività a basso contenuto tecnologico. I settori nel complesso caratterizzati da differenze nel costo del lavoro relativamente più contenute sono i servizi tradizionalmente più regolamentati (come i trasporti) o più esposti alla concorrenza internazionale (come l'intermediazione finanziaria). In questi settori, ad esempio, il costo del lavoro in Grecia risulta del 30-40% inferiore alla media (rispetto al 60% dell'intera economia). Differenze più attenuate sono registrate anche per i Paesi ad elevato costo del lavoro.

Rilevanti differenziali di costo sono associati a una composizione del costo del lavoro notevolmente diversa tra i Paesi europei. La Figura 2.3 riporta la composizione del costo del lavoro media in Europa e in ciascun Stato membro. I Paesi sono ordinati in maniera crescente rispetto all'incidenza della retribuzione sul costo del lavoro. In Europa la retribuzione lorda del lavoratore costituisce mediamente circa tre quarti del costo del lavoro totale, mentre gli oneri a carico del datore di lavoro rappresentano poco più del 21% del costo. Una quota residuale (intorno al 3%) è rappresentata da altri costi, essenzialmente costi di formazione (inclusi gli apprendisti). Con l'eccezione del Portogallo e dell'Olanda, tutti i Paesi mediterranei e continentali sono caratterizzati da un'incidenza della retribuzione al di sotto della media, essenzialmente determinata da un maggior prelievo effettuato attraverso i contributi sociali. A questo gruppo si aggiunge la Svezia, dove l'incidenza della retribuzione sul costo del lavoro si attesta intorno al 67%.

La figura mostra chiaramente come l'Italia si distingua sia dalla media dei Paesi europei, sia dagli altri Paesi mediterranei per una più elevata incidenza dei contributi obbligatori (29%, contro il 24-25% di Grecia e Spagna e il 19% del Portogallo), a fronte di una più bassa incidenza della retribuzione lorda (69%, contro il 74% in Grecia e Spagna e quasi l'80% in Portogallo). Gli altri costi sono in Italia del tutto marginali, inferiori al 2% del costo complessivo. L'incidenza degli altri costi è inferiore in Europa solo negli altri Paesi mediterranei, soprattutto in Grecia e Portogallo. L'Italia, insieme alla Svezia, guida quindi la graduatoria europea relativa all'incidenza degli oneri sociali a carico dell'impresa. L'incidenza della retribuzione lorda è particolarmente elevata nei Paesi anglosassoni, soprattutto in Irlanda, dove gli oneri sociali complessivi superano di poco il 10% del costo del lavoro.

Un caso a sé stante è rappresentato dalla Danimarca, dove gli oneri a carico del datore di lavoro raggiungono appena l'8% del costo totale, dal momento che il sistema di Welfare è in questo Paese finanziato quasi completamente attraverso la tassazione generale. La Danimarca si contraddistingue, insieme a Francia ed Austria, anche per la più elevata incidenza delle spese di formazione, che superano il 4% del costo totale.

**Figura 2.3 - Composizione del costo del lavoro
Industria e servizi, 2000***



2.2 La posizione relativa dei Paesi candidati

Nell'introduzione a questa sezione è già stato menzionato il fervido dibattito in corso sugli effetti che l'allargamento dell'Unione Europea potrebbe produrre sulla competitività e gli equilibri degli attuali Stati membri. Una parte di questo dibattito è influenzata dalle rilevanti differenze socio-economiche esistenti tra gli Stati membri ed i Paesi candidati.

Le economie dei Paesi candidati sono infatti caratterizzate, rispetto alla media dell'esistente Unione Europea, da un maggior peso dell'agricoltura e dell'economia informale. Le radicali ristrutturazioni degli anni Novanta hanno inoltre portato ad una riduzione dell'industria pesante e del settore pubblico, accompagnate dalla nascita di imprese private medio-piccole, spesso di proprietà straniera.

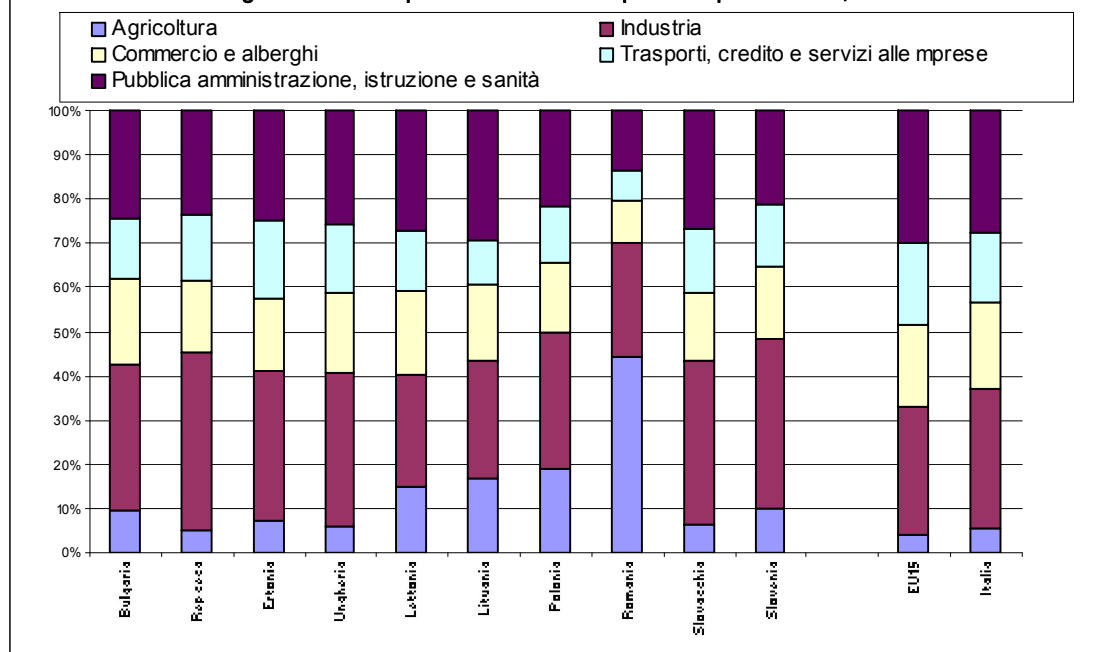
Tassi di partecipazione al mercato del lavoro in linea con l'attuale media europea sono in alcuni Paesi (ad esempio Ungheria e Romania) accompagnati da bassi tassi di disoccupazione, soprattutto femminile⁷. In Paesi caratterizzati da scarsa creazione di posti di lavoro, bassi sussidi di disoccupazione ed un sistema previdenziale carente, molte persone sono obbligate a integrare il proprio reddito attraverso attività informali, soprattutto nell'agricoltura e nei servizi. Queste persone, che in altri contesti verrebbero registrate tra i disoccupati o gli inattivi, risultano quindi occupate. Nei Paesi candidati il diffondersi dell'occupazione informale è stato accentuato dal processo di privatizzazione e distribuzione delle terre di proprietà pubblica. In alcuni casi, come in Romania, questo processo ha portato ad un'estrema parcellizzazione dei terreni, che ha consentito a molte famiglie di sostenersi con la coltivazione di piccoli lotti e l'avvio di correlate attività a gestione familiare. Le persone interessate, molte delle quali anziane, vengono considerate lavoratori autonomi senza dipendenti o coadiuvanti in imprese familiari. Questo fenomeno giustifica anche l'eccezionale incidenza dell'occupazione agricola in Romania, dove rappresenta oltre il 44% dell'occupazione complessiva (Figura 2.4.). Oltre che in Romania, l'incidenza dell'agricoltura risulta particolarmente elevata in Lettonia, Lituania, e Polonia (15-19%), Paesi che si distinguono anche per un'incidenza relativamente modesta (inferiore al 10-13%) dell'occupazione nei servizi privati avanzati (trasporti, intermediazione finanziaria e servizi alle imprese). Rispetto alla media dei Paesi membri, alcuni Paesi candidati sono inoltre caratterizzati da una relativa maggior incidenza dell'industria (intorno al 40% in Slovenia, Repubblica Ceca e Slovacca).

La struttura produttiva ed occupazionale prevalente nei Paesi candidati rispetto agli attuali Stati membri si ripercuote sul differenziale di costo del lavoro.

Nel 2000 il costo del lavoro orario nei Paesi candidati è meno di 4 Euro, rispetto agli oltre 22 Euro della media europea (19 Euro in Italia). Il costo del lavoro orario risulta particolarmente basso (inferiore a 2 Euro) in Bulgaria e Romania. Con l'eccezione di Cipro e Slovenia, in tutti gli altri Paesi candidati il costo del lavoro si attesta tra 2 e 5 Euro.

⁷ Nel 2002 il tasso di disoccupazione in Ungheria era del 5%, rispetto al 7.7% medio dell'Unione Europea. Considerando solo le donne, in Romania il tasso di disoccupazione si aggira intorno al 6.5%, due punti al di sotto della media europea. Le differenze di genere nei Paesi candidati risultano nel complesso meno marcate che negli Stati membri.

Figura 2.4 - Composizione dell'occupazione per settore, 2001



La Tavola 2.3. mette chiaramente in luce l'entità dei differenziali di costo esistenti tra la media dell'Unione Europea ed i Paesi candidati. Il costo del lavoro orario nei Paesi candidati risulta infatti pari a circa il 15% di quello medio europeo, con punte del 6-7% in Bulgaria e Romania. Un differenziale relativamente più contenuto (comunque intorno al 40-50%) si registra solo nel caso di Cipro e Slovenia, due economie relativamente marginali (in termini dimensionali) nel contesto dei nuovi Paesi entranti. In Polonia e nella Repubblica Ceca il costo del lavoro risulta più elevato della media dei Paesi candidati, ma costituisce ancora meno del 20% della media europea.

Le differenze permangono evidenti anche confrontando il costo dei Paesi candidati con quello dello Stato membro dal più basso costo del lavoro: fatto 100 il costo del lavoro in Portogallo, quello medio dei Paesi candidati risulta pari a 44 e non raggiunge 60 anche considerando solo Polonia e Repubblica Ceca.

Differenziali di questa entità permangono anche considerando il costo del lavoro mensile, rivelando quindi che il numero di ore lavorate non differisce in maniera significativa tra i Paesi candidati. In particolare, non sembra esservi una chiara propensione ad orari più lunghi nei Paesi caratterizzati dal costo del lavoro orario più basso.

Parte del dibattito sugli effetti del cambiamento si è concentrato proprio sul ruolo che potrebbe giocare il differenziale di costo del lavoro nelle scelte di localizzazione delle imprese e nella mobilità dei lavoratori: sulla base di questo differenziale, le prime sarebbero indotte a localizzarsi nei Paesi candidati, i secondi ad emigrare verso gli attuali Stati membri.

In realtà, gli studi esistenti sembrano mostrare che l'allargamento non dovrebbe generare ingenti flussi né di imprese, né di lavoratori.

Le scelte di localizzazione produttiva, come dimostrano anche alcune indagini condotte sul Mezzogiorno d'Italia, non sono di solito determinate esclusivamente da fattori di costo, che divengono importanti solo in concomitanza con altri fattori: la qualificazione della manodopera locale, lo stato delle infrastrutture, il regime fiscale e l'eventuale presenza di incentivi (Dell'Aringa et al., 1999).

Lo stesso vale per i lavoratori, le cui scelte di emigrazione dipendono in maniera significativa anche dalle reti familiari, sociali e culturali in cui sono inseriti (Pederson e Pytlikova, 2004). Studi condotti sulla base di metodologie diverse sono giunti alla conclusione comune che il potenziale migratorio associato all'allargamento sarà pari a circa il 3% della popolazione dei Paesi candidati e si tratterà, in ogni caso, di un fenomeno graduale (Commissione Europea, 2001). Il problema è che i flussi non saranno ugualmente ripartiti fra i Paesi dell'attuale Unione Europea, ma tenderanno a concentrarsi nelle regioni confinanti coi Paesi candidati, soprattutto Germania ed Austria.

Si tenga inoltre presente che, nel caso dei lavoratori, più che il costo del lavoro è la retribuzione a determinare le scelte di (im)mobilità.

In effetti, l'incidenza della retribuzione sul costo del lavoro complessivo varia notevolmente anche all'interno dei Paesi candidati, oscillando dal 67% in Romania ed Ungheria ad oltre l'80% in Slovenia e Cipro (Figura 2.5). La dispersione nell'incidenza delle retribuzioni (e quindi degli oneri sociali a carico dell'impresa) è nei Paesi candidati più compressa che nell'attuale Unione Europea, pur in presenza di rilevanti differenze tra i Paesi nei sistemi previdenziali e di sicurezza sociale. L'incidenza degli altri costi di lavoro sembra rilevante solo in Slovenia e in Polonia, dove rappresentano, rispettivamente, il 4.5% ed il 7.5% del costo del lavoro complessivo.

Tavola 2.3
Costo del lavoro orario e mensile, 2000
 Media EU15=100

	Costo del lavoro orario			Costo del lavoro mensile		
	Totale	Industria	Servizi*	Totale	Industria	Servizi*
Bulgaria	6	6	6	6	6	6
Cipro	48	44	50	52	48	53
Estonia	14	13	14	14	14	15
Lettonia	11	10	12	12	11	13
Lituania	12	12	13	13	12	13
Polonia	20	19	21	21	21	22
Repubblica Ceca	17	17	19	19	17	21
Romania	7	6	8	7	7	8
Slovacchia	14	14	14	14	14	15
Slovenia	40	37	45	41	38	36
Ungheria	17	17	18	18	17	19
Media Paesi Candidati	16	15	17	16	15	18

Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, Labour Cost Survey

* Sono compresi i servizi G-K dalla classificazione Nace Rev. 1

Note: dati per Malta e Turchia non disponibili

**Figura 2.5 - Composizione del costo del lavoro
Industria e servizi, 2000**

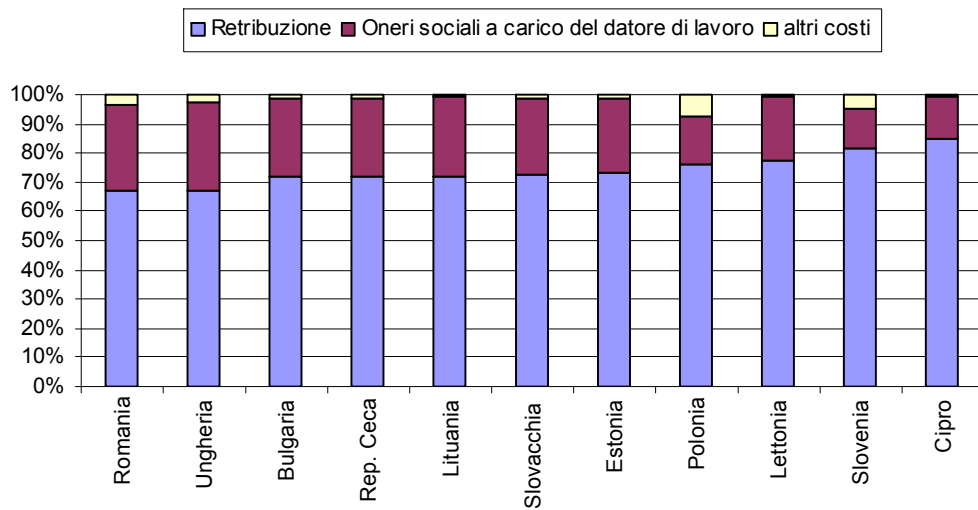
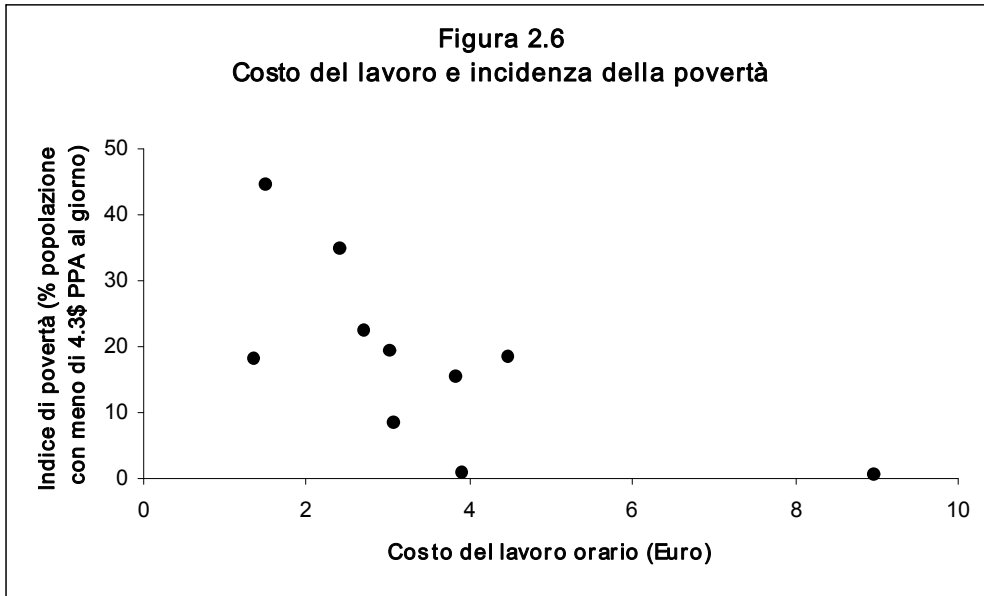


Figura 2.6
Costo del lavoro e incidenza della povertà



Si noti che la composizione del costo del lavoro in Italia si avvicina molto di più a quella di Ungheria e Bulgaria che a quella della confinante Slovenia. Una graduatoria consolidata dei Paesi membri e candidati vedrebbe quindi l'Italia comunque ai primi posti in termini di incidenza degli oneri a carico dei datori di lavoro.

Al di là di queste differenze, l'analisi della situazione relativa dei Paesi candidati evidenzia che l'incidenza della retribuzione sul costo totale sembra più elevata proprio nei Paesi già caratterizzati dal costo del lavoro più elevato, suggerendo la probabile esistenza di una relazione negativa tra costo del lavoro (e retribuzione) e povertà. Pur tenendo conto del potere d'acquisto nei diversi Paesi, la quota di popolazione al di sotto di una soglia assoluta di povertà (pari a circa 4 dollari americani al giorno in termini di parità di potere d'acquisto) si riduce infatti all'aumentare del costo del lavoro (Figura 2.6). Risultati analoghi emergono anche considerando indicatori di povertà relativa (ad esempio, la quota di popolazione il cui reddito è inferiore al 50% del reddito nazionale mediano).

3. I differenziali salariali in Italia

3.1 Differenziali salariali e caratteristiche d'impresa

Nei precedenti Rapporti è già stato sottolineato come le caratteristiche d'impresa, in particolare settore di attività e dimensione, siano fattori importanti nello spiegare la dispersione delle retribuzioni sia degli operai, sia degli impiegati negli anni Novanta, almeno fino al 1998 (Cnel-Irs, 1997 e 2000; Cnel-Cesos, 2002).

Fattori quali il grado di concentrazione del mercato, le caratteristiche della tecnologia e dei processi produttivi, la diversa composizione ed organizzazione della forza lavoro, le relazioni industriali (sia a livello settoriale che interne all'impresa) possono giustificare l'esistenza di differenziali retributivi rilevanti al variare del settore di attività e della dimensione dell'impresa.

Nonostante l'elevata persistenza di queste differenze, la crescente pervasività del progresso tecnico e la progressiva globalizzazione dei mercati, unitamente alle recenti riforme istituzionali del mercato del lavoro, dovrebbero influenzare in maniera significativa le distanze retributive esistenti tra diversi settori o gruppi di imprese. È quindi rilevante aggiornare l'analisi dei differenziali salariali per settore e dimensione aziendale.

Poiché al momento della stesura del presente Rapporto non sono ancora ufficialmente disponibili le usuali informazioni desumibili dell'Archivio delle imprese dell'Inps, l'aggiornamento è stato realizzato sulla base di una recente indagine condotta dall'Istat sulla "Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi". L'indagine, avviata nel 1998, è effettuata ogni anno in ottemperanza ad uno specifico Regolamento Comunitario (n. 58/97) che richiede agli Stati membri di raccogliere informazioni sui risultati economici delle imprese al fine di produrre un quadro comparabile a livello europeo sulla struttura, l'attività e la competitività delle imprese operanti nell'Unione Europea⁸.

⁸ Le informazioni raccolte arricchiscono il data base Comunitario denominato "Structural Business Statistics"

Nel caso Italiano, la raccolta dei dati è basata su due rilevazioni integrate: un'indagine campionaria sulle imprese con 1-99 addetti (rilevazione PMI – Piccole e Medie Imprese) ed un'indagine esaustiva sull'universo delle imprese con almeno 100 addetti (rilevazione SCI – Sistema dei Conti delle Imprese)⁹. Seppure la fonte in esame non goda dell'esaustività e del livello di disaggregazione degli archivi amministrativi, si distingue per i tempi relativamente più brevi di pubblicazione e per l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

L'indagine raccoglie informazioni anche sul costo del lavoro, le retribuzioni e le ore lavorate per addetto.

Sulla base di questa fonte, la Tavola 3.1. presenta l'andamento del differenziale salariale nei principali settori dell'economia rispetto alla media nazionale dal 1999 al 2001.

La tavola conferma l'esistenza di rilevanti differenze retributive settoriali. Le aziende caratterizzate da retribuzioni più elevate almeno del 60% rispetto alla media nazionale sono quelle estrattive, energetiche e chimiche. Retribuzioni relativamente elevate (superiori del 20% rispetto alla media) sono inoltre corrisposte in gran parte dell'industria metalmeccanica (soprattutto nei settori ad alta intensità tecnologica) e nel settore della carta. Retribuzioni relativamente basse, anche del 25-30% in meno rispetto alla media, sono invece corrisposte nel settore turistico e nelle aziende che offrono servizi sociali, soprattutto nel campo dell'istruzione. Nel complesso, le retribuzioni nel terziario sono più basse che nell'industria¹⁰ e, all'interno di quest'ultima, risultano decisamente inferiori alla media nelle costruzioni, nel settore tessile e del legno. In assenza di dati aggiornati sui differenziali salariali nel settore del credito¹¹, l'unico settore del terziario che paga retribuzioni al di sopra della media nazionale (+25-30%) è quello dei trasporti e delle comunicazioni.

L'analisi della recente evoluzione temporale dei differenziali retributivi rivela una lieve convergenza nei livelli salariali corrisposti nei diversi settori (testimoniata dalla riduzione del valore del coefficiente di variazione), che tuttavia non sembra intaccare l'ordinamento dei settori stessi.

La Figura 3.1. illustra l'andamento del differenziale retributivo al variare della dimensione aziendale nel triennio 1999-2001. Il primo riquadro della figura conferma la nota relazione monotona tra livelli retributivi e dimensione d'impresa (Lucifora e Origo, 1997; Oi e Idson, 1999; Cnel-Cesos, 2002): nel 2001 la retribuzione media erogata dalle piccolissime imprese non raggiungeva il 75% della media nazionale, mentre le grandi imprese pagano i loro dipendenti quasi il 30% in più della media. Solo a partire dalle imprese con almeno 100 addetti la retribuzione supera la media nazionale.

Le differenze retributive al variare della dimensione d'impresa sarebbero ancora più rilevanti in termini di retribuzione oraria. Come mostra il secondo riquadro della Figura 3.1., il numero di ore lavorate decresce infatti con la dimensione aziendale, passando da circa 1750 nelle piccole imprese (+3% rispetto alla media nazionale) a poco più di 1700 nelle imprese medio-grandi (-4% rispetto alla media nazionale).

⁹ Per ulteriori dettagli sulle due indagini si rimanda alle Note informative in Istat (2003).

¹⁰ Si ricorda che la media del terziario non include il settore del credito.

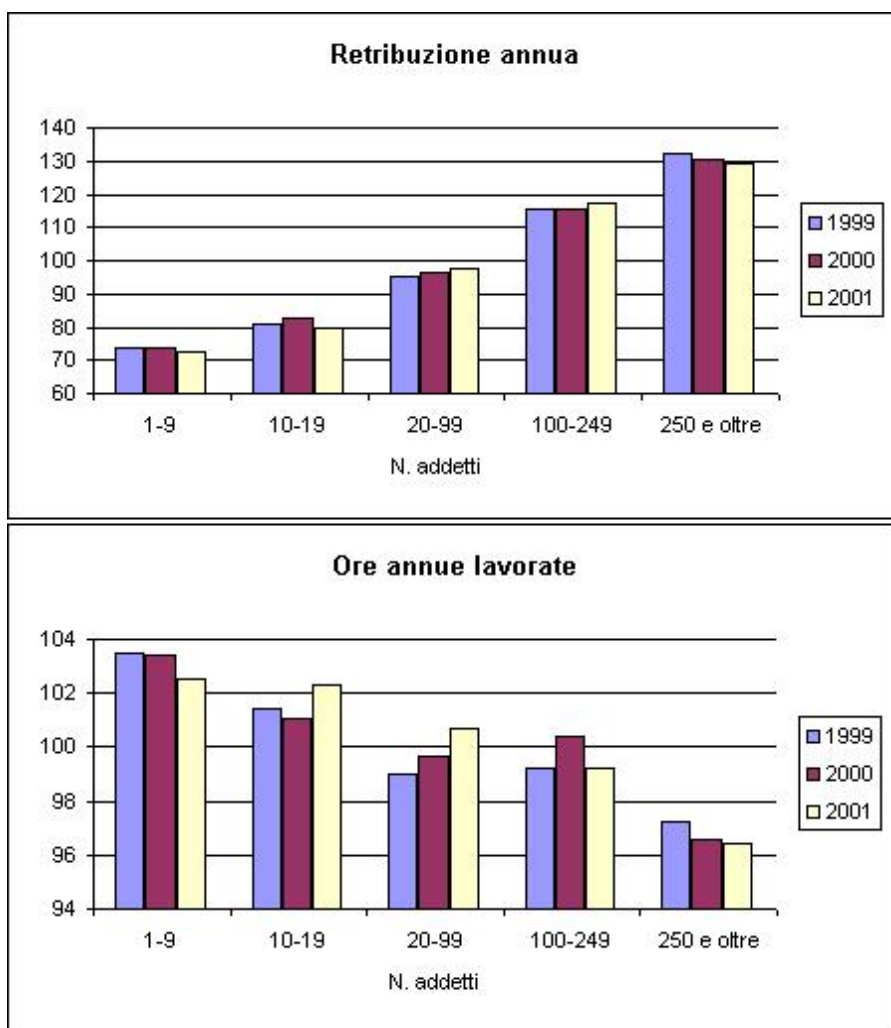
¹¹ Abi (2003), *Rapporto 2003 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria*, Bancaria Editrice, Roma.

Tavola 3.1.
Differenziale retributivo per settore di attività economica, 1999-2001
 Media Economia=100

SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	1999	2000	2001
Estrazione di minerali	114	116	122
Attività manifatturiere	103	105	105
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	104	102	103
Industrie tessili e dell'abbigliamento	76	81	81
Industrie conciarie, fabbr. prodotti in cuoio, pelle e similari	75	76	75
Industria del legno e dei prodotti in legno	75	76	78
Fabbr. pasta-carta, carta e prod.di carta; stampa ed editoria	120	122	120
Fabbr. coke, raffinerie di petrolio, trattam. combustibili nucleari	181	182	179
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	156	161	157
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	102	104	102
Fabbr. di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	103	105	104
Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	98	99	100
Fabbr.macc. ed appar.mecc., install., montag., riparaz. e manutenz.	114	117	117
Fabbr. macchine elettriche e apparecchiature elettriche ed ottiche	115	117	115
Fabbricazione di mezzi di trasporto	119	120	120
Altre industrie manifatturiere	81	82	84
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	164	163	165
Industria in senso stretto	105	107	107
Costruzioni	84	82	83
INDUSTRIA	102	103	103
Comm. ingros. e dett.; ripar. autov., motocicli e beni pers. e per la casa	92	93	93
Alberghi e ristoranti	68	70	69
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	131	125	127
Att. imm., noleggi, inform., ricerca, altre attività profess.	94	94	94
Istruzione	66	70	71
Sanità e altri servizi sociali	78	78	78
Altri servizi pubblici, sociali e personali	92	99	97
TERZIARIO	97	97	97
TOTALE	100	100	100
Coefficiente di variazione	0,274	0,271	0,268

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Indagine PMI e SCI

Figura 3.1.
Differenziale retributivo e di orario per classe dimensionale, 1999-2001
 (Media Economia=100)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Indagine PMI e SCI

Tavola 3.2
Differenziale retributivo per classe dimensionale e comparto di
attività economica, 1999-2001
(Media per comparto=100)

CLASSI DI ADDETTI	1999	2000	2001
Industria in senso stretto			
1-9	68	66	68
10-19	74	75	74
20-99	91	90	91
100-249	112	114	113
250 e oltre	132	132	132
Coefficiente di variazione	0,238	0,245	0,241
Costruzioni			
1-9	87	86	85
10-19	93	93	91
20-99	109	112	114
100-249	163	140	147
250 e oltre	155	168	165
Coefficiente di variazione	0,317	0,306	0,311
Servizi			
1-9	77	78	76
10-19	88	90	85
20-99	98	101	101
100-249	113	110	115
250 e oltre	129	124	123
Coefficiente di variazione	0,186	0,157	0,176

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Indagine PMI e SCI

L'influenza della dimensione aziendale sui livelli retributivi varia tuttavia notevolmente con il comparto considerato, risultando meno evidente nel terziario che nell'industria (Tavola 3.2.). In quest'ultima, la retribuzione media erogata dalle imprese con almeno 250 addetti è quasi il doppio rispetto a quella erogata dalle imprese fino a 9 addetti, mentre nei servizi questo differenziale si attesta al di sotto del 65%.

Questi risultati confermano che non solo la composizione della forza lavoro (in termini di livello di istruzione, specializzazione, inquadramento contrattuale, etc.), ma anche le caratteristiche della produzione, del mercato e della contrattazione salariale rivestono un ruolo importante nel determinare le differenze retributive esistenti tra imprese di diversa grandezza.

3.2 Il premio salariale del settore pubblico negli anni Novanta

Gli anni Novanta sono stati caratterizzati da cambiamenti istituzionali rilevanti nel Pubblico impiego in Italia ed in Europa (Elliott et al., 1999; Lucifora, 1999). Le riforme messe in atto hanno influenzato significativamente sia le condizioni occupazionali, sia il livello e la struttura delle retribuzioni.

Il processo di riforma del sistema contrattuale e delle relazioni industriali del settore pubblico in Italia, sospinto dall'esigenza di contenimento della dinamica salariale ai fini della realizzazione dei parametri di Maastricht, ha progressivamente indotto una sorta di "convergenza" dei sistemi di determinazione dei salari nel settore pubblico verso il modello del settore privato.

Oltre all'adozione di una struttura contrattuale del tutto simile a quella del settore privato (con un contratto nazionale quadriennale di comparto per la parte normativa e biennale per quella economica, a cui si aggiunge un contratto integrativo a livello di Ente, con validità quadriennale), è stata introdotta una componente incentivante e variabile della retribuzione (paragonabile al Premio di Risultato del settore privato) sia per i dirigenti che, in misura più limitata, per il personale non dirigenziale.

Accanto alla revisione del sistema di determinazione dei salari, la riforma del Pubblico impiego ha introdotto la formazione di competenze specifiche per la gestione del personale in questo comparto, la separazione delle responsabilità dei "politici" da quelle dei dirigenti professionali nelle relazioni sindacali ed una gestione più flessibile dell'occupazione, anche attraverso l'utilizzo di contratti atipici¹² (Bordogna, 2002).

I significativi mutamenti intervenuti negli ultimi anni nel mercato del lavoro (quali l'innalzamento dei livelli di istruzione, l'incremento della partecipazione femminile, l'allungamento della vita lavorativa) hanno inoltre influenzato in maniera significativa la composizione dell'offerta di lavoro sia nel settore privato, sia in quello pubblico.

A fronte di tutti questi cambiamenti, è interessante analizzare come il differenziale salariale tra il settore pubblico e privato si sia evoluto negli anni Novanta, tenendo conto della diversa composizione occupazionale (in termini di caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori coinvolti) nei due settori.

Poiché gli archivi di fonte Inps non contengono informazioni sul settore pubblico e le informazioni desumibili dai Conti Nazionali dell'Istat non consentono di tener conto delle caratteristiche individuali, l'analisi del differenziale salariale tra settore pubblico e privato è stata condotta sulla base dei dati desumibili dall'Indagine sui Bilanci delle

¹² La possibilità di utilizzare il lavoro interinale, introdotta formalmente in Italia con la legge 196 del 1997, è stata estesa al settore pubblico solo nell'estate del 2000.

Famiglie della Banca d'Italia. Rispetto ad altre fonti statistiche o amministrative sui salari¹³, i dati di Banca d'Italia presentano il duplice vantaggio di essere relativamente aggiornati (i dati più recenti si riferiscono al 2002) e di essere disponibili ad un elevato livello di disaggregazione (si tratta di dati individuali). Il principale limite, soprattutto rispetto alle fonti di origine amministrativa, consiste nel fatto che i salari sono ricostruiti e forniti dagli individui intervistati, con gli usuali problemi di misurazione e "arrotondamento" che questo tipo di rilevazioni comportano. Va inoltre tenuto presente che le retribuzioni a cui gli individui fanno riferimento sono le retribuzioni nette, che risultano quindi influenzate sia dalla progressività del sistema fiscale, sia dalla composizione del nucleo familiare.

La Figura 3.2. illustra l'evoluzione del differenziale salariale tra settore pubblico e privato in termini di retribuzione oraria ed annua. L'andamento del differenziale è rappresentato per il totale dei lavoratori dipendenti distintamente per uomini e donne. Fatta 100 la retribuzione oraria nel settore pubblico, quella media del settore privato si attesta, a seconda dell'anno considerato, tra 70 ed 80. Il differenziale nei salari orari è aumentato nella prima metà degli anni Novanta, per poi ridursi in maniera significativa, soprattutto per le donne, negli anni più recenti. La retribuzione oraria del settore privato è infatti passata da quasi l'80% di quella del settore pubblico nel 1991, a poco più del 70% nel 1995, per poi recuperare i livelli di inizio periodo negli anni successivi. Le differenze nei salari medi dei due settori risultano generalmente più ampie per le donne, ma la loro evoluzione temporale è simile a quella sperimentata dagli uomini (allargamento nella prima metà del decennio, chiusura nella seconda metà).

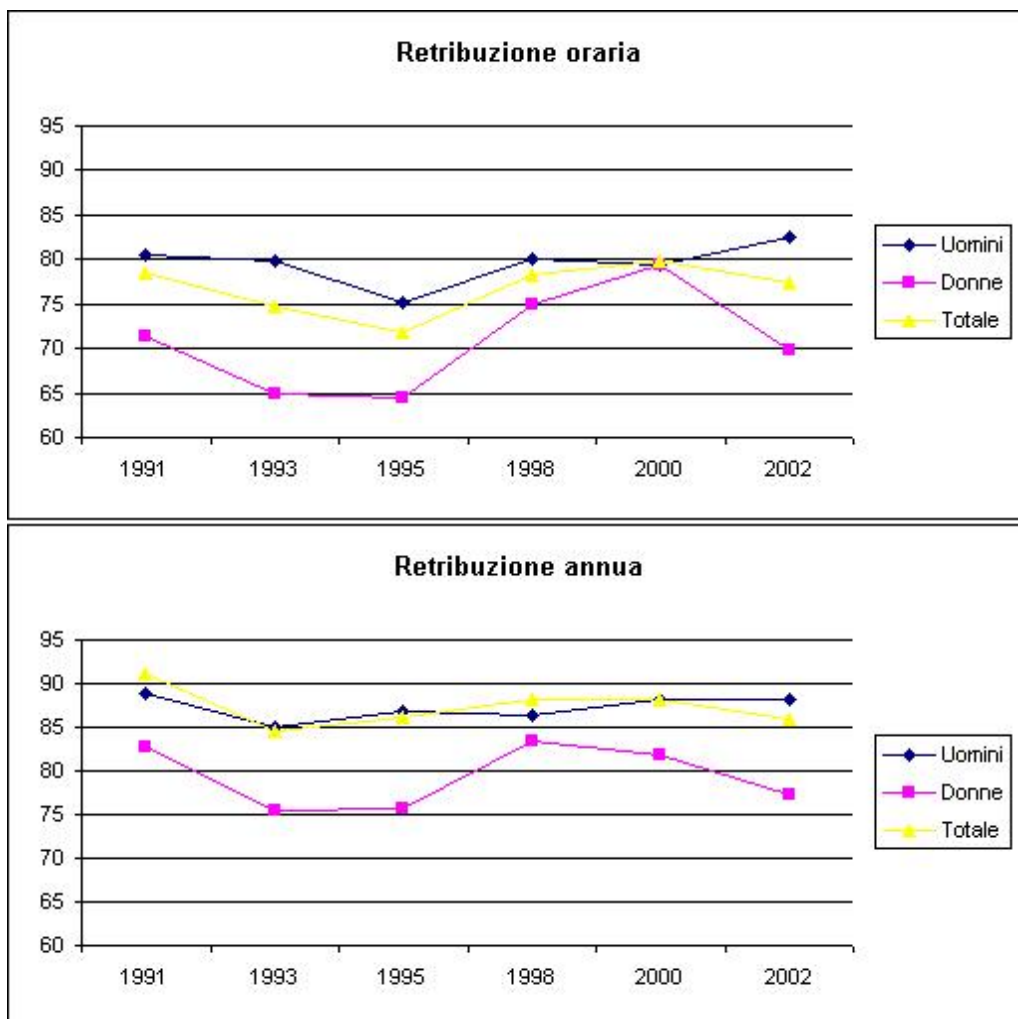
Le differenze salariali appaiono relativamente più contenute se si considerano le retribuzioni annue (tra il 10 ed il 15%, intorno al 20-25% per le donne), dal momento che il settore privato è caratterizzato da orari di lavoro più lunghi del settore pubblico.

L'andamento nel tempo del differenziale è in parte determinato dal diverso effetto della congiuntura economica nei due settori e dalle riforme strutturali del Pubblico impiego. La fase recessiva di inizio anni Novanta sembra infatti aver rallentato la crescita salariale del settore privato, ma non quella del settore pubblico: il diverso impatto del ciclo economico può quindi spiegare l'allargamento del differenziale registrato nella prima metà degli anni Novanta. La riforma del processo di contrattazione nel Pubblico impiego e la creazione dell'Aran nel 1993 hanno invece rivestito un ruolo determinante nel processo di moderazione salariale nella seconda metà degli anni Novanta, generando la conseguente riduzione del differenziale retributivo rispetto al settore pubblico (Aran, 1999). E' stato inoltre osservato che l'andamento del differenziale salariale tra settore pubblico e privato è influenzato anche dalla tempistica delle tornate contrattuali, che determinano una progressione retributiva del settore pubblico contraddistinta da anni di forte perdita relativa seguite da fasi di deciso recupero (Aran, 2003).

La persistenza di differenze nelle retribuzioni medie corrisposte nei due settori può in realtà essere giustificata da una diversa composizione della forza lavoro. Se i lavoratori impiegati dal settore pubblico fossero mediamente più istruiti, più qualificati o con una più lunga esperienza lavorativa di quelli occupati nel settore privato, il premio salariale pagato per questi fattori aiuterebbe a spiegare le persistenti differenze salariali tra i due settori.

¹³ Per una dettagliata analisi delle fonti sulle retribuzioni ed il costo del lavoro, si rimanda all'Appendice in Cnel-Irs (1997)

Figura 3.2.
Differenziale retributivo tra settore pubblico e privato, 1991-2002
 Settore pubblico=100



Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sui Bilanci delle Famiglie

La Tavola 3.3. effettivamente evidenzia che i dipendenti pubblici sono mediamente più anziani e più istruiti di quelli del settore privato. Inoltre, sono inquadrati in qualifiche relativamente più elevate e hanno maggiori probabilità di essere occupati in maniera continuativa lungo il corso dell'anno. L'incidenza dell'occupazione part-time è molto più bassa nel settore pubblico (nel 2002, 4.4%, rispetto all'11% del settore privato), che tuttavia presenta orari di lavoro più corti tra i dipendenti a tempo pieno (circa 35 ore nel 2002, rispetto alle 38.5 del settore privato). Il settore pubblico è inoltre caratterizzato da una maggior incidenza delle donne (quasi 50% degli occupati, un'incidenza di oltre dieci punti più elevata che nel settore privato) e di lavoratori coniugati (73%, rispetto al 57% del settore privato).

Con l'eccezione dell'età media e della composizione per qualifica, l'evoluzione nel tempo rivela una sostanziale stabilità nelle caratteristiche socio-demografiche del lavoratore dipendente pubblico, mentre cambiamenti più rilevanti si sono verificati negli anni Novanta nel settore privato, soprattutto in termini di incidenza dell'occupazione femminile (da 29% nel 1991 a 39.5% nel 2002), innalzamento dei livelli di istruzione (da 9.5 anni medi di istruzione nel 1991 a quasi 11 nel 2002) e utilizzo del lavoro part-time (da 4.8% nel 1991 a 11% nel 2002).

I cambiamenti intervenuti nella composizione e nelle caratteristiche medie della forza lavoro occupata nei due settori possono anch'essi contribuire a spiegare l'evoluzione sperimentata dal differenziale salariale.

Per meglio comprendere il ruolo delle caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori nel determinare il premio salariale del settore pubblico, è possibile scomporre il differenziale salariale osservato in una parte "spiegata" dalle caratteristiche medie dei lavoratori nei due settori e in una parte "non spiegata", determinata da ritorni differenti per le stesse caratteristiche nei due settori. La Tavola 3.4. riporta il risultati della scomposizione del differenziale "grezzo" sulla base della tecnica di Blinder-Oaxaca¹⁴. Nel corso degli anni Novanta, le differenze nelle caratteristiche dei lavoratori occupati nei due settori spiegano una parte rilevante del differenziale retributivo osservato, oscillante tra il 65-66% nel 1993-95 ad oltre il 78% nel 2002.

¹⁴ La scomposizione di Blinder-Oaxaca, nata per studiare le differenze salariali di genere, si basa sulla stima di due equazioni salariali, in questo caso una per il settore pubblico e una per quello privato, del tipo:

$$\log w_{ij} = \beta_j X_{ij}$$

dove il pedice i indica l'individuo i -esimo, mentre j distingue il settore pubblico ($j=pu$) da quello privato ($j=pr$). X è un vettore di variabili che colgono le caratteristiche individuali (età, titolo di studio, esperienza, etc.) e del posto di lavoro.

Date le caratteristiche medie dei due gruppi, il salario medio di ciascun gruppo può essere espresso come:

$$\overline{\log w_{ij}} = \hat{\beta}_j(\overline{X_j})$$

dove la barra orizzontale indica i valori medi ed il simbolo $\hat{\beta}$ i valori stimati.

Utilizzando queste informazioni, il differenziale salariale può essere scomposto in due parti:

$$\overline{\log w_{pu}} - \overline{\log w_{pr}} = \hat{\beta}_{pu}(\overline{X_{pu}} - \overline{X_{pr}}) + (\hat{\beta}_{pu} - \hat{\beta}_{pr})\overline{X_{pr}}$$

dove il primo termine misura la parte del differenziale "spiegata" dalla diversa composizione della forza lavoro (in termini di dotazione di fattori produttivi) nei due settori, mentre il secondo coglie la differenza remunerazione pagata per il medesimo fattore nei due settori (ovvero la parte "non spiegata" dalle diverse caratteristiche dei due gruppi). Questo secondo termine rappresenta, nella letteratura sul differenziale retributivo di genere, una misura della discriminazione salariale.

Per ulteriori dettagli, si rimanda a Blinder (1973) e Oaxaca (1973).

Tavola 3.3.

**Caratteristiche dell'occupazione nel settore privato e nel settore pubblico,
1991 vs 2002**

	1991		2002		Variaz. 1991-2002	
	settore privato	settore pubblico	settore privato	settore pubblico	settore privato	settore pubblico
età	37,0	40,7	38,3	44,8	1,3	4,1
anni di istruzione	9,5	12,4	10,6	12,7	1,1	0,3
% donne	28,9	48,9	39,5	49,7	10,6	0,8
% coniugati	64,1	72,3	57,1	73,0	-7,0	0,7
% operai	59,9	17,3	56,8	14,3	-3,2	-3,0
% impiegati	29,4	65,0	34,1	49,7	4,7	-15,2
% intermedi (es: insegnanti)	9,0	13,7	2,5	24,4	-6,5	10,7
% quadri e dirigenti	1,7	4,1	6,6	11,6	4,9	7,5
% occupati tutto l'anno	92,5	95,9	91,7	95,7	-0,8	-0,2
% con contratto part-time	4,8	3,5	11,0	4,4	6,2	0,9
ore di lavoro settimanali	40,6	35,9	38,5	34,9	-2,1	-1,0

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sui Bilanci delle Famiglie

Tavola 3.4.

Scomposizione di Blinder-Oaxaca del differenziale retributivo tra settore pubblico e privato, 1991-2002

	Differenziale grezzo*	% parte non spiegata	% parte spiegata**
1991	0,241	29,0	71,0
1993	0,352	33,9	66,1
1995	0,354	34,8	65,2
1998	0,281	33,1	66,9
2000	0,265	31,4	68,6
2002	0,285	21,5	78,5

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sui Bilanci delle Famiglie

* $\ln(\text{retribuz. oraria pubblico}) - \ln(\text{retribuz. oraria privato})$

** Parte spiegata da differenze nella composizione dell'occupazione nei due settori in termini di: sesso, età, stato civile, livello di istruzione, esperienza lavorativa, qualifica, contratto, regione

La parte non spiegata è generalmente più elevata negli anni in cui il differenziale salariale è più ampio, mentre tende a ridursi nella seconda metà degli anni Novanta, in concomitanza con la progressiva chiusura del differenziale stesso. Nel complesso, sembra comunque emergere una convergenza nei ritorni dell'istruzione e dell'esperienza lavorativa nei due settori.

L'analisi del differenziale sopra presentata si concentra sulla media retributiva condizionata (rispetto alle caratteristiche dei lavoratori) nei due settori. In realtà, se la dispersione dei salari è diversa nei due settori, l'analisi del differenziale medio può nascondere differenziali significativamente diversi al variare della porzione di distribuzione considerata. In particolare, se la dispersione salariale è maggiore nel settore privato, il differenziale salariale risulterebbe più contenuto in corrispondenza dei quantili più elevati della distribuzione rispetto ai primi quantili della stessa (Poterba e Rueben, 1994; Comi et al., 2002). Detto in altri termini, il premio salariale pagato dal settore pubblico potrebbe variare lungo la distribuzione salariale, risultando più rilevante tra i lavoratori a bassi salari rispetto alla media.

La Figura 3.3. illustra l'andamento del premio salariale pagato dal settore pubblico in corrispondenza di diversi quantili della distribuzione salariale. Il differenziale riportato tiene conto delle diverse caratteristiche dei lavoratori occupati nei due settori¹⁵. La figura mostra che, almeno nella seconda metà degli anni Novanta, il differenziale salariale tra settore pubblico e privato tende a ridursi lungo la distribuzione salariale. Nel 2002, esso è infatti intorno al 10% in corrispondenza del primo decile, si dimezza in corrispondenza della mediana e tende ad annullarsi nella parte più elevata della distribuzione. Questa tendenza emerge anche distinguendo gli uomini dalle donne. Per queste ultime, un premio salariale positivo, per quanto più basso rispetto ai primi quantili, permane anche nella parte più elevata della distribuzione (6-7%, rispetto al 14% del primo decile).

L'analisi comparata a livello internazionale mostra che questi andamenti emergono anche in altri Paesi, come la Francia e l'Inghilterra (Lucifora e Meurs, 2004).

Rispetto all'inizio del decennio, sono quindi le donne con bassi salari a percepire, a parità di altre caratteristiche, una maggior remunerazione nel settore pubblico rispetto a quello privato. Le riforme avviate nel Pubblico impiego, unitamente all'allungamento della vita lavorativa ed al progressivo aumento della partecipazione femminile, quasi totalmente assorbita dal settore privato, soprattutto dai servizi ad alta intensità di lavoro (come il commercio ed i servizi alle persone), possono giustificare i cambiamenti intervenuti nell'andamento dei differenziali salariali lungo la distribuzione nel corso del tempo.

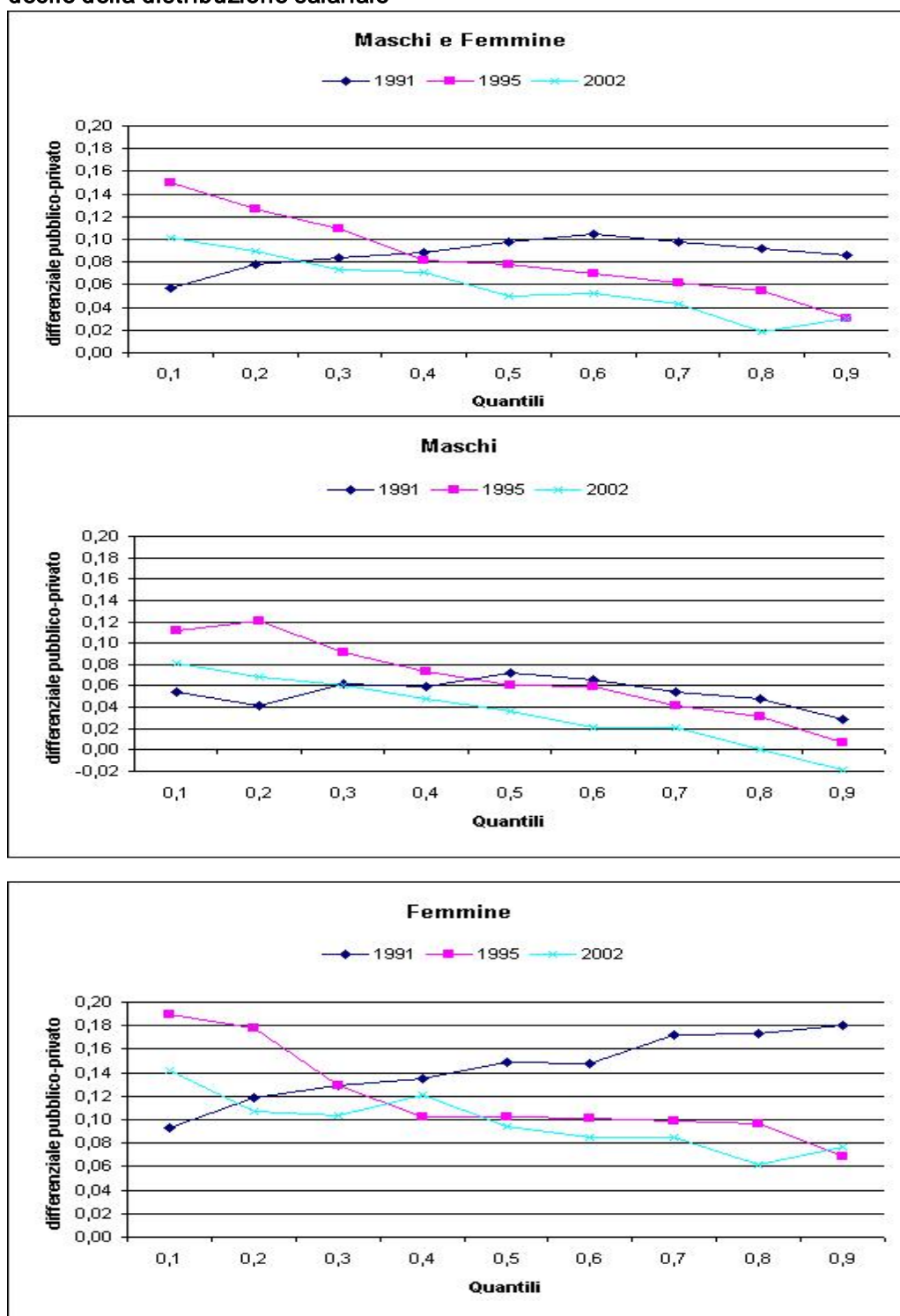
¹⁵ I differenziali riportati nella figura sono stati stimati con tecniche di regressione quantiliche. In particolare, si assume che il quantile q-esimo della distribuzione condizionata dei salari possa essere espresso come una funzione lineare di un vettore X delle caratteristiche del lavoratore i-esimo:

$$Q^q(\ln W_i/X_i) = X_i\beta + PUB_i \cdot \gamma^q$$

dove PUB_i è una variabile binaria che assume valore 1 se il lavoratore è un dipendente pubblico e γ^q rappresenta quindi il differenziale salariale tra settore pubblico e privato in corrispondenza del quantile q-esimo. Le figure riportano la stima di questo coefficiente. Per ulteriori dettagli sulla tecnica di stima, si rimanda a Koenker e Basset (1978).

Figura 3.3.

Differenziale retributivo tra settore pubblico e privato in corrispondenza di ciascun decile della distribuzione salariale*



* Stima del premio salariale del settore pubblico sulla base di regressioni quantiliche. Ciascun modello contiene controlli per: sesso, età, stato civile, livello di istruzione, esperienza lavorativa, qualifica, contratto, regione

3.3 Differenze “di genere” e discriminazione salariale: alcune tendenze recenti

Il tema delle differenze retributive “di genere”, come già sottolineato in versioni precedenti di questo Rapporto, continua a costituire una priorità di intervento sia nella prospettiva della Strategia Europea per l’Occupazione, sia nell’ambito delle politiche nazionali del lavoro e della formazione e costituisce oggetto di rilevazioni ed approfondimenti¹⁶.

Le Linee Guida emanate nel 2003 dalla Commissione Europea ribadiscono la necessità di attuare al più presto un’effettiva parità uomo-donna sul mercato del lavoro, puntando ad una sostanziale riduzione delle disparità tra i sessi in materia di occupazione, disoccupazione e retribuzione entro il 2010.

L’analisi dei differenziali salariali di genere nei primi anni Novanta, compiuta nel Rapporto precedente sulla base di dati amministrativi, aveva mostrato che, in media, la retribuzione delle donne italiane è del 20% inferiore a quella degli uomini¹⁷.

Il Piano Nazionale di Azione per l’Occupazione evidenzia che le differenze di reddito sono particolarmente rilevanti soprattutto nelle professioni più elevate e nelle aree più ricche del Paese, a testimonianza dell’esistenza di segregazione occupazionale ed effetti di “*glass ceiling*” nelle carriere femminili. Il lieve miglioramento della posizione relativa delle donne in termini retributivi verificatosi nel corso dell’ultimo decennio, parallelamente alla crescita della partecipazione femminile, non è stato comunque sufficiente a colmare il gap salariale esistente.

Obiettivo di questa sezione è quello di verificare se ed in che misura il differenziale retributivo tra uomini e donne si sia modificato negli ultimi anni (1998-2002), evidenziando quanto di questo differenziale può essere effettivamente spiegato dalla diversa produttività della forza lavoro per genere. Tale spiegazione è necessaria anche tenuto conto che la contrattazione collettiva non introduce alcuna differenza di genere nella definizione dei salari sia a livello nazionale sia a livello decentrato.

Alla luce dell’obiettivo di analisi ed in assenza di dati amministrativi aggiornati, lo studio del differenziale salariale di genere è stato compiuto sulla base dei dati desumibili dall’Indagine sui Bilanci delle Famiglie di Banca d’Italia¹⁸.

La Figura 3.4. illustra l’andamento del differenziale di genere in termini di retribuzione annua, retribuzione oraria e numero di ore lavorate con riferimento sia al totale dei lavoratori, sia ai soli lavoratori a tempo pieno (eliminando quindi l’influenza della diversa incidenza del lavoro part-time tra uomini e donne).

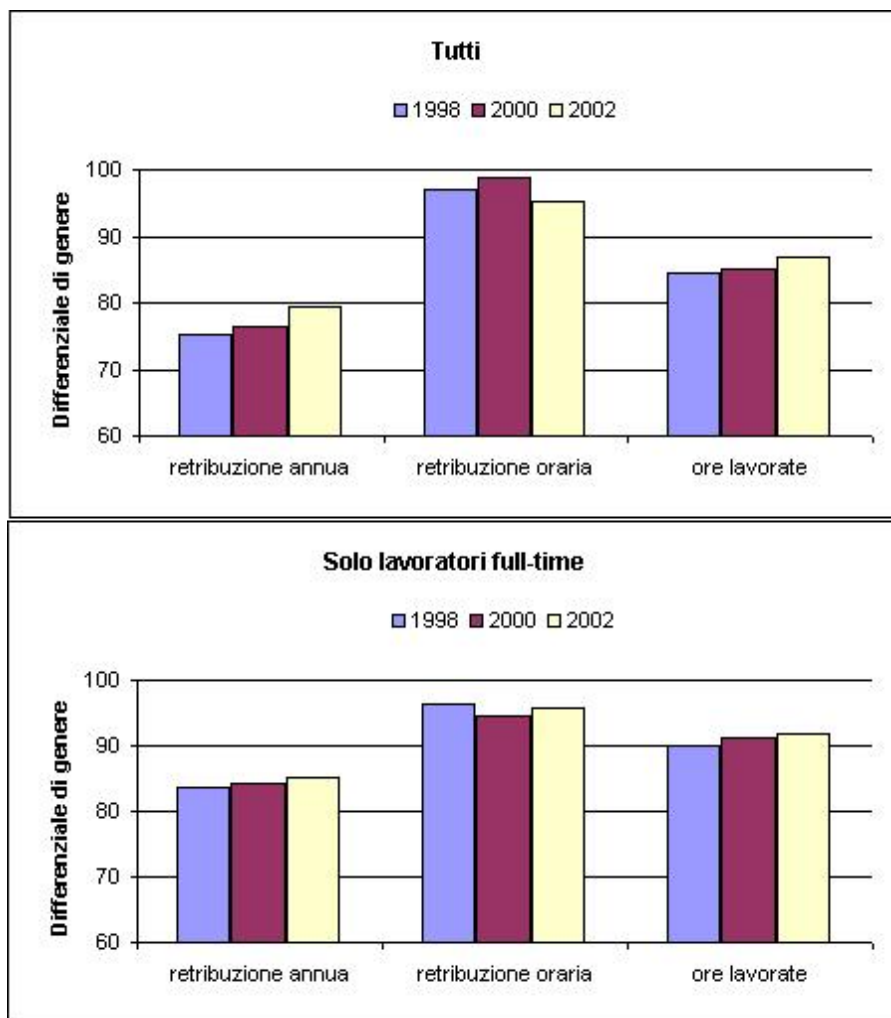
In linea con quanto rilevato sulla base dei dati amministrativi negli anni precedenti, il differenziale nelle retribuzioni annue percepite dalle donne rispetto agli uomini permane elevato ma in continua riduzione: in media gli uomini guadagnano quasi un quarto in più delle donne nel 1998, il 23.5% in più nel 2000 ed il 20.6% in più nel 2002. Le differenze in esame sono in gran parte determinate dal numero minore di ore lavorate dalle donne rispetto agli uomini. Se si considerano le retribuzioni orarie, infatti il differenziale di genere si attenua significativamente, attestandosi in tutto il periodo intorno al 4-5%.

¹⁶ Si veda il Rapporto Cnel sul Mercato del lavoro (2003).

¹⁷ Si veda il paragrafo 3.3 della Sezione IV in Cnel-Cesos (2002).

¹⁸ Per una disamina dei principali vantaggi e limiti di questa fonte, si rimanda ai primi paragrafi della sezione 3.2. Per un’analisi più dettagliata, si veda invece l’Appendice in Cnel-Irs (1997).

Figura 3.4.
Differenziali di genere, 1998-2002
Uomini=100



Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sui Bilanci delle Famiglie

Si noti inoltre che la relativa chiusura del differenziale avvenuta nel periodo 1998-2002 è essenzialmente accompagnata da un aumento relativo delle ore lavorate dalle donne (da 33.8 nel 1998 a 34.5 nel 2002, a fronte di una sostanziale stabilità dell'orario settimanale degli uomini intorno a 40 ore). Le differenze in esame si riducono lievemente se si considerano i soli lavoratori a tempo pieno.

La Tavola 3.5. riporta il differenziale salariale "di genere" al variare delle caratteristiche dei lavoratori a tempo pieno nel 1998 e nel 2002. La differenza nella retribuzione annua mediamente percepita da uomini e donne cresce in maniera rilevante con l'età, il livello di istruzione e la qualifica. Mentre le giovani donne guadagnano solo il 5-10% in meno dei loro coetanei, il gap salariale è intorno al 20% per le quarantenni e raggiunge il 25% per le coorti più anziane. Si osservi inoltre che le differenze tendono a ridursi nel tempo per le classi più giovani, anche a seguito di politiche di assunzione e retributive sempre più egualitarie in fase di ingresso nel mercato del lavoro, mentre rimangono pressoché costanti nelle fasce d'età più elevate.

L'analisi per titolo di studio mostra un differenziale salariale inferiore al 20% tra uomini e donne con livelli di istruzione medio-bassi (fino alla scuola superiore), mentre supera il 30% tra i laureati, probabilmente anche a causa di tradizionali differenze di genere nella scelta dei percorsi di studio (tecnico-scientifici *versus* artistico-umanistici) e delle conseguenti possibilità di carriera.

Differenze altrettanto rilevanti emergono per le qualifiche più elevate: in tutto il periodo considerato, le donne dirigenti guadagnano oltre il 35% in meno degli uomini con la stessa qualifica, rispetto al 23-25% dei quadri e al 15-20% di operai ed impiegati. Solo nel caso delle qualifiche intermedie, costituite in larga parte dagli insegnanti, le differenze retributive di genere sono meno rilevanti, attestandosi intorno al 10%.

Si osservi inoltre che le differenze di genere per i livelli di istruzione e le qualifiche più elevati tendono a ridursi solo marginalmente quando si considera la retribuzione oraria. Pur tenendo conto del numero di ore lavorate, le donne guadagnano all'ora il 15% in meno degli uomini tra i laureati, il 20% in meno tra i quadri e i dirigenti.

Nel precedente Rapporto era già stato menzionato il ruolo dell'esperienza e dell'anzianità di servizio nel giustificare parte del differenziale salariale di genere: le donne, per le loro scelte professionali e di cura della famiglia, sono in media caratterizzate da periodi di uscita dal mercato del lavoro più lunghi e conseguente anzianità di servizio più ridotta rispetto agli uomini, con effetti evidenti sulle possibilità di carriera e sui profili retributivi medi per genere.

Le interruzioni di carriera per cura della famiglia risultano un fenomeno particolarmente diffuso soprattutto nei Paesi, come l'Italia, caratterizzati da scarsi servizi di cura per i bambini in età pre-scolare. Lo stretto legame tra servizi di cura e condizione delle donne sul mercato del lavoro è chiaro anche nella Strategia Europea per l'Occupazione, che ha fissato precisi obiettivi quantitativi di medio-lungo periodo in termini di tassi di copertura dei servizi di cura¹⁹.

¹⁹ Tenendo conto delle peculiarità nazionali dell'offerta e della domanda di servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico, entro il 2010 ciascuno Stato membro deve fornire servizi ad almeno un terzo dei bambini al di sotto dei 3 anni e ad almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico.

Tavola 3.5.**Differenziale retributivo di genere al variare delle caratteristiche individuali**

Uomini=100

	Retribuzione annua		Retribuzione oraria	
	1998	2002	1998	2002
Classi d'età:				
fino a 29 anni	91	95	104	99
30-39 anni	85	90	97	101
40-49 anni	81	83	96	95
50-59 anni	77	79	95	93
60 e oltre	76	76	96	99
Titolo di studio:				
scuola dell'obbligo	84	83	89	87
diploma sup	78	83	89	92
laurea	66	69	86	85
Qualifica:				
operai	83	86	83	88
impiegati	81	87	87	91
intermedi	89	92	86	83
quadri	75	78	76	82
dirigenti	61	63	76	80
Totale	84	96	85	96

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sui Bilanci delle Famiglie

Tavola 3.6
Anni di esperienza lavorativa per classi d'età

	1998			2002		
	Maschi (a)	Femmine (b)	(a)-(b)	Maschi (d)	Femmine (e)	(d)-(e)
Classi d'età:						
fino a 29 anni	6	5	0,4	6	5	0,8
30-39 anni	15	14	1,3	15	13	1,9
40-49 anni	25	23	2,3	25	23	1,8
50-59 anni	33	30	3,1	33	32	1,7
60 e oltre	43	31	11,6	41	34	7,0
Totale	21	17	3,5	21	19	2,4

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sui Bilanci delle Famiglie

Il ruolo dell'esperienza lavorativa tra i fattori che possono giustificare l'esistenza di differenze retributive tra uomini e donne emerge anche dalla Tavola 3.6.: in media, le donne sono infatti contraddistinte da un'anzianità lavorativa inferiore rispetto agli uomini (rispettivamente, 21 e 19 anni nel 2002) e le differenze aumentano con l'età dei lavoratori. Gli anni di esperienza differiscono significativamente soprattutto tra i lavoratori ultrassessantenni, anche a causa della diversa età pensionabile che caratterizza uomini e donne. Il fatto che il divario negli anni di lavoro tende comunque a ridursi nel tempo ha probabilmente anch'esso contribuito alla riduzione delle differenze retributive di genere nel periodo considerato

L'analisi del differenziale retributivo "di genere" si è sinora soffermato sul ruolo delle caratteristiche dei lavoratori (quali livello di istruzione, esperienza lavorativa e qualifica) che ne influenzano la produttività e, quindi, la retribuzione. Se le donne sono in media meno istruite, meno specializzate, con anzianità lavorativa più breve degli uomini, ne discende che la retribuzione delle donne sia in media inferiore rispetto a quella degli uomini. Oltre che alle diverse caratteristiche produttive, il differenziale salariale osservato potrebbe essere determinato da fenomeni di segregazione occupazionale: anche se le donne, a parità di qualifica e competenze, non vengono pagate meno degli uomini, possono in realtà essere discriminate in termini di possibilità di carriera e venire occupate solo in settori/impresе caratterizzati da bassi salari.

La Tavola 3.7. riporta il differenziale retributivo per settore di attività e classe dimensionale d'impresa. In termini di retribuzione annua, le donne sono pagate significativamente meno degli uomini soprattutto nei servizi privati, in particolare nel credito (-30%) e nei servizi alle persone (-25%). Il differenziale di genere risulta comunque rilevante anche nella manifattura (-18%), nel commercio (-16%) e nel settore pubblico (-15%), solo in quest'ultimo essenzialmente a causa di differenze nell'orario medio di lavoro²⁰. Il divario risulta invece meno evidente nei settori più regolamentati come i trasporti, dove nel 2002 si attesta intorno al 10%, in forte riduzione rispetto a fine anni Novanta. Con l'eccezione del commercio, nel periodo 1998-2002 il divario salariale tra uomini e donne si è comunque ridotto in tutti i settori di attività economica. Le differenze salariali tra uomini e donne tendono inoltre a crescere, almeno fino a fine anni Novanta, con la dimensione aziendale. Nel 2002 questo fattore sembra rivestire un ruolo meno rilevante, dal momento che il differenziale retributivo di genere permane intorno al 15% (10% se si considera la retribuzione oraria), a prescindere dalla classe dimensionale considerata.

Per meglio comprendere il ruolo delle caratteristiche individuali ed aziendali nello spiegare le differenze retributive "di genere", il differenziale osservato (o grezzo) nel 1998 e nel 2002 è stato scomposto in due principali componenti: una componente "spiegata" dalle diverse caratteristiche produttive che contraddistinguono le donne rispetto agli uomini; una componente "non spiegata", denominata nella letteratura socio-economica "discriminazione", dovuta al fatto che, pur a parità di caratteristiche produttive, le donne vengono pagate meno degli uomini (Altonji e Blank, 1999; Flabbi, 2001).

²⁰ Il differenziale di genere in termini di retribuzione oraria è infatti nel 2002 ancora intorno al 13-15% per la manifattura ed il commercio, mentre si riduce al 2% nel caso del settore pubblico.

Tavola 3.7.**Differenziale di genere al variare delle caratteristiche aziendali**
Uomini=100

	Retribuzione annua		Retribuzione oraria	
	1998	2002	1998	2002
Settore:				
manifattura	80	82	82	85
costruzioni	80	97	81	96
commercio	88	86	101	87
trasporti e comunicazioni	81	91	86	94
credito	66	70	70	79
servizi alle imprese	77	78	83	76
servizi alle persone	67	74	81	83
pubblica amministrazione	80	85	95	98
Dimensione aziendale:*				
fino a 19 addetti	88	86	96	89
20-99 addetti	82	86	91	91
100-499 addetti	83	83	89	89
500 addetti ed oltre	78	86	84	93

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sui Bilanci delle Famiglie

* sono esclusi i dipendenti pubblici

Tavola 3.8.**Scomposizione di Blinder-Oaxaca del differenziale retributivo di genere, 1998 e 2002**

	1998	2002
Differenziale di genere grezzo*	0,29	0,25
parte non spiegata (%)	48,5	56,1
parte spiegata (%)	51,5	43,9
di cui (% su parte spiegata):		
ore di lavoro	42,4	86,6
caratteristiche personali	-1,3	-24,1
caratteristiche aziendali	12,6	14,3
regione	-2,6	-6,3
contratto (part time e tempo det.)	49,0	29,5

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sui Bilanci delle Famiglie

* $\ln(\text{retribuz. annua uomini}) - \ln(\text{retribuz. annua donne})$

Le caratteristiche personali includono: età, titolo di studio, stato civile, qualifica ed esperienza lavorativa

Le caratteristiche aziendali includono: settore e dimensione aziendale

La scomposizione del differenziale di genere grezzo è stata compiuta utilizzando la tecnica di Blinder-Oaxaca già introdotta nel paragrafo precedente per scomporre il differenziale salariale tra settore pubblico e privato²¹. I risultati della scomposizione sono riportati nella Tavola 3.8.

In entrambi gli anni considerati circa la metà del differenziale retributivo di genere osservato non è imputabile alle diverse caratteristiche produttive esistenti tra uomini e donne, anche se la parte non spiegata tende a ridursi nel tempo²². Tenuto conto delle caratteristiche osservabili dei lavoratori, il differenziale salariale non spiegato (teoricamente imputabile a fenomeni di “discriminazione”) permane quindi intorno al 14-15%.

La parte del differenziale spiegata è sostanzialmente determinata dall’orario di lavoro, dalle caratteristiche aziendali e dal tipo di contratto. L’apporto con segno positivo di questi fattori conferma che le donne lavorano un numero di ore inferiore agli uomini e sono più concentrate in settori e tipologie contrattuali a basso salario. Le caratteristiche personali spiegano una parte meno rilevante ma crescente nel tempo del differenziale. Il contributo con segno negativo di questi fattori rivela inoltre che la composizione dei due gruppi è, rispetto a queste caratteristiche, favorevole alle donne. Infatti, seppure queste ultime abbiamo meno esperienza lavorativa degli uomini e siano meno rappresentate tra i quadri e i dirigenti, sono comunque caratterizzate da livelli di istruzione mediamente più elevati e sono più concentrate tra le qualifiche intermedie: questo effetto di composizione tende a ridurre le differenze retributive di genere. Il segno negativo in corrispondenza della regione di localizzazione, determinato essenzialmente dalle regioni meridionali (in particolare Campania, Puglia e Sicilia), conferma che il divario di genere tende ad essere meno rilevante nelle aree relativamente meno ricche del Paese.

Nel corso degli ultimi anni si rileva inoltre che la parte spiegata del differenziale di genere osservato è sempre più dovuta a differenze nelle ore lavorate e nelle caratteristiche personali piuttosto che nelle tipologie di contratto utilizzate.

²¹ Per i dettagli sulla tecnica di stima, si rimanda alla nota relativa del paragrafo 3.2.

²² E’ interessante confrontare questi risultati con quanto emerso nel caso del differenziale salariale tra settore pubblico e privato, dove oltre tre quarti del differenziale osservato nel 2002 è invece spiegato dalle caratteristiche produttive dei lavoratori.

Riferimenti bibliografici

- Abi (2003), *Rapporto 2003 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria*, Bancaria Editrice, Roma.
- Abraham, K. e Farber, H. (1987), "Job duration, seniority and earnings", *American Economic Review*, 77.
- Altonji, J. e R. Blank (1999), "Race and gender in the labor market", in *Handbook of Labor Economics*, O. Ashenfelter e D. Card (a cura di -), vol. 3C, North-Holland.
- Aran (1999), *Newsletter Aran sulle retribuzioni*, Roma.
- Aran (2003), "La crescita retributive pubblica e private: un confronto di medio periodo", in *Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti*, Luglio, Roma.
- Banca d'Italia (vari anni), *Relazione annuale*.
- Blinder, A. (1973). "Wage discrimination: Reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8.
- Bordogna, L. (2002), *Contrattazione integrativa e gestione del personale nelle pubbliche amministrazioni. Un'indagine sull'esperienza del quadriennio 1998-2001*, FrancoAngeli.
- CNEL-Cesos (2002), *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia 2000-2001*, Documenti CNEL, 23.
- CNEL-Irs (1997), *Rapporto sulle retribuzioni e sul costo del lavoro*, Giuffrè editore.
- CNEL-Irs (2000), *Rapporto sulle retribuzioni e il costo del lavoro*, Documenti CNEL, 30, Roma.
- CNEL (2002), *Rapporto sulla distribuzione e redistribuzione del reddito in Italia e in Europa*, (2000-2001), Roma.
- CNEL (2002) *Rapporto sull'utilizzo del Fondo per la retribuzione accessoria nei contratti integrativi delle amministrazioni pubbliche* (quadriennio 1998-2001), Roma.
- CNEL (2003), *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Documenti Cnel, Roma.
- CNEL (2004), *Notiziario trimestrale sul mercato del lavoro*, Roma.
- CNEL (2004), *Supplemento al Notiziario trimestrale sul mercato del lavoro – Confronti regionali*, Roma.
- CNEL (vari anni), *Banca dati su Retribuzione, Orario e Costo del lavoro*, consultabile 'on line' sul Portale del CNEL www.cnel.it.
- CNEL (vari anni), *Banca dati sul mercato del lavoro*, consultabile 'on line' sul Portale CNEL www.cnel.it.
- Comi, S., Ghinetti, P e Lucifora, C. (2002), "La distribuzione dei salari nel settore pubblico e nel settore privato: Un'analisi disaggregata", in *Mobilità Salariale ed Occupazionale in Italia*, Vita e Pensiero.
- Commissione Europea (2001), *The Free Movement of Workers in the Context of Enlargement*, Information Note, Lussemburgo.
- Commissione Europea (2003), *Employment in Europe 2003*, Luxembourg.
- Deakin, S. e Reed, H. (2001), "River crossing or cold bath? Deregulation and employment in Britain in the 1980s and 1990s", in Esping-Andersen, G. and Regini, M. (a cura di -), *Why deregulate labour markets?*, Oxford University Press.
- Dell'Aringa, C., Origo, F. e Samek, M. (1999), "Il mercato del lavoro nel Mezzogiorno: il ruolo del costo e della flessibilità del lavoro", *I'Industria*, 2.
- Elliot, R., Lucifora, C. e Meurs, D. (1999), *Public sector pay determination in the European Union*, Macmillan: London.

- Eurostat (2002), "Labour Cost Survey 2000 – candidate countries", *Statistics in Focus*, 23.
- Eurostat (2003), "Labour Cost Survey 2000 – Member States", *Statistics in Focus*, 7.
- Eurostat (2003), "Labour Cost Survey 2000 – EU Member States and candidate Countries", *Statistics in Focus*, 18.
- Eurostat (2003), *Employment and labour market in Central European Countries*, Lussemburgo.
- Flabbi, L. (2001), "La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica", in *Manuale di Economia del Lavoro*, Brucchi Luchino (a cura di-), Il Mulino, Bologna.
- Istat (2003), "Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi", *Statistiche in Breve*, Ottobre, Roma.
- Katz, L. e D. Autor (1999), "Changes in the wage structure and earnings inequality", in *Handbook of Labor Economics*, O. Ashenfelter e D. Card (a cura di -), vol. 3A, North-Holland.
- Knoenker, R. e Bassett, G. (1978), "Regression quantiles", *Econometrica*, 46.
- Lucifora, C. (1999), "Rules vs bargaining: pay determination in the Italian public sector", in Elliot, R., Lucifora, C. e Meurs, D., op. cit.
- Lucifora, C. e Meurs, D. (2004), "The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy", *IZA Discussion Papers*, 1041
- Lucifora, C. e F. Origo, (1997), "I differenziali retributivi 1990-1994: un'analisi sui micro-dati tratti dagli archivi Inps", in: CNEL-Irs, op. cit.
- Oaxaca, R. (1973). "Male-female wage differentials in urban labor market", *International Economic Review*, 14, 3.
- Oaxaca, R. e Ransom, M. (1994), "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, 61.
- Oi, W. e T. Idson (1999), "Firm size and wages", in *Handbook of Labor Economics*, O. Ashenfelter e D. Card (a cura di -), vol. 3B, North-Holland.
- Pederson, P. e Pytlikova, M. (2004), "Selection or Network Effects? Migration Flows into 27 OECD Countries, 1990-2000", *IZA Discussion Papers*, 1104.
- Poterba, L. e Rueben, K. (1994), "The distribution of public sector wage premia: new evidence using quantile regression methods", *NBER Working Papers*, 4734.
- Topel, R. (1991), "Specific capital, mobility and wages: wages rise with job seniority", *Journal of Political Economy*, 99.

