

**Fra relazioni industriali ed
economia del lavoro
protezione per l'impiego e
questione salariale**

Mario Giaccone

EPL: employment protection legislation

indicatore composito che intende misurare la protezione del lavoro in caso di licenziamento, differenziato fra contratti a termine e a tempo indeterminato

Indicatori t. indeterminato (individuale) (5/12)

- Forme di notifica (0=a voce; 3 = autorizzazione di parte terza obbligatoria); tempo entro il quale la notifica è efficace; preavviso; buonuscita;
- giustificato motivo: ampiezza della definizione, indennizzo, presenza o meno di reintegra, periodo massimo per ricorso
- Durata Periodo di prova

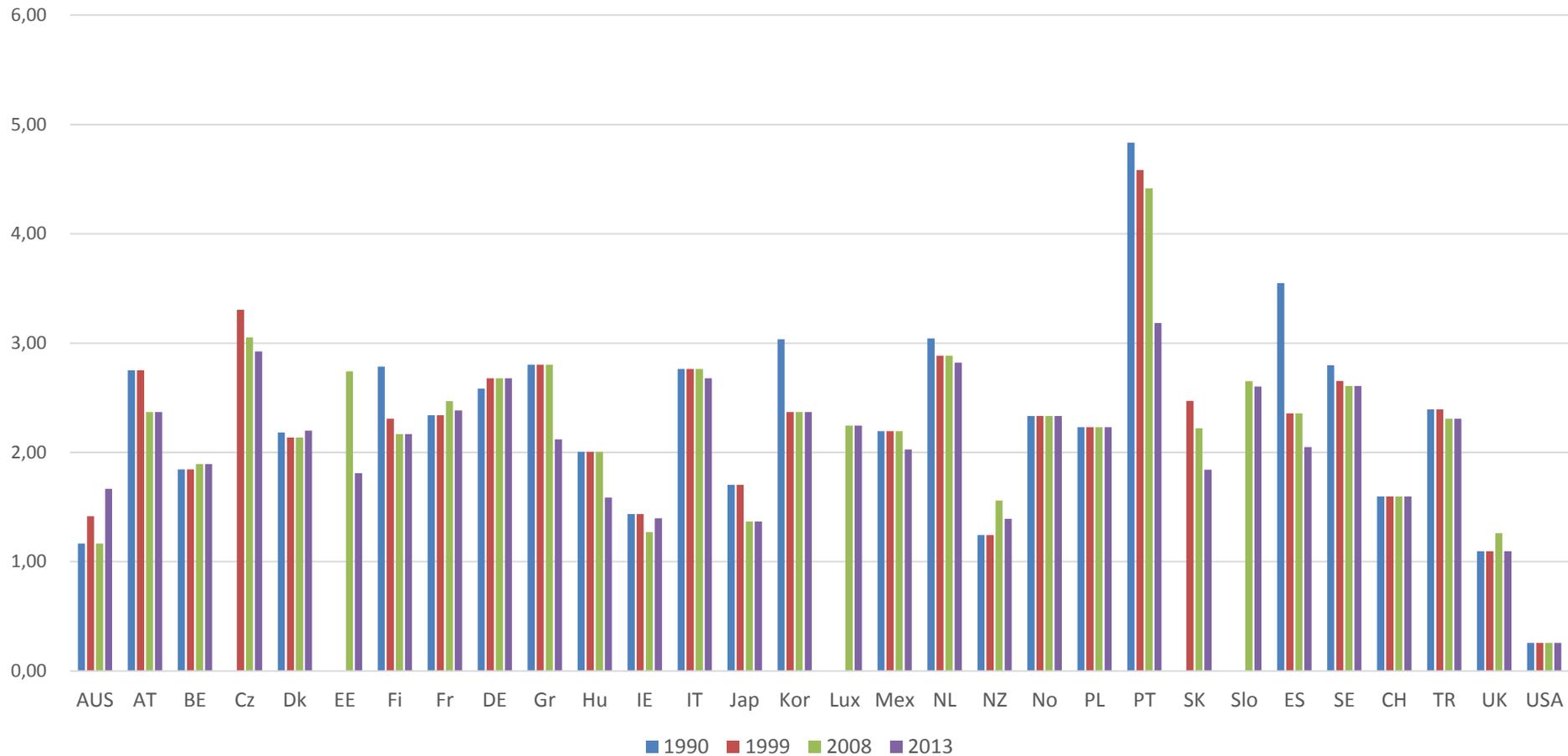
Indicatori per licenziamenti collettivi (2/12)

- Numero minimo perché si consideri collettivo
- Obblighi addizionali di notifica, preavviso
- Obblighi a carico datore di lavoro (es. piani di riqualificazione esuberanti)

Infine: indicatori per tempi determinati (5/12)

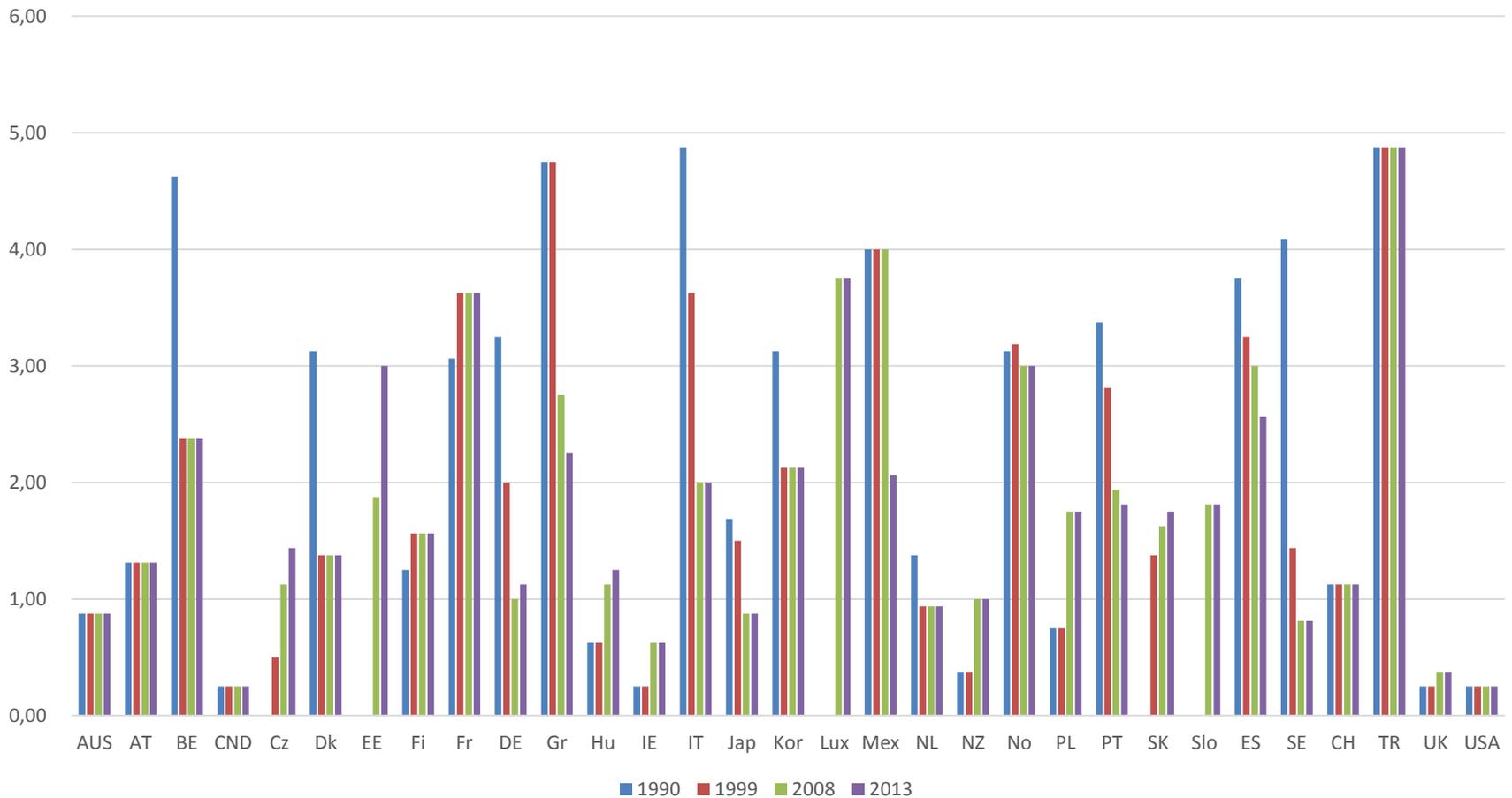
<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

EPL tempi indeterminati a confronto 1990-2013



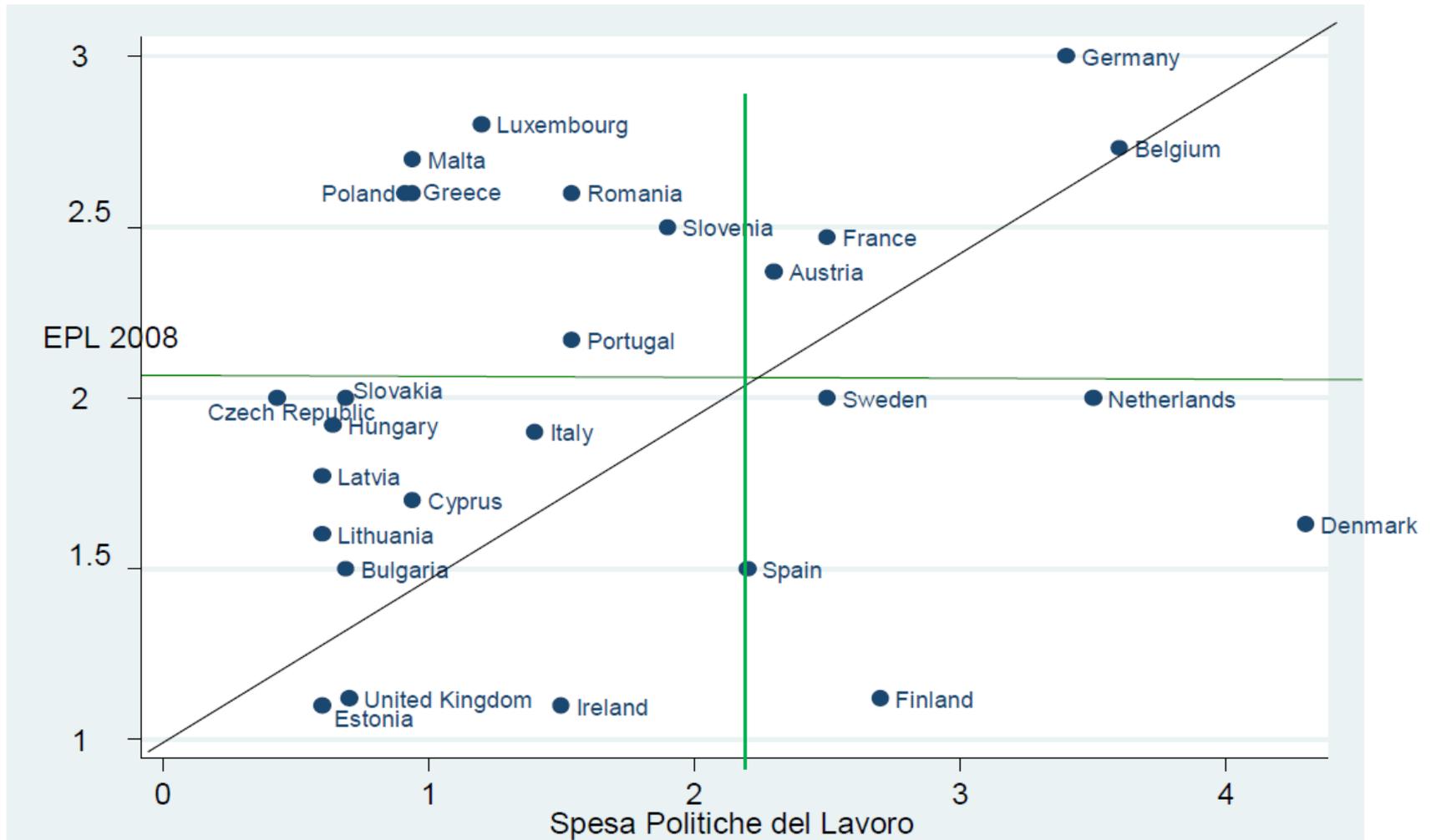
Trend generale? Quando cambia? Dove sta l'Italia?

EPL rapporti a termine a confronto 1990-2013



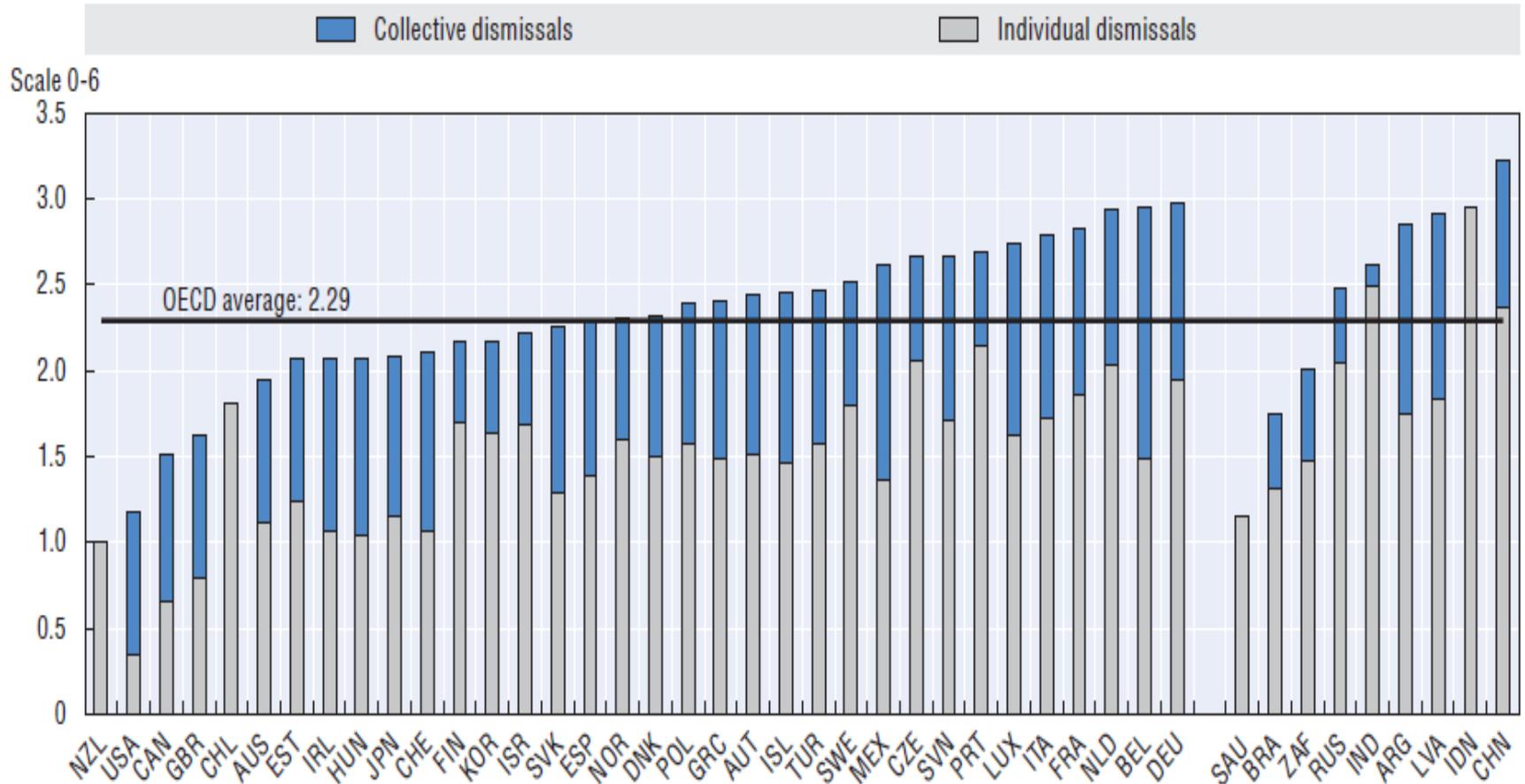
Mettete a confronto con l'indice dei t.indeterminati: confrontate l'Italia con i principali paesi europei, Usa, Giappone e Corea. Quali modelli di flessibilizzazione osservate? Qual è quello italiano?

EPL e spese in politiche del lavoro su PIL



Definite qual è il fattore di protezione in ciascun quadrante e dategli un'etichetta

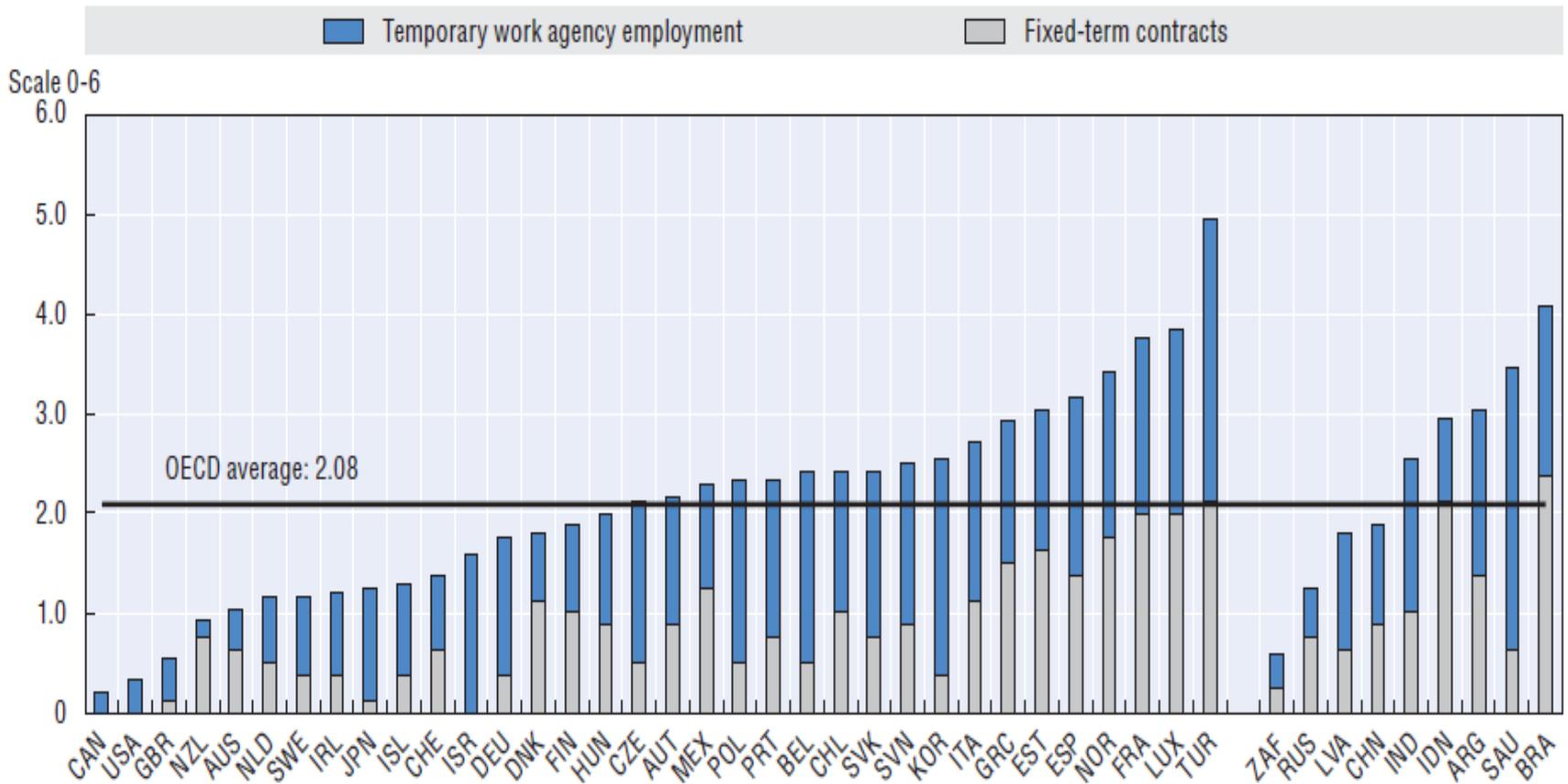
Gli ultimi dati: EPL per i tempi indeterminati



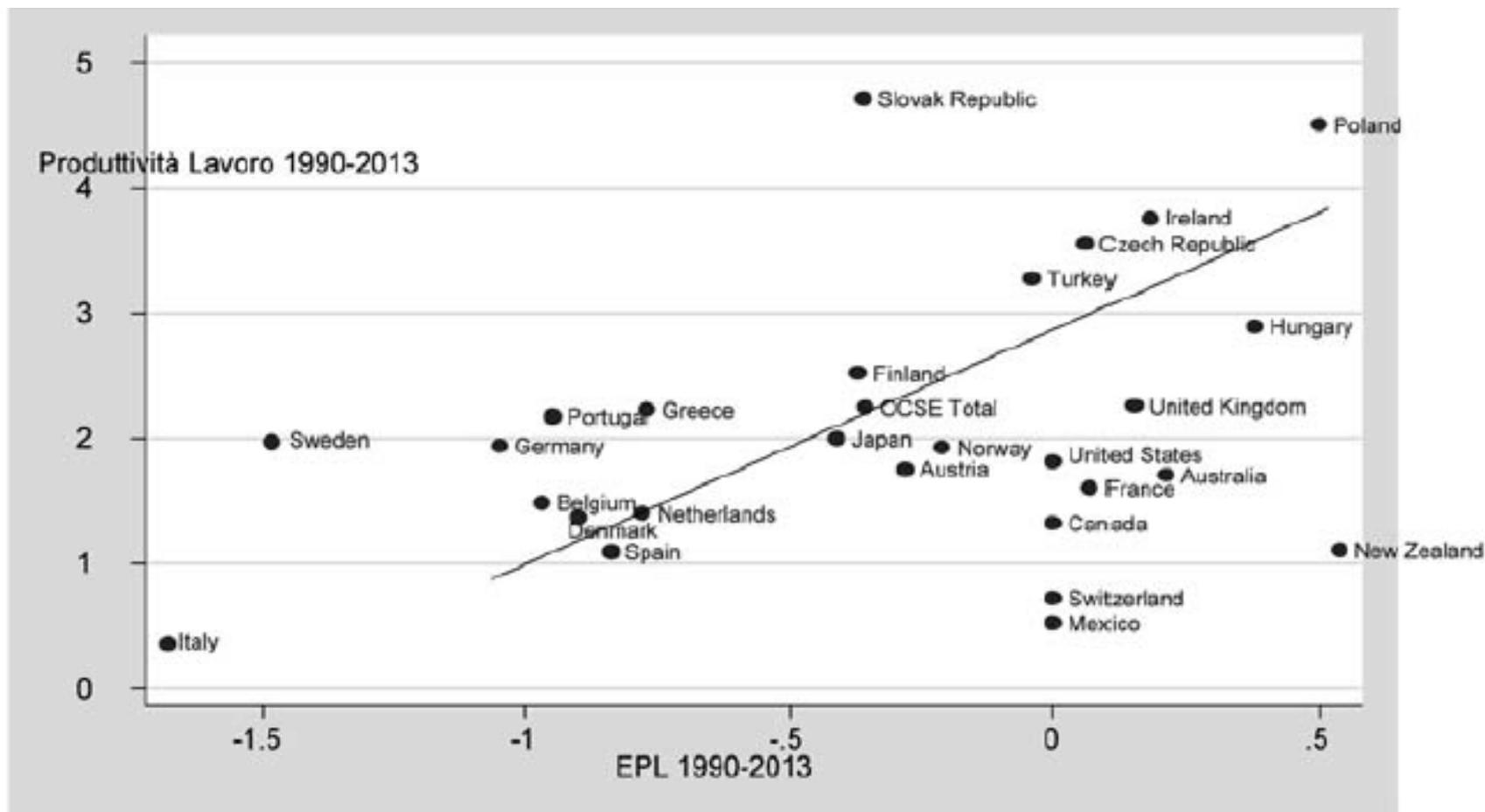
Il Jobs act è del 2014-2015: che impatto vi attendete?

Gli ultimi dati: EPL dipendenti a termine 2013

Figure 2.9. Regulation on temporary contracts



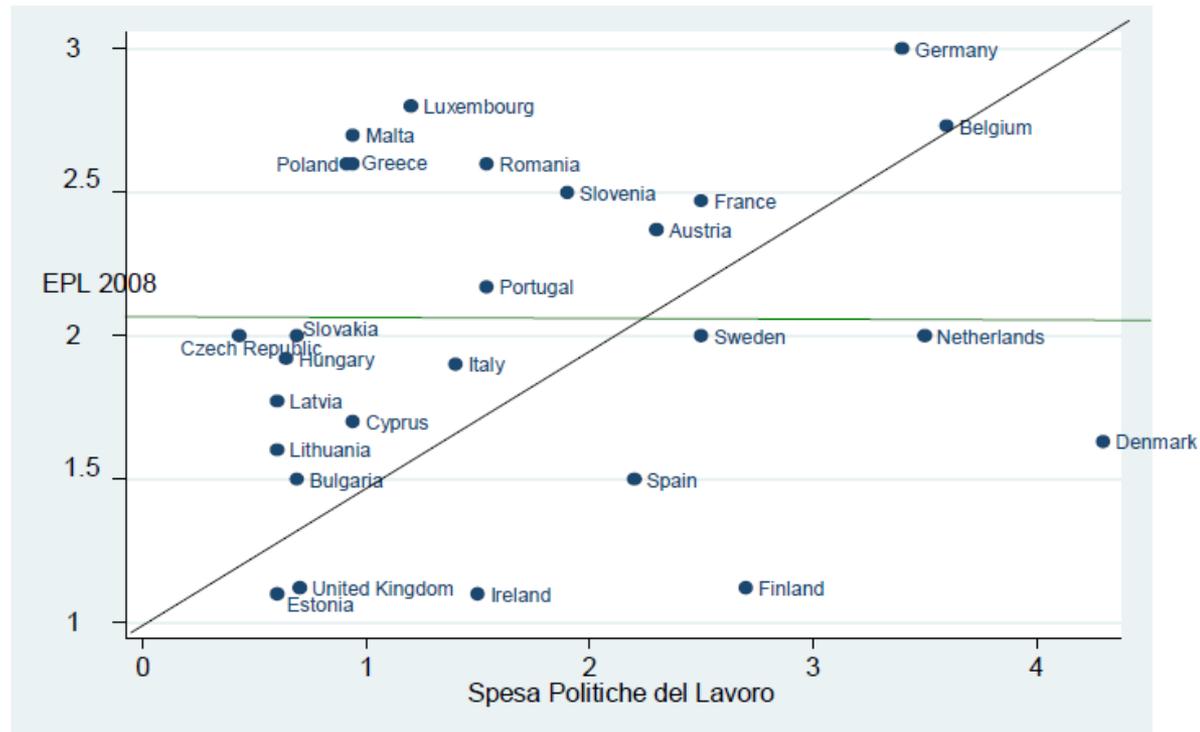
Produttività-flessibilità: una relazione sorprendente?



Caveat: la produttività del lavoro non tiene conto della produttività del capitale
.... la Banca d'Italia nota che la produttività è frenata dalla crescita del lavoro a termine

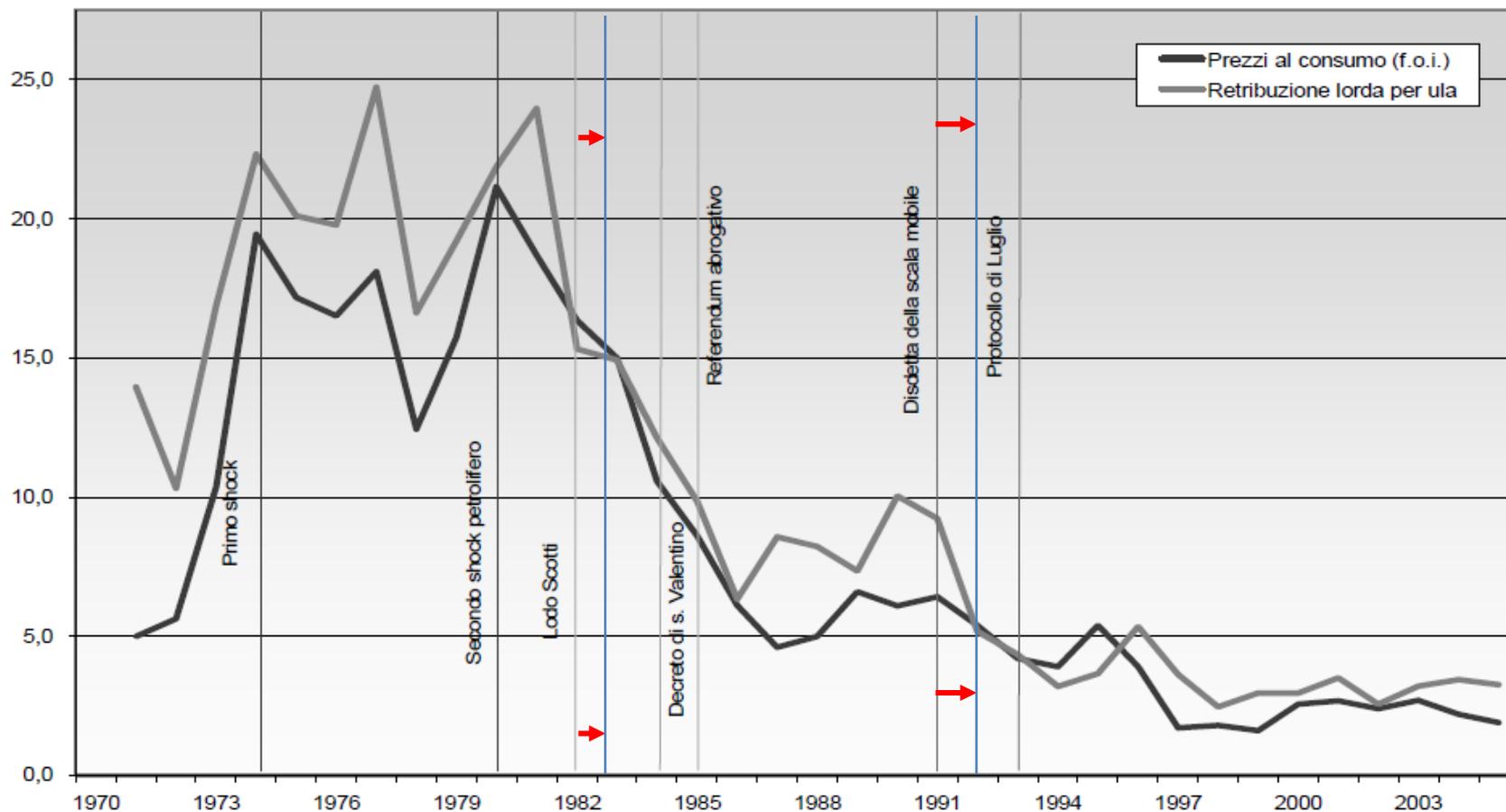
Protezione dell'impiego e politiche per il lavoro

Figura 2 –EPL e spese per politiche del lavoro (2008, % del Pil) UE27



Fonte: propria elaborazione su dati OECD.

La questione salariale: la luna e il dito cosa si è guardato per 25 anni



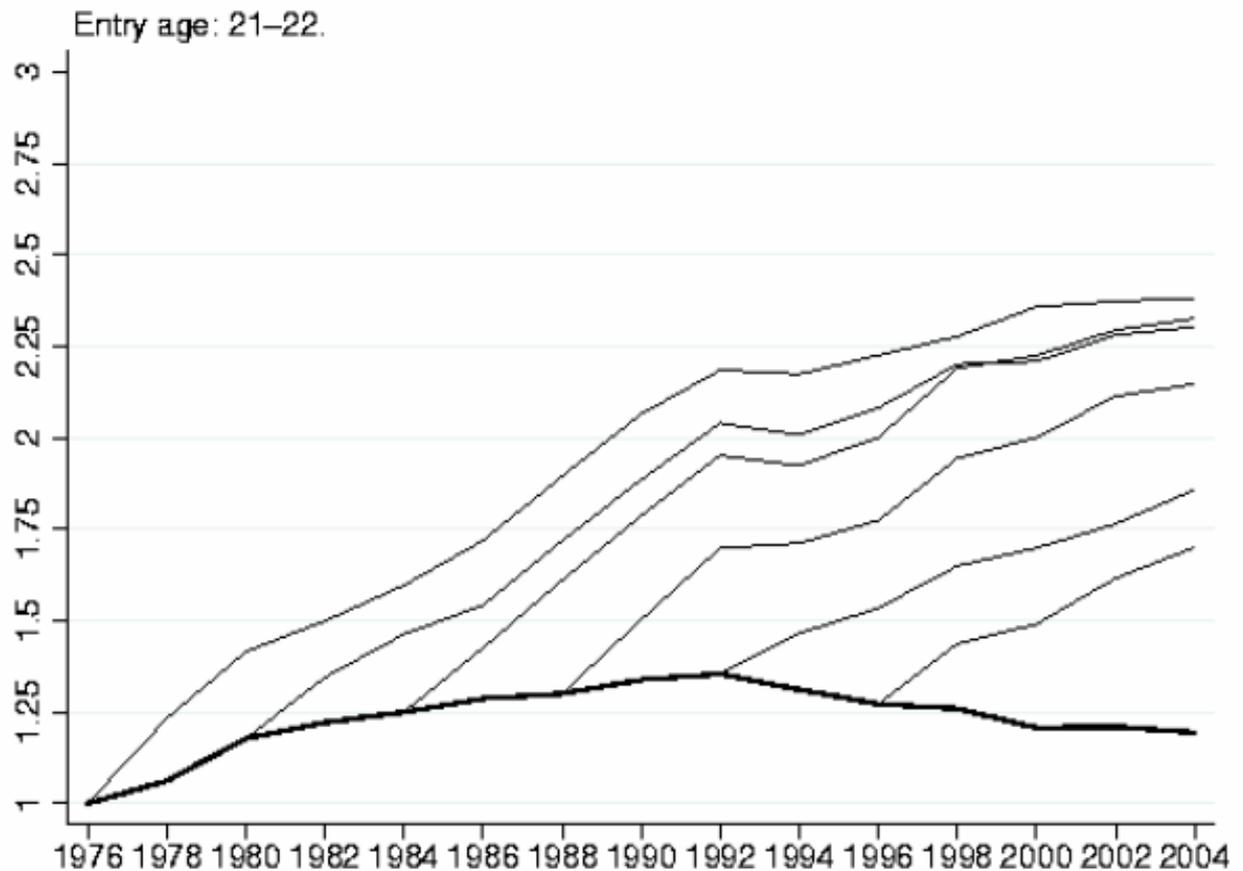
Fonte: Istat, Prezzi al consumo e Conti nazionali.

NB: le due frecce segnalano piccole ma importanti imprecisioni

Il wage generation gap: i diplomati

Le retribuzioni d'ingresso crescono del 35% (37% per i laureati) dal 1976 al 1992 e poi declinano del 12% (4% per i laureati).

La perdita iniziale entrata non è compensata da tassi di crescita più alti. Perché?



Il wage generation gap dei laureati: un profilo più irregolare



La curva del salario (non solo in entrata) appare influenzata dal ciclo economico.

A parte la prima generazione considerata, i profili legati all'anzianità non compensano il calo del salario in entrata dopo il 1992.

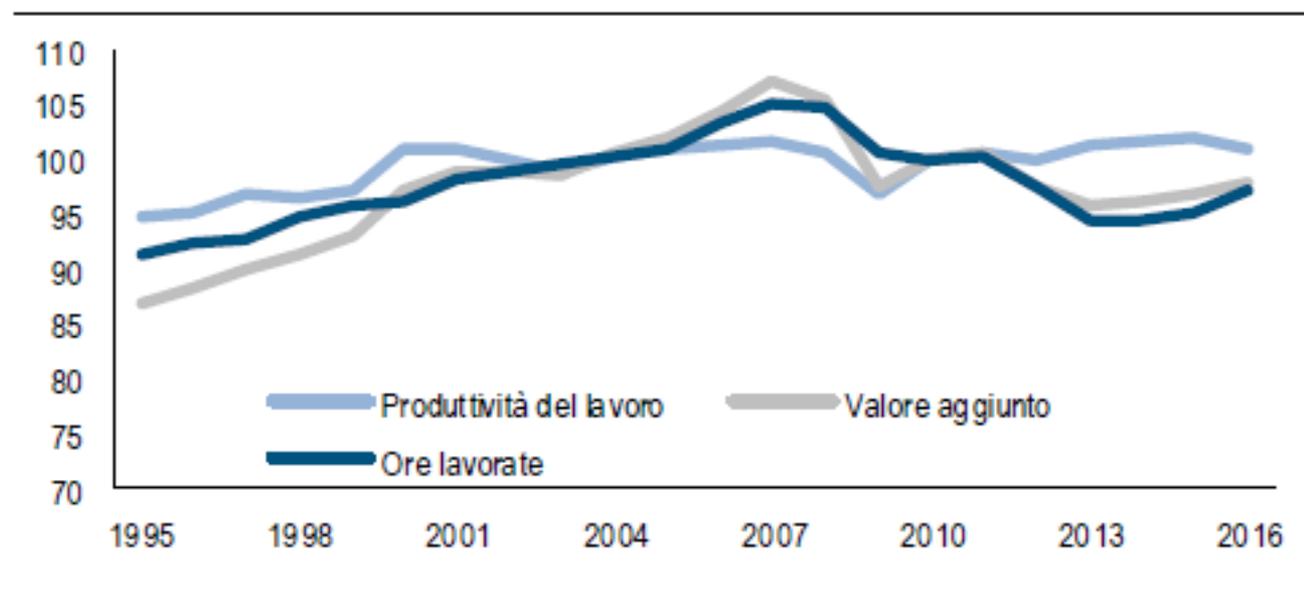
Dopo un certo periodo le retribuzioni dei laureati tendono a declinare, stabilizzandosi a un livello più basso.

Perché? È un problema?

La produttività del lavoro non cresce più

PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO, VALORE AGGIUNTO
E ORE LAVORATE. TOTALE ECONOMIA (a).

Anni 1995-2016, indici base 2010 = 100



Bisogna guardare la produttività totale dei fattori

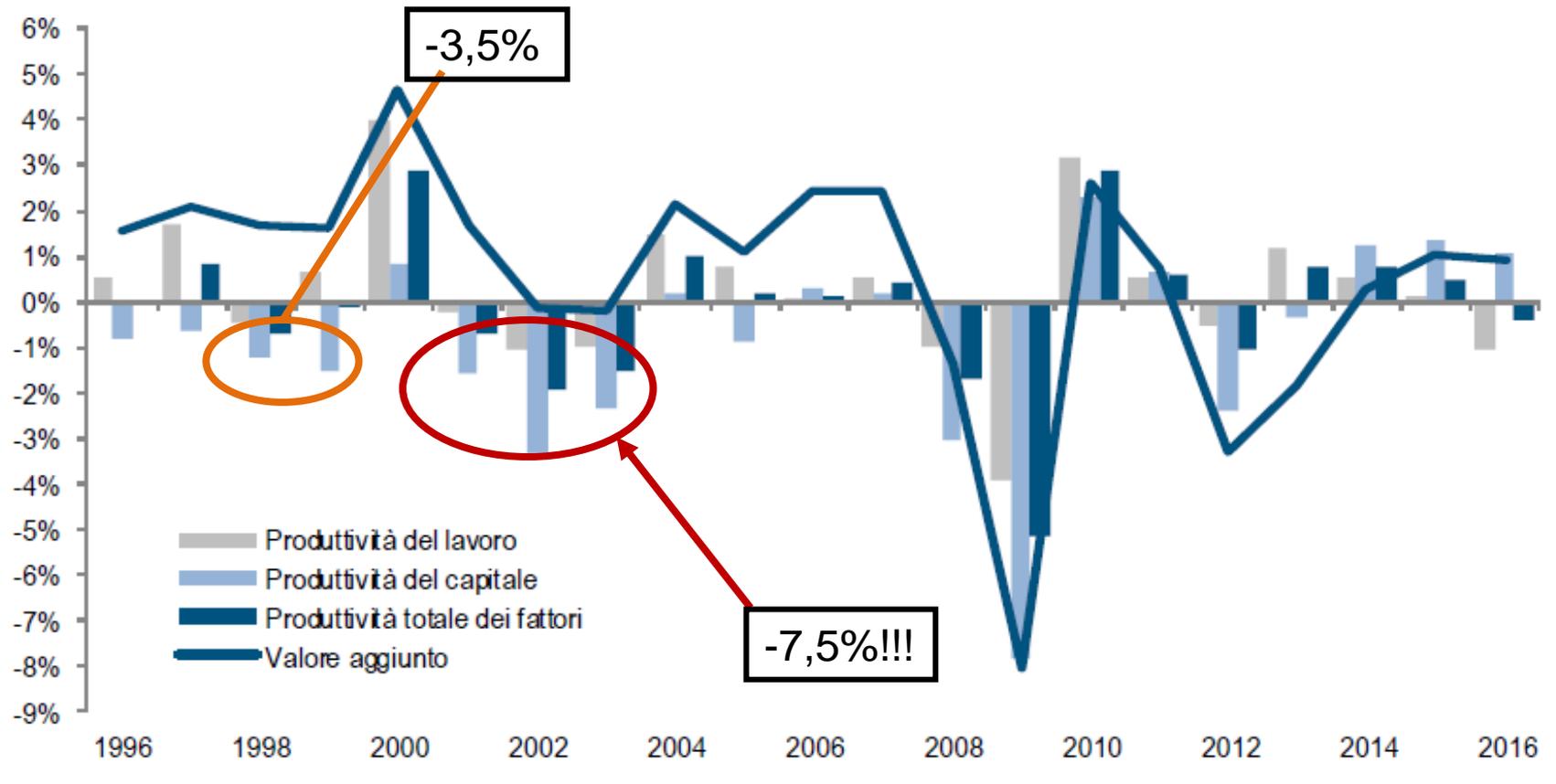
VALORE AGGIUNTO, INPUT PRODUTTIVI E MISURE DI PRODUTTIVITÀ. TOTALE ECONOMIA (a). Anni 1995-2016, tassi di variazione medi annui

	Valore aggiunto	INPUT PRODUTTIVI			MISURE DI PRODUTTIVITÀ		
		Ore lavorate	Input di capitale	Indice composito lavoro e capitale	Produttività del lavoro	Produttività del capitale	Produttività totale dei fattori
1995-2016	0,6	0,3	1,4	0,7	0,3	-0,8	-0,1
2003-2014	-0,2	-0,5	0,6	-0,1	0,3	-0,9	-0,1
2003-2009	-0,2	0,1	1,7	0,6	-0,3	-1,8	-0,9
2009-2014	-0,3	-1,3	-0,6	-1,1	1,0	0,3	0,8
2015	1,0	0,9	-0,3	0,5	0,1	1,4	0,5
2016	0,9	1,9	-0,1	1,3	-1,0	1,0	-0,4

La produttività del capitale crolla già prima della crisi
negli anni '90 i profitti reimpiegati nelle privatizzazioni e non
negli investimenti

La produttività crolla **prima** della grande crisi

Anni 1996-2016, variazioni percentuali

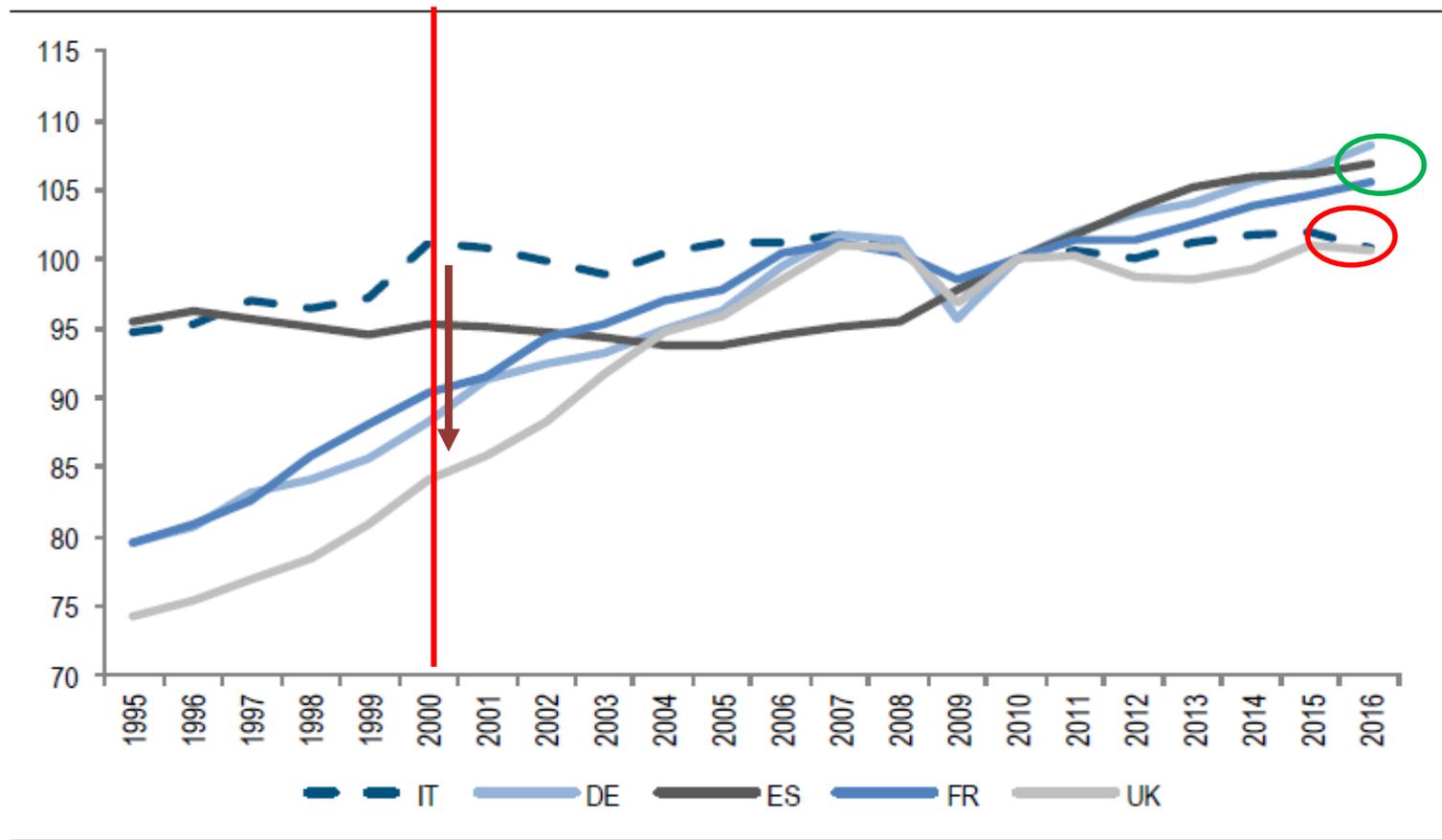


Fine a '90: carenza di domanda aggregata pubblica e emersione nero

2001-2003: controriforme mdl + controriforma Tremonti = **sciopero degli investimenti**

La produttività del lavoro: non è Achille e la tartaruga (al contrario...)

FIGURA 2. PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO (a): Principali paesi europei. Anni 1995-2016, indici 2010=100



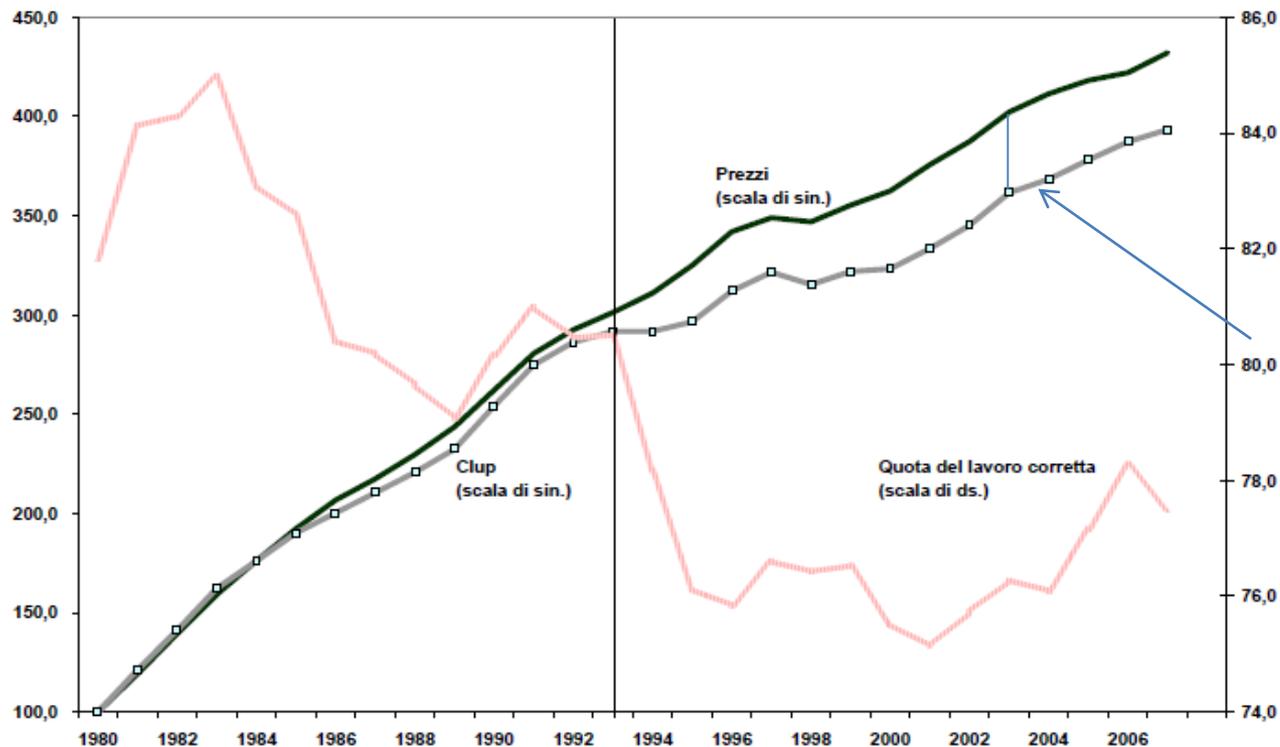
Non fatevi illudere dalla base 100 nel 2010: se fosse nel 2000 spostate

.. Che si combina al nesso salario competitività

- Indicatore principe della competitività: il CLUP
- Aumenta al crescere dei salari e l'apprezzamento della moneta
- Diminuisce con l'aumento della produttività
- Decisivo per economie fondate sull'esportazione: Italia e Germania

Anni '90: la mina della wage-push inflation è disinnescata.....

Figura 4. Costo del lavoro per unità di prodotto, prezzi e quota del lavoro – Anni 1980-2007 (Clup e deflatore del v.a.: numeri indice in base 1980=100; quota del lavoro corretta per gli indipendenti)



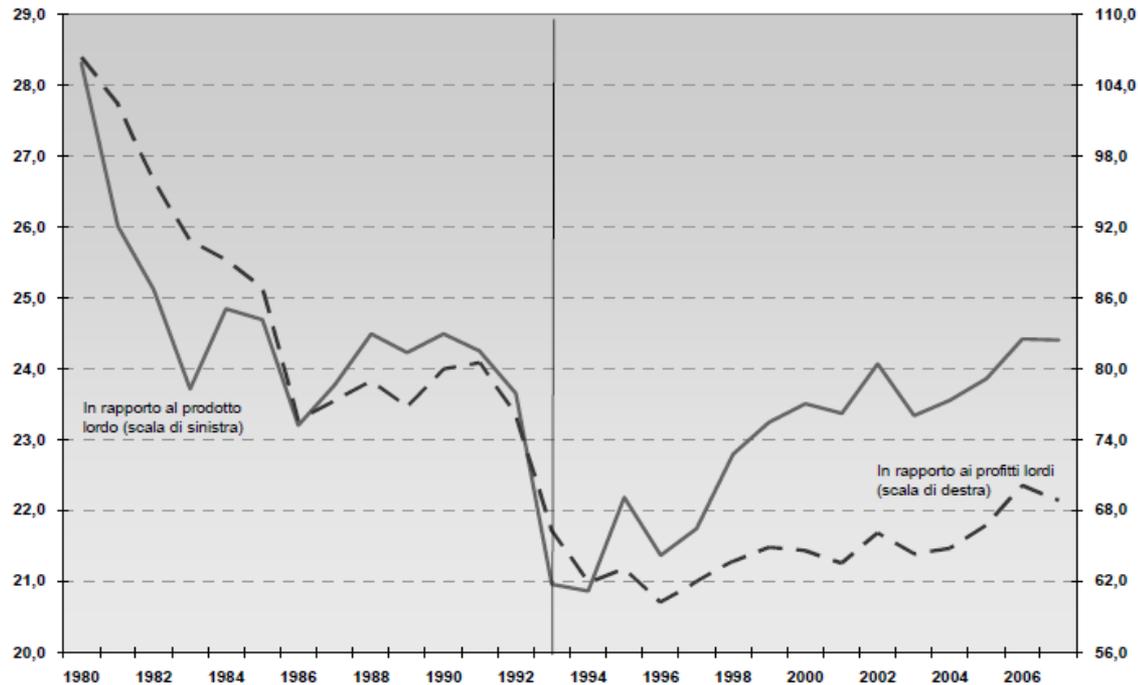
Fonte: Istat, Conti nazionali.

Ma la produttività non cresce

... ma sono crollati gli investimenti!!!!

Figura 5. Investimenti fissi lordi. Rapporti caratteristici - Anni 1980-2007

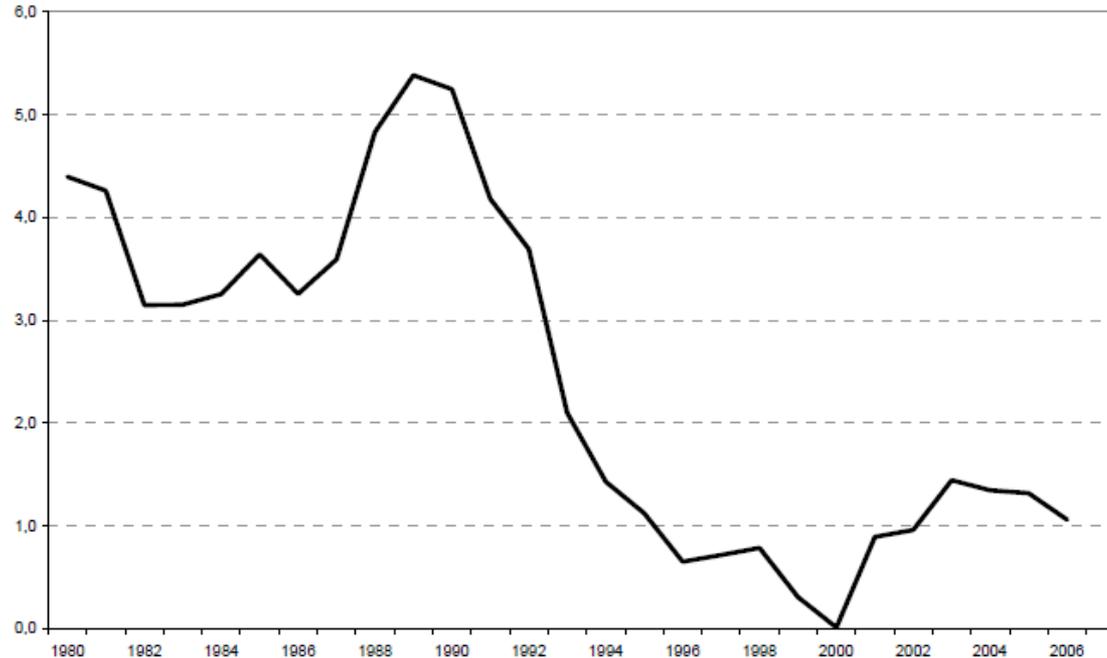
Figura 5. Investimenti fissi lordi. Rapporti caratteristici - Anni 1980-2007
(Incidenze percentuali)



Fonte: Istat, Conti nazionali, elaborazioni dell'autore.

Il lavoro costa meno

Figura 1. L'“effetto Ricardo”: prezzo relativo del lavoro – Anni 1980-2006
(Differenze tra i tassi di variazione annui del reddito da lavoro dipendente per equivalente e tempo pieno e il deflatore degli investimenti in macchinari e impianti; medie mobili di 5 termini centrate)



Fonte: Istat, Conti nazionali

Cipolletta: con AI 1993 si è puntato a crescere occupazione non produttività

La composizione delle retribuzioni in Italia

fonte	Diretta immediata (annua)	Diretta differita	Indiretta
Contrattazione nazionale	Minimi tabellari Indennità di contingenza (fino al 1992) Scatti di anzianità	TFR	Pensione malattia Indennità disoccupazione e Cig
CCNL a specificazione aziendale	Maggiorazioni straordinari Indennità rischio/disagio (lavoro notturno e festivo, nocività), trasferte		Previdenza complementare
Contrattazione aziendale	Premio di produzione Premio di produttività Superminimi collettivi Mensilità aggiuntive Aumenti indennità/maggiorazioni <i>Premio di risultato o competenza</i>		Previdenza complementare (pensione, malattia, ecc) Benefits aziendali
Unilaterale / individuale aziendale	Supeminimi AM /ad personam Premi per obiettivi individuali	Stock option	Previdenza integrativa Benefits aziendali ad personam

I cambiamenti nella contrattazione nazionale

- Anche se non è precluso dal protocollo 1993, la produttività viene redistribuita solo a livello aziendale (AI 1994)
- Riduzione degli scatti di anzianità e dei passaggi automatici di livello, specie nel terziario privato “protetto” (credito, telefonia, energia)
- Si riaprono (poco) i “ventagli contrattuali” appiattiti negli anni '70

Esiti

- Il rischio “slittamento salariale” è stato disinnescato con il protocollo del 1993, con un notevole impatto sull’inflazione
- La riduzione degli automatismi non è stata compensata da un ridisegno degli istituti collettivi premianti la professionalità e il merito, che rimane amministrato unilateralmente dall’azienda

Gli effetti di moderazione salariale, stretta macroeconomica e politiche redistributive

- Nonostante vari interventi il «cuneo fiscale» rimane elevato (da 1.96 a 1.86/1.90)
- Nessun intervento che incentivi diffusione contrattazione
- Riduzione investimenti in infrastrutture (stretta della finanza pubblica)
- Crollo investimenti in capitale fisico (il tasso di ammortamento scende da oltre l'8% del 2001 a meno del 6% nel 2010)
- Investimenti in capitale umano al palo
- Deboli interventi in favore di servizi sociali, di fatto consumi collettivi con limitata contribuzione pubblica (es. nidi): non compensa moderazione salariale né incentiva la partecipazione femminile al mercato del lavoro

La contrattazione decentrata del salario

- Contrattazione di secondo livello poco diffusa anche per l'andamento insoddisfacente dell'economia italiana e la modestia dei guadagni di produttività che avrebbe dovuto redistribuire (Banca d'Italia).
- Recentemente si è insistito sul nesso causale opposto, secondo cui la contrattazione decentrata potrebbe stimolare l'efficienza aziendale e la produttività del lavoro, oltre ad allineare la dinamica retributiva alla performance dell'impresa e alle condizioni locali del mercato del lavoro. (Banca d'Italia)
- Ripresa del modello di Kaldor (1966) di crescita endogena: è la crescita che stimola la produttività, non viceversa
- Pini-Antonioli (2013): non bisogna partire dal meccanismo allocativo della ricchezza prodotta, ma stabilendo obiettivi di crescita della produttività sui quali commisurare la crescita retributiva

Un salario aziendale dai caratteri spuri

- 1994-95: introduzione di RSU, RLS e aumenti contrattuali inferiori all'inflazione effettiva favoriscono la contrattazione aziendale anche in medio-piccole imprese
- Il salario di risultato è nominalmente variabile, di modesta rilevanza e finalizzato a risarcire la perdita di potere d'acquisto del primo livello
- Sostanziale indipendenza di flessibilità salariale da un lato e le altre flessibilità (numerica esterna ed interna, funzionali o organizzative)
- Concentrazione nel centro-nord ricostituendo di fatto "gabbie salariali": secondo Banca d'Italia ai minimi tabellari il 10% dipendenti al Nord, 30% al centro e oltre 40% al Sud

Riassumendo: gli effetti del protocollo del 1993

Tabella 1 - *Effetto combinato dei due livelli negoziali sulla quota del lavoro nel reddito*

Casi Possibili	Contrattazione nazionale (1° livello)	Produttività del lavoro	Contrattazione decentrata (2° livello)	Quota del lavoro nel reddito
Caso 1: Normale	Preserva il potere d'acquisto delle retribuzioni di base	Cresce	Non è disponibile a tutti i dipendenti e/o non assicura la crescita delle retribuzioni reali di fatto in linea con i guadagni di produttività	⇒ Si riduce
Caso 2: Poco probabile	Preserva il potere d'acquisto delle retribuzioni di base	Cresce	È disponibile a tutti i dipendenti e assicura la crescita delle retribuzioni reali di fatto in linea con i guadagni di produttività	⇒ Rimane stabile
Caso 3: Perverso	Preserva il potere d'acquisto delle retribuzioni di base	Diminuisce	Si ferma	⇒ Cresce

Ancora qualche numero

I salari... tra I e II livello contrattuale

Minimo da contratto nazionale (su retribuzione media lorda) 2006

(valori percentuali)

	CCNL	R. decentrata
Tessili, abbigliamento, pelli e calzature	88,2 (su 22.400 euro)	11,8
Chimica, gomma e plastica	83,6 (su 30.100 euro)	16,4
Metalmecanica	82,8 (su 27.800 euro)	17,2
Altre manifatturiere	87,2 (su 26.600 euro)	12,8
Energetiche ed estrattive	93,2 (su 34.700 euro)	6,8
Commercio, alberghi e ristorazione	91,3 (su 23.800 euro)	8,7
Trasporti e comunicazioni	88,9 (su 32.200 euro)	11,1
Altri servizi a imprese e a famiglie	87,0 (su 26.600 euro)	13,0

Moderazione salariale e flexicurity mix

- La variabilità della domanda è stata fronteggiata con la flessibilità numerica esterna, favorita in questo dalla deregolamentazione ai margini (l.196/97 e l.30/2003), mentre solo la numerica interna è aumentata, sia pure modestamente (banca ore, flessibilità degli orari)
- Il crescente impiego di rapporti a termine (inclusi parasubordinati, soprattutto donne) e di forza lavoro immigrata inserita in posizioni non qualificate ha depresso la produttività e quindi le retribuzioni (Banca d'Italia).
- Le ore lavorate medie dei rapporti part-time sono significativamente declinate da oltre 24 a poco più di 21, creando una ulteriore segmentazione del mercato del lavoro

Uno schema di indagine della flexicurity

Forme di flessibilità	Policy focus	direzione	direzione	Policy focus	Forme di sicurezza
Numerica- esterna	++	+++ (salvo artigianato)	--- (salvo artigianato)	--	Sicurezza dell'impiego
Numerica- interna	++ (a '90)	++ (a '90)	(+) (FIP, AS deroga)		Sicurezza del lavoro
Funzionale- interna	ignorata	ignorata	--	-	Sicurezza del reddito
salariale	(++)	+	+(a '90) -(dopo)		Sicurezza di combinazione

Tavola 1. Protocollo '93: effetto combinato dei due livelli negoziali sulla quota del lavoro nel reddito

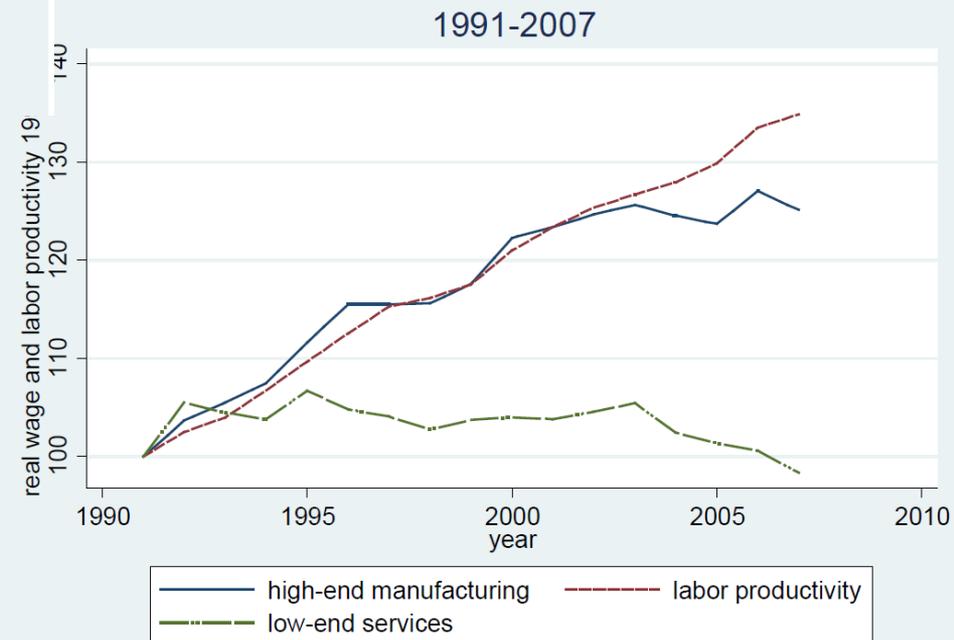
Casi possibili	Contrattazione nazionale (primo livello)	Produttività del lavoro	Contrattazione decentrata (secondo livello)	Quota del lavoro nel reddito
Caso 1: Normale	Mantiene il potere d'acquisto delle retribuzioni di base	Cresce	Non disponibile a tutti i dipendenti e/o non in grado di eguagliare la crescita delle retribuzioni reali con quella della produttività	⇒ Si riduce
Caso 2: Non molto probabile	Mantiene il potere d'acquisto delle retribuzioni di base	Cresce	Disponibile a tutti i dipendenti e/o di importo tale da eguagliare la crescita delle retribuzioni reali con quella della produttività	⇒ Rimane stabile
Caso 3: Improbabile	Mantiene il potere d'acquisto delle retribuzioni di base	Si ferma o si riduce	Si ferma o distribuisce ai salari aumenti maggiori della crescita della produttività	⇒ Cresce

Salario e produttività in Germania



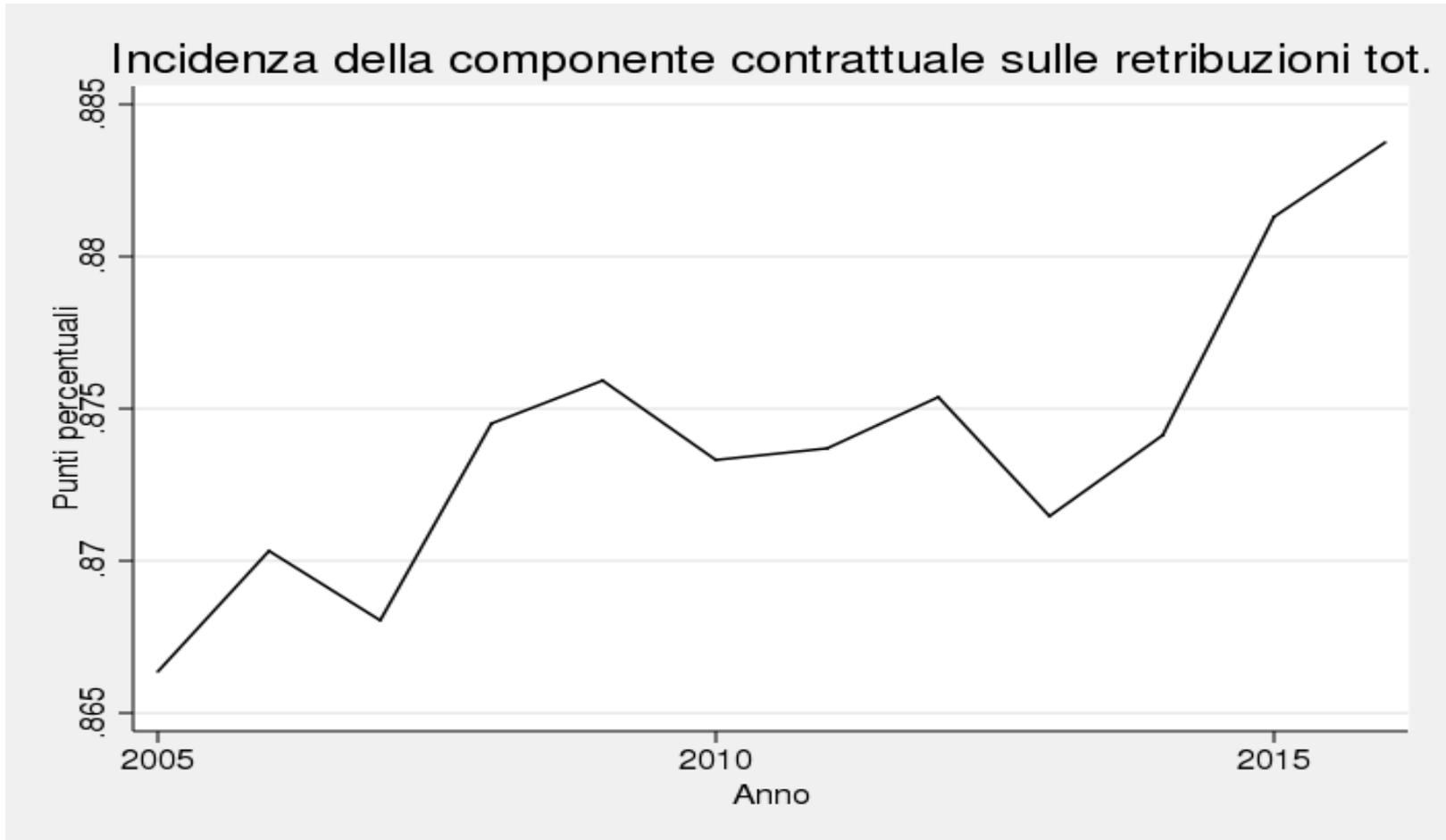
Che cosa è cambiato?
Qual è l'effetto macroeconomico di queste politiche?
Come entrano le relazioni industriali?

Baccaro, Benassi (2017):
dal **gettare a mare la zavorra** (1993-2003) al **concessive bargaining** dopo le Hartz reforms del mercato del lavoro (2004)



Houston abbiamo un problema

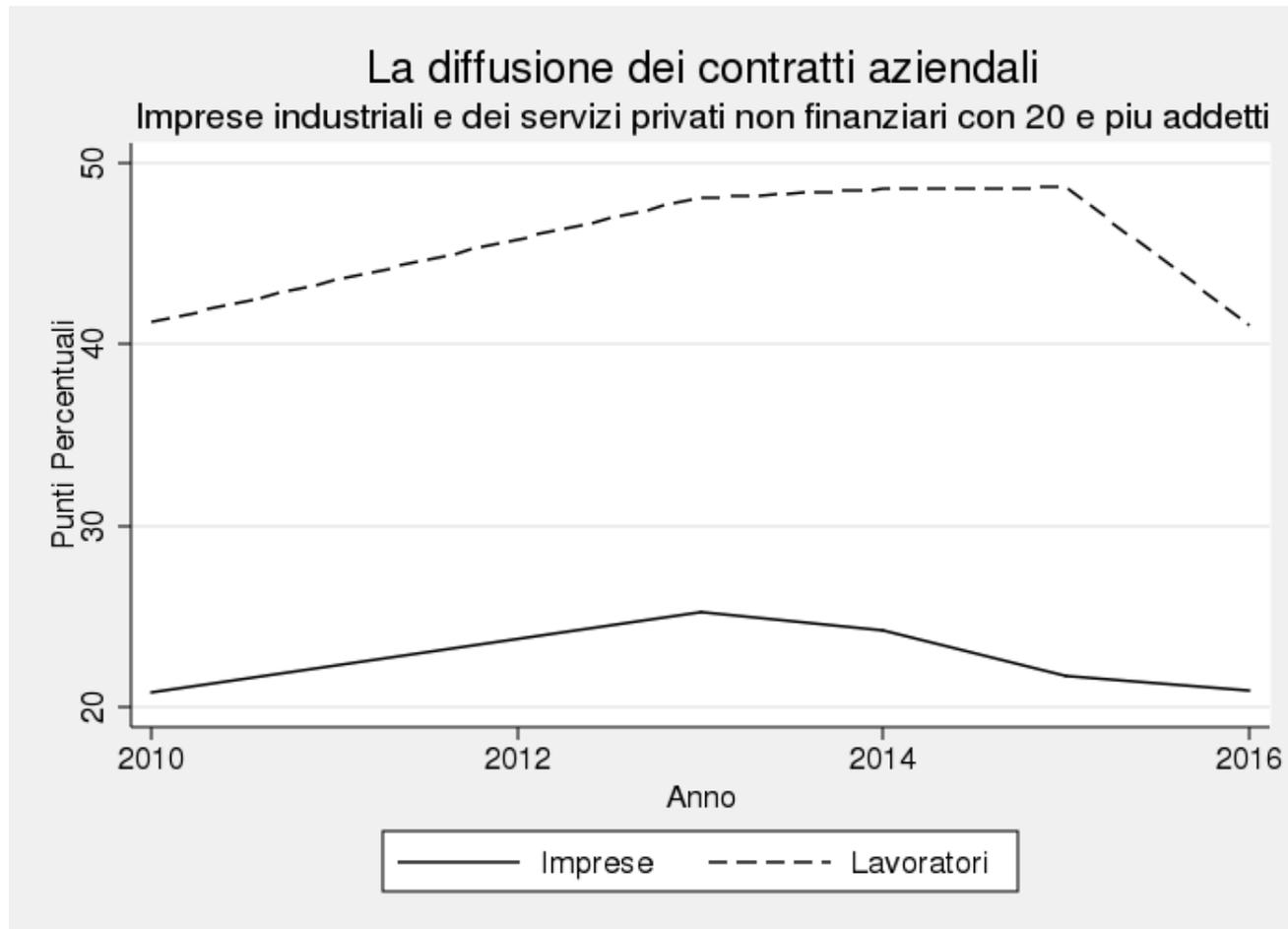
Si redistribuisce poco la produttività o la produttività è poca?



Fonte: D'Amurri, Nizzi, 2017

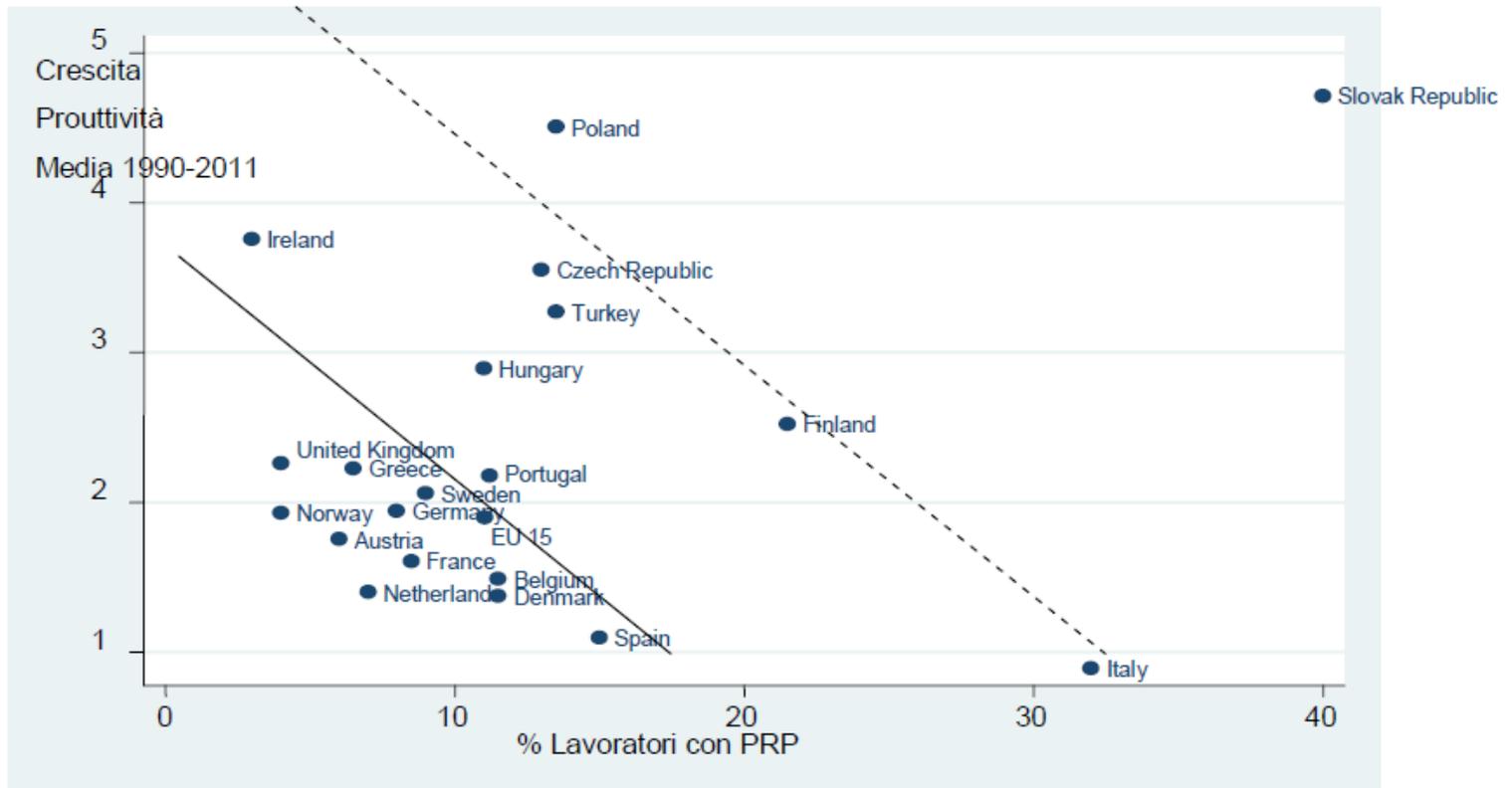
Houston abbiamo un problema -2

tolta la decontribuzione, piove sempre sul bagnato



Blinder (1990) ci aveva visto giusto ...

Figura 9 - Crescita Produttività 1990-2011 & PRP 2010



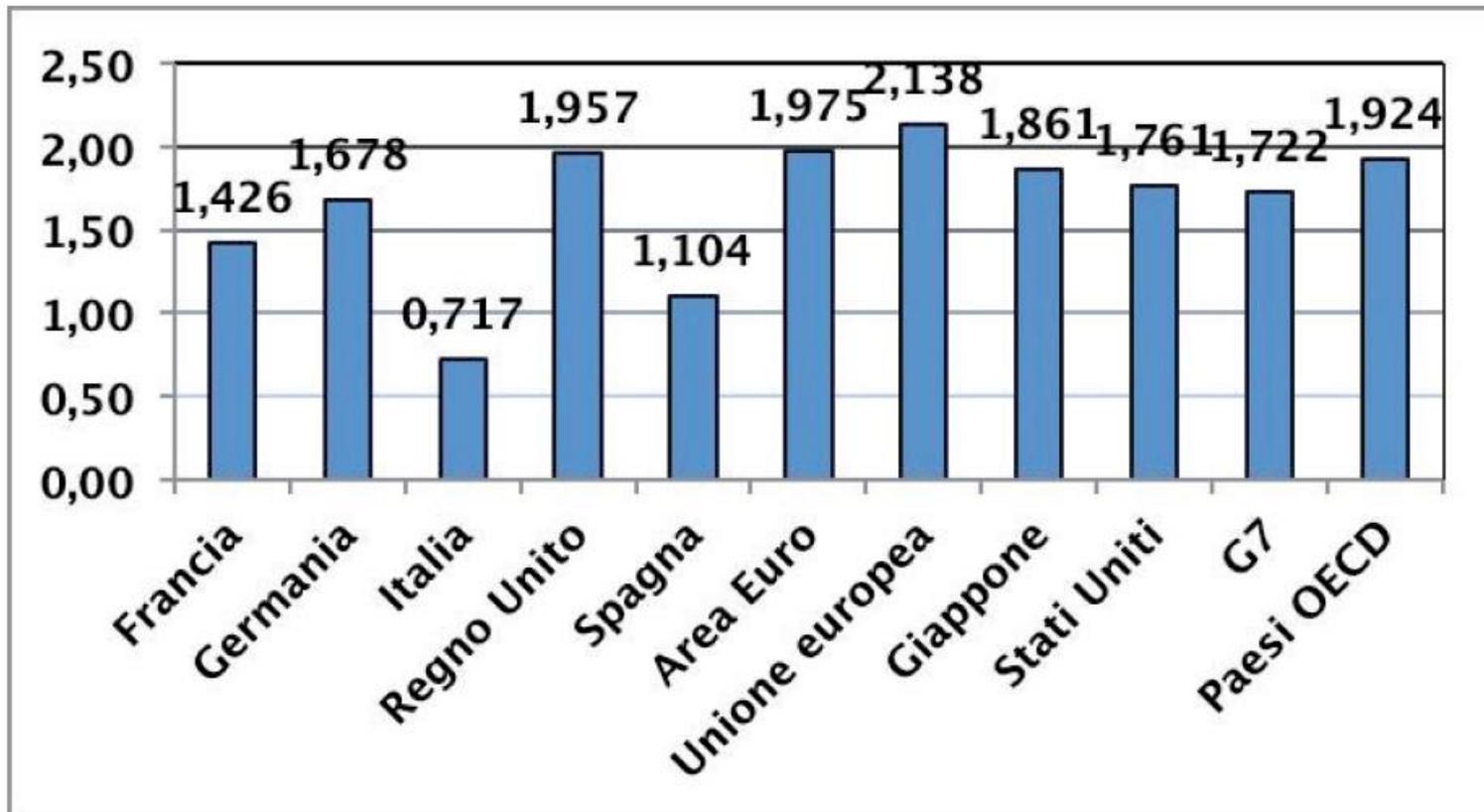
Fonte: propria elaborazione su dati Eurofound e OECD

La produttività del lavoro prima e dopo la crisi

Produttività del lavoro (tasso di crescita medio annuo)			
	2000-2007	2008-2013	2014-2015*
Canada	0,87	0,39	1,25
Francia	0,95	0,10	0,99
Germania	1,14	-0,25	1,36
<i>Italia</i>	<i>0,47</i>	<i>-0,97</i>	<i>1,02</i>
Grecia	2,80	-0,51	1,08
Irlanda	2,23	0,86	1,11
Giappone	1,58	0,54	1,22
Portogallo	0,83	1,11	-0,14
Spagna	-0,46	2,20	0,91
Regno Unito	2,25	-0,60	1,32
Stati Uniti	1,52	1,17	1,57
<i>UME 15</i>	<i>0,87</i>	<i>0,16</i>	<i>1,07</i>
Oecd	1,53	0,43	1,45

Trend di lungo periodo della produttività del lavoro

Grafico 1.1. Produttività del lavoro (GDP reale per ora lavorata), tassi di crescita medi annui, 1990-2012 (Fonte: Oecd Statistics, novembre 2013)



La produttività del lavoro dal 2000

Grafico 1.2. Produttività del lavoro (GDP reale per ora lavorata), tassi di crescita medi annui, 2000-2012 (Fonte: Oecd Statistics, novembre 2013)

