

DIFFERENZIALI SALARIALI TRA CENTRO-NORD E MEZZOGIORNO E BASSA CRESITA DELLE RETRIBUZIONI IN ITALIA

di Luca Murrau
19 giugno 2009

Per diversi anni il dibattito scientifico in Italia si è sviluppato attorno all'idea di quale fosse il "giusto" livello di differenziazione salariale tra Centro-Nord e Mezzogiorno, facendo perno sul presupposto, largamente condiviso, che fosse presente un differenziale salariale tra le due aree del Paese, benché fossero poco chiari gli ordini di grandezza del fenomeno. Questo nell'idea, specie dopo la fine delle "gabbie salariali, che il Mezzogiorno, in quanto area arretrata a bassa crescita avesse salari più alti di quelli che un'area con tali caratteristiche potesse permettersi.

Se la maggior disponibilità di dati recentemente forniti dalla Banca d'Italia(1) ha cominciato a segnalare che in realtà i differenziali esistono, rimane poca luce sulla questione di cosa sia l'elemento più rilevante nel determinarli e cosa, quindi, rappresenti il differenziale osservato, se dipenda cioè da una minore produttività, dall'influenza delle condizioni di mercato esterne, da una incapacità di contrattare. I recenti dati sopra richiamati rivelano che vi sono rilevanti differenziali salariali tra lavoratori del Centro-Nord e del Mezzogiorno e questo vale sia quando si considera la categoria degli "operai" che quando si osservano le retribuzioni di "impiegati e quadri" di imprese pubbliche e private. Se consideriamo analiticamente l'entità di tali differenziali (tavola 1) abbiamo che, nell'industria i differenziali retributivi totali(2) tra il Nord ed il Mezzogiorno sono di circa 15 punti percentuali (specificando ulteriormente, 14,9 rispetto al Nord Est e 15,7 rispetto al Nord Ovest) quando guardiamo agli "operai", mentre il differenziale sale a 22 punti percentuali quando si osservano gli "impiegati e i quadri" congiuntamente (21,1 per il Nord Est e 23,3 per il Nord Ovest). Rispetto al Centro il differenziale è più contenuto, ma comunque ampio (9,6 punti per gli operai e 11,9 per impiegati e quadri)(3).
Tavola 1 - Differenziali col Mezzogiorno nei livelli retributivi per opera ed impiegati e quadri - Anni 2002-2007* (coefficienti moltiplicati per 100; logaritmo delle retribuzioni reali pro-capite medie di imprese)

* Imprese industriali con almeno 20 addetti(4)

Fonte: Casadio (2009) Un aspetto molto importante è che circa un terzo dei differenziali totali è dovuto ai variegati livelli delle retribuzioni minime contrattuali, che variano non solo per qualifica dei lavoratori, tra settore e dimensione, ma anche per tipologia di contratto (CCNL delle grandi imprese, delle piccole e medie, delle piccole, delle cooperative, etc.) e per tipologia di bene prodotto (di investimento, di consumo o intermedio). I restanti due terzi circa dei differenziali sono dovuti alle voci retributive fissate in azienda, inclusi eventuali pagamenti unilaterali e non contrattati(5). Nella teoria economica il salario di ciascun individuo è dato dalla sua produttività. Questo è stato vero nella realtà, in cui le osservazioni empiriche hanno dimostrato che all'aumento della produttività nel lungo termine di ogni paese, ha corrisposto un aumento, pressoché di pari entità, dei suoi salari reali. Detto in altri termini, ciò vuol dire che i salari crescono al crescere della produttività del lavoro, la quale a sua volta dipende dall'intensità tecnologica utilizzata e dalle capacità professionali e dallo sforzo del lavoratore. Se consideriamo i tassi cumulati di crescita del valore aggiunto per unità di lavoro tra il 2002 e il 2006 e quindi osserviamo la dinamica nel tempo della produttività del lavoro, scopriamo due elementi distintivi: il primo è dato dal verificarsi di un andamento simile nei valori della produttività del lavoro tra Centro-Nord e Mezzogiorno; il secondo, più significativo, è dato dal fatto che, a partire dal 2004, anche le imprese del Centro-Nord sono interessate da una caduta a picco dei livelli di

produttività del lavoro, come si può notare dalla Figura 1. Questo ci induce a sostenere che, tolti gli effetti di composizione, i divari salariali Nord-Sud sono consistenti, ma che questi vanno significativamente oltre il divario di produttività. Figura 1 - Valore aggiunto ai prezzi base per unità di lavoro - Tassi cumulati di crescita 2002-2006 Valori a prezzi correnti (euro)

Fonte: elaborazioni su dati Istat

La caduta della produttività del lavoro tra le imprese del Nord, impone una riflessione sulla gravità degli scenari attuali, nel momento in cui la parte più produttiva e competitiva del paese, entra anch'essa in una fase di depressione della produttività, a cui peraltro vi è una tendenza a porre rimedi che non incoraggiano una ripresa della stessa. La crescita dei flussi di manodopera immigrata poco qualificata, e disposta a ricevere salari più bassi, tende infatti ad essere impiegata dalle imprese del Centro-Nord per compensare la perdita di produttività e quindi di competitività del sistema produttivo. Il rischio più alto è di pervenire ad una "trappola della produttività"; anziché accrescere l'investimento in tecnologia e ricerca applicata ai processi produttivi per ottenere incrementi reali della produttività aziendale, le imprese tendono a sostenere la propria competitività sui mercati attraverso l'abbassamento dei costi di produzione, via riduzione del costo del lavoro. Alla presenza di consistenti divari salariali, che come abbiamo affermato, vanno ben oltre il divario di produttività tra imprese del Centro-Nord e del Mezzogiorno, si accompagna la deludente performance di crescita del salario medio nazionale. Se consideriamo distintamente il trend delle retribuzioni per operai ed impiegati, nell'intervallo di tempo che va dal 2002 al 2008, abbiamo che mentre le retribuzioni degli operai sono cresciute mediamente ad un tasso costante di circa il 3 per cento annuo, quelle degli impiegati hanno alternato periodi di lieve crescita, ad esempio negli anni 2002 (1,72 per cento) e 2005 (1,75 per cento) ed addirittura crescita negativa nel 2007 (- 0,76 per cento) ad anni di forte crescita nel 2006 (5,72 per cento) e nel 2008 (5,77 per cento). La dinamica complessiva è invece stata molto modesta. Nel 2007 le retribuzioni complessive sono cresciute dello 0,51 per cento, con un recupero nel 2008 (4,90 per cento). Si tratta di incrementi molto residuali se si considera che negli ultimi anni il livello di eterogeneità con il quale l'inflazione ha interessato le famiglie italiane è stato molto ampio con una grave perdita netta del potere d'acquisto degli stipendi e dei salari di particolari tipologie di famiglie. Nella Figura 2 è possibile osservare l'andamento tendenziale delle retribuzioni nel periodo 2002-2008. È interessante notare che quando le retribuzioni degli impiegati crescono meno, avviene ad un tasso maggiore rispetto a quelle degli operai, viceversa quando crescono in misura maggiore, lo fanno con una intensità superiore rispetto alle retribuzioni operaie. Esse hanno cioè una volatilità maggiore. Figura 2 - Tendenziale delle retribuzioni contrattuali annue di cassa per dipendente a tempo pieno - Periodo 2002-2008 (valori in euro/euro lire)

Fonte: elaborazione su dati Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali

E' diffuso affrontare la relazione tra crescita dei salari e produttività nella direzione che una crescita della seconda può determinare un aumento dei primi. Tuttavia, assume rilievo anche la relazione inversa, nella misura in cui un aumento dei salari potrebbe favorire un aumento del tasso di crescita della produttività. La scelta della "giusta" politica salariale in grado di avere un effetto sul tasso di crescita della produttività, deve essere in grado di avere un effetto sui due aspetti che abbiamo affermato incidere in maniera determinante sulla produttività: il progresso tecnico ed insieme le abilità e lo sforzo dei lavoratori. Come argomentato da Ciccarrone e Saltari già su Nel Merito(6) ed al cui articolo si rimanda, tale politica salariale deve essere in grado, da un lato di favorire il progresso tecnico e, dall'altro, di massimizzare le abilità lavorative e minimizzare i comportamenti elusivi rispetto all'impegno da parte dei lavoratori. Che le retribuzioni italiane crescano poco e siano molto indietro rispetto sia alle principali economie industriali avanzate e minori persino rispetto a quelle pagate a lavoratori di paesi a minore sviluppo industriale del nostro è possibile verificarlo anche dal confronto internazionale. L'Ocse, con la pubblicazione del Taxing Wages report 2007-2008, ha recentemente diffuso i dati sul salario netto, misurato in parità di potere d'acquisto (PPA), mediamente percepito per due tipologie di lavoratori nel gruppo dei 30 Paesi Ocse: lavoratore single e lavoratore con moglie e con due figli a carico. L'Italia si colloca in entrambe le graduatorie al 23° posto. Specificamente, un individuo single senza figli percepisce annualmente un salario di 21.374 dollari misurati in PPA; un lavoratore con moglie e con due figli, percepisce un salario di 25.564 dollari. La sensibile differenza, valida anche per gli altri paesi, è dovuta al fatto che molti paesi Ocse prevedono per le famiglie con figli un regime di sostegni fiscali e monetari. L'Italia è al di sotto sia della media Ocse (25.739 e 30.195 dollari, rispettivamente per le due tipologie), ed anche quando si guarda alle medie EU-15 (27.793 e 33.175 dollari) ed EU-19 paesi (24.552 e 29.434 dollari). I salari più alti sono pagati in Corea, Regno Unito, Svizzera e Lussemburgo, per entrambe le tipologie di lavoratori, benché l'ordine cambia quando si considerano i lavoratori con famiglia a carico. I valori vanno dai 36.035 dollari di un single lussemburghese ai 39.931 di un single coreano, e dai 41.039 di lavoratore coreano con famiglia a carico ai ben 48.980 dollari di un suo pari lussemburghese. E' interessante considerare il caso della Germania, in cui si paga ad un lavoratore single un salario netto annuo di 29.570 dollari (11° posto), mentre ad un lavoratore con moglie e con due figli a carico si pagano 39.186 dollari, con un salto in classifica al 5° posto, in ragione dell'alto regime di aiuti concessi alle famiglie. In conclusione, dal 2004 la produttività del lavoro è in forte e costante discesa e la profonda crisi economica in atto non ne consentirà una sua ripresa nel breve periodo. Soltanto misure urgenti a sostegno dei salari, con una moratoria del regime del laissez-faire che ha ispirato finora il funzionamento del mercato del lavoro, possono servire per ridare sostegno al potere d'acquisto delle famiglie italiane e dignità al ruolo del lavoro. 1 P. Casadio, (2009), Contrattazione aziendale integrativa e differenziali salariali territoriali: informazioni dall'Indagine sulle imprese della Banca d'Italia", Banca d'Italia, Questioni di economia e finanza, n. 46, giugno.

2 Ci si riferisce ai livelli medi delle retribuzioni totali annue pro-capite per qualifica, determinati in base al contratto nazionale. La retribuzione totale include le ritenute previdenziali e fiscali a carico dei lavoratori; esclude i pagamenti effettuati dalle imprese per conto dell'INPS e degli altri istituti di previdenza.

3 La rilevazione, che va dal 2002 al 2007, riguarda 14 mila osservazioni su un campione di quasi 3.000 imprese industriali con almeno 20 addetti.

4 Rispetto a ciascuna impresa del campione, separatamente per "Operai ed Apprendisti" e per "Impiegati e Quadri", vengono rilevate: a) la retribuzione totale lorda media annua pro-capite; b) l'incidenza percentuale su quel totale delle voci fissate dal contratto nazionale di categoria (queste ultime voci includono: minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno).

5 Per una misurazione e analisi degli effetti di composizione si rimanda a Casadio (2009).

6 Per un esame delle condizioni richieste per pervenire ad una efficace politica salariale rispetto all'obiettivo di crescita della produttività in Italia si rimanda all'articolo di Ciccarrone e Saltari, "Salari e produttività : questioni di efficienza", Nel Merito ([link](#))