

LA RETRIBUZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE IN ITALIA: UNA NUOVA EVIDENZA EMPIRICA

di Mirella Damiani, Andrea Ricci

Il lavoro analizza la diffusione in Italia dei premi aziendali legati ai risultati di impresa sulla base di un data-set unico che integra le informazioni sulle imprese contenute nella rilevazione RIL-ISFOL per l'anno 2005 e i dati di bilancio dell'archivio AIDA per il periodo 2002-05. Uno dei principali risultati raggiunti è che la probabilità di adozione dei premi è positivamente correlata alla "capacità a pagare" da parte delle imprese e alla loro specializzazione settoriale. Inoltre, i beneficiari dei premi sono i lavoratori formati, maschi, che operano in contesti in cui la presenza del sindacato è più solida. A questi risultati, non sorprendenti, fanno da contrappeso altri risultati meno ovvi. Per tutti i settori incidono poco sull'adozione dei premi le strategie innovative, di prodotto e di processo. Conta, invece, nei servizi, il peso di lavoratori temporanei e si intravede che le integrazioni salariali si associano alle nuove forme di flessibilità occupazionale.

The paper investigates the diffusion of company wage agreements and the probability of their adoption in Italy in 2005. We find that in a climate of wage moderation, concessionary bargaining and "ability to pay" have been more pervasive in determining company agreements in the industrial sector, and in those firms where collective action and unions have revealed more powerful. In services, the adoption of PRP increases with the proportion of employees with fixed-term contracts. Conversely, in the whole market economy, implementation of product and process innovation has not been significantly associated with the promotion of employee financial participation.

1. INTRODUZIONE

Negli ultimi tempi si è sviluppato un dibattito politico e istituzionale sulla necessità di completare il processo di riforma del sistema di contrattazione salariale e delle relazioni industriali avviato con l'Accordo di politica dei redditi del luglio 1993. Esito del dibattito è stato un nuovo accordo, quello del 22 gennaio 2009, che dovrebbe completare il processo di riforma avviato nel 1993 e dare maggiore spazio alla contrattazione aziendale¹.

Da più parti si sottolinea l'opportunità di una maggiore diffusione della contrattazione integrativa, al fine di distribuire i guadagni di produttività ad una vasta platea di lavoratori

Mirella Damiani, Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica, Università degli Studi di Perugia.
Andrea Ricci, Area di Analisi e Valutazione delle Politiche per l'Occupazione, ISFOL, Roma.

¹ L'accordo, non firmato dalla CGIL, prevede un livello negoziale nazionale che adegua i minimi tabellari ad un indice previsionale dei prezzi IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo) e che sostituisce l'indice di inflazione programmata. Tra i punti critici dell'accordo va segnalato che esso garantisce una copertura contro l'inflazione inferiore rispetto al passato; inoltre non assicura che la contrattazione di secondo livello possa avere una reale maggiore applicazione, come si cerca di dimostrare nelle pagine che seguono.

sotto forma di salari più elevati e di predisporre i corretti incentivi per incrementare gli sforzi produttivi di imprese e lavoratori. In questo modo si favorirebbe una più efficiente allocazione delle risorse produttive con effetti positivi sulle potenzialità di crescita del sistema economico.

Vi sono diverse evidenze empiriche che danno peso a queste argomentazioni. Due in particolare. La prima è che, dopo l'adozione del Protocollo del '93, la diffusione della contrattazione integrativa e dei premi salariali legati alla performance (PSP) di impresa è rimasta limitata alle imprese di grandi dimensioni ed è risultata circoscritta ad alcuni settori di attività, non coinvolgendo la gran parte della *market economy* (Casadio, 2008). La seconda è che, contestualmente, proprio a partire dalla metà degli anni Novanta, a fronte di questa limitata diffusione dei premi di risultato, si è assistito ad un significativo rallentamento della crescita della produttività del lavoro e della produttività totale dei fattori PTF (van Ark, O'Mahony, Timmer, 2008). Il dato relativo alla PTF è interessante perché rivela che il problema sottostante la crisi del sistema produttivo italiano riguarda la struttura organizzativa e istituzionale che coordina l'efficiente combinazione dei fattori di produzione, non solo l'accumulazione del capitale fisico e del capitale umano.

Secondo diversi autori è individuabile un legame tra l'adozione dell'Accordo del '93 e la diminuzione della PTF. Tronti (2007), ad esempio, ha sostenuto che l'architettura negoziale dell'Accordo era strutturata in maniera tale da favorire un aumento eccessivo della quota dei profitti, con conseguenze negative sull'evoluzione della domanda interna e sulla dinamica della produttività.

In questa sede, più che verificare la rilevanza macroeconomica della contrattazione integrativa e dei risultati attesi con la sua riforma, ci proponiamo di illustrare quali sono i fattori che, a livello microeconomico, si sono rivelati correlati all'adozione di PSP da parte delle imprese. Il fine è quello di individuare gli incentivi da attivare e i vincoli da forzare per favorire la diffusione dei PSP in Italia.

L'analisi empirica si basa sul data-set fornito dalla Rilevazione sulle imprese e i lavoratori (RIL), condotta dall'ISFOL per il 2005, e si riferisce all'universo di imprese operanti nel settore privato extra-agricolo. Il data-set, che include aziende a responsabilità limitata e società individuali, presenta il vantaggio evidente di rendere disponibili informazioni che arrivano a coprire la realtà della microimpresa, da sempre trascurata nelle poche indagini che in passato hanno esaminato su scala nazionale la contrattazione di secondo livello.

Il secondo elemento che caratterizza il presente lavoro è dato dall'informazione che offre per effetto dell'integrazione dei dati RIL, sulla diffusione dei premi salariali, con i dati sulle variabili di bilancio ottenuti dall'archivio AIDA, per un panel di imprese rilevate tra il 2002 e il 2005. L'integrazione ha consentito di applicare, sui dati del campione congiunto RIL-AIDA, riferiti al 2005, un'elaborazione econometrica basata su un modello standard di regressione logistica e che considera informazioni sia relative alle caratteristiche di impresa in senso stretto, che a quelle dei lavoratori e delle relazioni industriali.

Tra i principali risultati raggiunti emerge che la probabilità di adozione di PSP è correlata positivamente ai risultati di produttività conseguiti dalle imprese e quindi alla loro *ability to pay*, che sembrerebbe generalmente una precondizione per concedere premi salariali. Altrettanto importanti, oltre alla dimensione e alla localizzazione geografica, sono i settori di specializzazione settoriale, che vedono le imprese nei comparti manifatturieri impegnate con maggiore probabilità sui tavoli negoziali aziendali.

Se guardiamo inoltre alle caratteristiche dei lavoratori coinvolti, troviamo che beneficiari dei premi aziendali sono i lavoratori formati, maschi, che operano in contesti in cui la

presenza del sindacato è più solida. Minori invece sono le opportunità per la componente femminile, indipendentemente da qualifica, formazione, tipologia contrattuale. Un risultato che sembrerebbe ancora una volta prova di discriminazione.

A questi risultati, sostanzialmente attesi e comunque non sorprendenti, fanno da contrappeso altri risultati meno ovvi. Intanto sembrano incidere poco sull'adozione dei contratti salariali incentivanti le scelte aziendali in termini di maggiore accumulazione di capitale fisico, così come le strategie innovative (sia di prodotto, che di processo). Quello che semmai conta è un altro disegno di cambiamento, ma di tipo organizzativo e rappresentato dalla progressiva sostituzione di forza lavoro con contratti a tempo indeterminato con lavoratori temporanei. A tale sostituzione sembra associata positivamente una maggiore probabilità di adozione di PSP.

Per i servizi, infine, si ottengono differenze rilevanti rispetto a quelle ottenute per l'industria e l'economia presa nel suo insieme. In questo settore, la composizione professionale degli occupati è un fattore importante per l'adozione di PSP, mentre non solo le scelte di investimento, ma anche la dimensione e la performance di impresa non svolgono un ruolo significativo.

L'esposizione è organizzata come segue. Nel PAR. 2 si discute brevemente la letteratura teorica relativa alla contrattazione integrativa. Nel PAR. 3 si descrive il contesto istituzionale e l'evidenza empirica relativa al caso italiano. Nel PAR. 4 si presenta l'analisi descrittiva e quella econometrica. Il PAR. 5 contiene le conclusioni.

2. LA LETTERATURA: UNA DISCUSSIONE PRELIMINARE

L'analisi dei PSP presuppone la definizione di un quadro teorico di riferimento entro il quale collocare ed interpretare i risultati della ricerca empirica. A tal proposito si discutono brevemente due principali prospettive di analisi utili per comprendere i motivi che possono incoraggiare le imprese ad introdurre premi salariali.

Nella prima prospettiva l'erogazione dei premi aziendali è da intendersi come meccanismo distributivo che regola, *ex post*, la ripartizione degli incrementi di produttività.

Come noto, la letteratura sulla ripartizione delle rendite in contesti non competitivi mostra il ruolo del potere di mercato delle imprese e dei lavoratori sulla distribuzione degli extra-profitti generati nel processo di produzione (si vedano, ad esempio, Blanchard, Giavazzi, 2003; Ebell, Haefke, 2006)². Tale letteratura può inoltre essere arricchita ipotizzando l'adozione di schemi di contrattazione aziendale *integrativa*: tramite tale contrattazione, si possono ridurre gli effetti negativi che la conflittualità delle relazioni industriali determina sul mantenimento delle posizioni di mercato. La minaccia di comportamenti non cooperativi (come gli scioperi) spinge le imprese a pagare salari eccedenti i livelli minimi tabellari, stabiliti da accordi nazionali o settoriali. La credibilità della minaccia, a sua volta, dipende dall'esistenza di costi di assunzione e/o di licenziamento che mitigano la pressione concorrenziale sul processo di determinazione dei salari di impresa (Moene, 1988; Holden, 1988).

² Blanchard e Giavazzi mostrano che una riduzione dei costi di entrata riduce il tasso di disoccupazione di equilibrio poiché determina un aumento del numero delle imprese, una diminuzione delle rendite e una crescita dell'output. Ebell e Haefke illustrano come la stessa scelta del regime di contrattazione (collettivo o individuale) è determinabile endogenamente, sulla base del grado di concorrenzialità del mercato dei prodotti, con uno stimolo verso schemi neoziali individuali solo in contesti liberalizzati.

Ovviamente, anche in presenza di contrattazione multipla, l'entità dei premi salariali è maggiore quando si è in presenza di attività sindacale. In particolare, la componente integrativa del salario può essere determinata attraverso un gioco di contrattazione *à la Nash* tra la singola impresa e il sindacato, con premi salariali condizionati dal potere contrattuale delle parti in gioco.

La verifica empirica della teoria della distribuzione delle rendite richiede la definizione di indicatori in grado di approssimare il potere di mercato dei lavoratori e delle imprese. Per quanto riguarda i lavoratori, il potere contrattuale viene in genere approssimato dalla densità sindacale e dalla copertura della contrattazione collettiva sui salari (Nickell, Wadhwani, 1990; Bassanini, Duval, 2006). Informazioni aggiuntive circa l'influenza dei lavoratori sul processo di negoziazione, come le ore di sciopero, integrano la semplice informazione sulla presenza del sindacato all'interno dell'impresa e aiutano a catturare il potere monopolistico dei lavoratori nella definizione dei livelli salariali. Per quanto riguarda le imprese, l'esistenza di un potere di mercato che favorisce la creazione di rendite è in genere misurata da indici di concentrazione e di pressione concorrenziale nel mercato del prodotto, nonché dal grado di esposizione alla concorrenza internazionale.

Un altro filone di ricerca inquadra il problema della definizione dei compensi utilizzando la letteratura basata sui costi di agenzia. La ripartizione delle rendite può essere favorita da un ambiente aziendale caratterizzato da alleanze collusive tra manager e dipendenti (Bandiera *et al.*, 2008). Tali alleanze possono condurre a schemi di retribuzione non efficienti, in base ai quali i lavoratori sono premiati indipendentemente dallo sforzo produttivo, soprattutto in presenza di problemi informativi che permettono al management di massimizzare i propri interessi, piuttosto che il valore dell'impresa (Bertrand, Mullainathan, 2003).

In una seconda prospettiva di analisi, quella della contrattazione ottimale, si ipotizza che l'esito del processo di produzione è soggetto ad asimmetrie informative tra imprese e lavoratori; i PSP sono così determinati *ex ante*, come meccanismo di incentivazione degli sforzi produttivi. È il caso spiegato, in particolare, dalle teorie del salario di efficienza che formalizzano la presenza di retribuzioni integrative in situazioni in cui lo sforzo produttivo dei lavoratori non è verificabile o troppo costoso da monitorare (Akerlof, Yellen, 1986).

I contributi sviluppati dai due principali filoni di ricerca menzionati, che vedono, rispettivamente, la questione dei bonus salariali per le sue implicazioni distributive (spartizione rendite) o allocative (schemi di incentivazione), possono inoltre essere integrati in un filone di ricerca composito in cui potere di mercato ed asimmetrie informative interagiscono³. Ad esempio, per ciò che riguarda la propensione ad adottare PSP, Muysken e van Veen (1996) e Garino e Martin (2000) mostrano l'impatto delle asimmetrie informative nella loro interazione con il potere contrattuale del sindacato, con le pressioni concorrenziali a cui sono soggette le imprese e con la reattività dello sforzo produttivo dei lavoratori all'aumento del salario.

Un'ulteriore attenzione alle interazioni è presente in un ultimo schema analitico che può rivelarsi utile per la nostra analisi empirica. In esso si interpreta l'adozione di PSP come strumento di suddivisione del rischio imprenditoriale, a fronte di shock tecnologici

³ Amable e Gatti (2004) mostrano, tuttavia, come in uno schema di salari di efficienza un maggiore grado di concorrenzialità eserciti un effetto negativo sulla *job security*, innalzando il salario di riserva, con un effetto nullo o addirittura negativo sui livelli occupazionali. In Scialà e Tilli (2009), invece, si mostra che politiche di liberalizzazione permettono un aumento dei livelli occupazionali ed un miglioramento del bilancio pubblico. Gli autori mostrano inoltre che un grado di concorrenza maggiore consente di finanziare sussidi di disoccupazione più elevati.

ed economici che generano un'evoluzione ciclica della redditività di impresa. In questa prospettiva di ricerca si rileva una possibile interazione tra PSP e strategie occupazionali. È possibile, infatti, che la flessibilità dei salari garantita dalla contrattazione integrativa permetta di adattare le scelte produttive di impresa all'andamento ciclico della redditività per mezzo della variazione del costo del lavoro, piuttosto che attraverso la variazione del livello della occupazione o dell'uso di contratti a tempo determinato (Bertola, Rogerson, 1997). Se così fosse, ci potremmo aspettare una relazione negativa tra contrattazione integrativa sui salari e proporzione di lavoratori a tempo determinato, soprattutto nel caso in cui i premi salariali siano flessibili verso il basso, ovvero permettano una moderazione del costo unitario del lavoro nei periodi di insufficiente redditività. Tuttavia, possono anche emergere relazioni di segno opposto. È infatti possibile che i lavoratori con contratto a tempo determinato non siano incentivati a esercitare uno sforzo produttivo ottimale all'interno delle imprese, a causa del rischio elevato di perdere il posto di lavoro (Belot, Boone, van Ours, 2007; Ricci, Waldmann, 2006). In tale contesto, l'adozione di contratti con PSP potrebbe rappresentare uno strumento per limitare il sottoinvestimento in capitale umano *firm-specific* da parte dei lavoratori "flessibili" e al tempo stesso rappresentare un segnale di fidelizzazione del rapporto di lavoro. A ciò si aggiunge che, nello specifico contesto istituzionale italiano, l'adozione di PSP è concepita come esito della contrattazione integrativa ai salari minimi tabellari, definiti a livello settoriale o nazionale. Tale adozione, quindi, non costituisce uno strumento di moderazione salariale nei periodi di bassa redditività, almeno in linea di principio.

La letteratura economica sulla contrattazione integrativa e sui PSP può, naturalmente, essere arricchita, ben più di quanto si è potuto sintetizzare finora. Basti fare riferimento agli spunti offerti dalla ampia letteratura sugli incentivi, presa in rassegna da Prendergast (1999), in cui, tra le altre, questioni come la "tecnologia di misurazione della performance", la compresenza di una pluralità di obiettivi e quindi di disegni *multi-incentives*, ampliano il quadro analitico (Damiani, 2006).

Questa discussione, sebbene incompleta, offre tuttavia indicazioni utili per interpretare la realtà italiana attraverso i dati a nostra disposizione. Inoltre, consente di mostrare che non vi è uno schema interpretativo univoco per spiegare i fattori sottostanti alla diffusione di PSP. Molto dipende dal contesto istituzionale in cui i contratti integrativi sono adottati.

3. IL CASO ITALIANO: CONTESTO ISTITUZIONALE ED EVIDENZA EMPIRICA

La storia recente della regolamentazione della dinamica salariale e della contrattazione integrativa in Italia ha le sue radici, come si è detto, nell'Accordo di politica dei redditi del '93. L'Accordo si proponeva l'eliminazione degli automatismi negli adeguamenti retributivi ed ancorava gli incrementi salariali alle aspettative di inflazione, mediante il ricorso allo strumento del tasso di inflazione programmato. La realizzazione completa dell'Accordo prevedeva, inoltre, una forte diffusione della contrattazione integrativa su base aziendale o territoriale ed il pagamento di premi salariali proporzionali agli incrementi di produttività e profitabilità delle imprese.

In questa prospettiva, la contrattazione doveva quindi preservare il potere di acquisto dei salari e garantire che la crescita reale delle retribuzioni di fatto (primo e secondo livello) fosse uguale alla crescita reale della produttività del lavoro. Ciò avrebbe garantito la stabilità delle quote distributive dei profitti e dei salari sul reddito (la cosiddetta "legge di

Bowley") e, di conseguenza, avrebbe favorito la massima crescita dei salari compatibile con l'assenza di pressioni sul saggio di profitto e sull'inflazione.

L'Accordo, tuttavia, non garantiva la realizzabilità di due condizioni che potevano assicurare la stabilità delle quote distributive sul reddito e massimizzare le possibilità di incrementi di produzione: la diffusione a tutti i lavoratori della retribuzione di secondo livello e una crescita retributiva adeguata, tale da uguagliare il tasso di crescita dei salari e della produttività del lavoro *in termini reali*. La realizzabilità di queste due condizioni, d'altra parte, era poco probabile in un sistema economico come quello italiano, caratterizzato da un numero elevato di piccole imprese, solo in piccola parte coinvolte da contratti integrativi (Tronti, 2007)⁴.

Queste considerazioni trovavano conferma nell'evidenza empirica relativa alla scarsa diffusione dei PSP in Italia, evidenza che mostrava il grado effettivo di realizzabilità delle due condizioni.

La rilevazione ISTAT, riferita al biennio 1995-96, relativa ad industria e servizi vendibili⁵, mostrava ad esempio che la copertura della contrattazione di secondo livello era relativa a solo il 9,9% delle imprese e al 38,8% dei lavoratori.

Anche monitorando gli anni successivi, ad esempio il 2001-02, Banca d'Italia, l'altra principale fonte per l'economia nazionale, stimava che circa la metà dei lavoratori occupati nelle imprese con almeno venti addetti e la quasi totalità dei lavoratori occupati in imprese di dimensioni inferiori non erano ancora coperti da alcun contratto aziendale.

Altri fattori di debolezza venivano documentati dalla stessa Banca d'Italia che nel 2008 dava conto, per il decennio precedente, di una crescita retributiva aziendale modesta, discontinua nel tempo, oltre che settorialmente e territorialmente molto differenziata, con le imprese del Centro-Nord che concedevano incrementi di circa tre decimi di punto all'anno superiori rispetto al Mezzogiorno (Casadio, 2008).

La scarsa attenzione alla contrattazione retributiva aziendale sembra del resto riflettersi nella stessa carenza di informazione statistica che, allo stato attuale, non è sufficientemente rappresentativa per documentare la reale diffusione nel paese della contrattazione aziendale e dei premi di risultato. Basti pensare che ISTAT ha condotto una sola indagine, quella del 1999; Banca d'Italia, a partire dal 2001, rileva solo il peso della componente salariale aziendale, ma non la sua diffusione. Confindustria ha sospeso nel 1997 la sua Indagine annuale sull'industria.

4. L'ANALISI EMPIRICA

4.1. I dati

L'analisi empirica è condotta su un campione rappresentativo di imprese non agricole, ottenuto integrando le informazioni longitudinali sul bilancio delle imprese presenti nell'archivio AIDA per il periodo 2002-05 e le informazioni cross sezionali sulla retribuzione integrativa presenti nella Rilevazione imprese e lavoratori (RIL) condotta dall'ISFOL per il 2005.

⁴ L'incompletezza dell'accordo su questi punti potrebbe essere stata una delle ragioni per spiegare il fallimento, a partire dalla metà degli anni Novanta, della politica dei redditi, specie nel suo ruolo di stimolo della dinamica della produttività del lavoro (Tronti, 2007).

⁵ L'indagine considerava 8.000 imprese, con almeno 10 dipendenti, operanti nell'industria e nei servizi vendibili.

L'indagine RIL è rappresentativa delle società di capitali e società di persone operanti nel settore extra-agricolo, per un totale di 21.728 imprese nel 2005. In particolare il campione RIL presenta informazioni sull'organizzazione aziendale, sulla composizione dei lavoratori occupati e sulle caratteristiche delle relazioni industriali, tra cui l'incidenza della retribuzione integrativa e la presenza dei sindacati all'interno delle imprese⁶.

L'archivio AIDA fornisce informazioni sui ricavi, valore aggiunto, occupazione, costo del lavoro e varie tipologie di investimento su base annuale per un periodo compreso tra il 2002 ed il 2005. Il data-set AIDA raccoglie informazioni sulle società di capitali con un turnover maggiore di 500.000 euro tra il 2002 ed il 2004; la soglia minima di inclusione nel campione è stata ridotta a 100.000 euro dal 2004 in poi.

Dal data-set congiunto AIDA-RIL sono inoltre escluse le imprese con meno di tre dipendenti, al fine di limitare l'analisi a quelle aziende con un minimo di struttura organizzativa ed evitare così i fenomeni connessi al lavoro autonomo. Inoltre si eliminano le osservazioni che presentano valori mancanti e/o valori estremi nelle variabili utilizzate nelle analisi econometriche⁷.

4.2. La diffusione dei PSP: il quadro descrittivo

Nel campione di imprese AIDA-RIL così definitosi si dispone di un'informazione completa per 2.315 imprese. Tra queste imprese, 576 adottano PSP (25%), mentre le restanti 1.739 imprese (75%) non presentano alcuno schema di integrazione salariale. La frequenza assoluta dei PSP non è tuttavia rappresentativa della diffusione della retribuzione integrativa nel sistema produttivo extra-agricolo. L'incidenza relativa dei PSP diminuisce infatti ad un valore pari al 12,3% quando i pesi campionari dell'indagine RIL sono applicati al sottocampione di imprese AIDA-RIL.

A questo proposito è opportuno sottolineare che il disegno campionario dell'indagine RIL prevede l'utilizzo di probabilità di inclusione variabili, dove la variabile di ampiezza è rappresentata dalla dimensione aziendale, misurata in termini di addetti. Le statistiche prodotte senza l'utilizzo del peso risultano quindi distorte in ragione della dimensione di impresa dal momento che, in termini di numerosità campionaria, le grandi imprese risultano

⁶ Il campione RIL è stratificato per dimensione, settore di attività, area geografica e forma legale. Il disegno campionario dell'indagine RIL prevede l'utilizzo di probabilità di inclusione variabili, dove la variabile di ampiezza è rappresentata dalla dimensione aziendale, misurata in termini di addetti. Tale scelta ha richiesto la costruzione di uno stimatore diretto, in grado di tener conto della differente probabilità di inclusione tra le aziende appartenenti ad uno specifico strato. Le stime prodotte senza l'utilizzo dello stimatore diretto risultano pertanto distorte in ragione della dimensione di impresa, dal momento che, in termini di numerosità campionaria, le grandi imprese risultano sovrarappresentate rispetto alla loro incidenza nella popolazione di riferimento, avendo una probabilità di inclusione più elevata rispetto alle piccole. Lo stimatore diretto, definito per ogni unità del campione come l'inverso della probabilità di inclusione, è stato modificato tramite opportune tecniche di calibrazione, ottenendo uno stimatore finale calibrato secondo una serie di vincoli. Questo stimatore è in grado di riprodurre, tramite il campione, il totale delle imprese attive per ogni strato e, contestualmente, il totale del numero di addetti nello stesso strato (dimensione, settore ecc.). Al fine di legare le informazioni sulle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese presenti in RIL con indicatori di bilancio delle stesse imprese, un sottocampione dell'indagine RIL 2005 è stato agganciato attraverso il codice fiscale con i dati dell'archivio Bureau Van Dijk AIDA relativi agli anni 2002-05. L'integrazione di un sottocampione dell'indagine RIL con i dati dell'archivio AIDA fa sì che il data-set integrato AIDA-RIL presenti uno *shift* della distribuzione campionaria verso imprese con una dimensione media più elevata di quella rilevata nel solo campione RIL. In particolare, usando il campione AIDA-RIL piuttosto che il solo campione RIL, la quota di imprese con meno di dieci dipendenti diminuisce dal 46,1% al 27,9% del totale, mentre la quota di imprese con più di cinquanta dipendenti aumenta dal 11,6% al 29,4%.

⁷ Per i dati relativi alle variabili di bilancio, si escludono quelle osservazioni che riportano un valore aggiunto per dipendente e un valore del capitale fisico per dipendente a sinistra del 1° percentile e a destra del 99° percentile delle rispettive distribuzioni, relativamente al periodo 2002-05. Sono poi selezionate quelle imprese presenti per almeno tre anni nel panel AIDA al fine di limitare i problemi connessi alla selezione non casuale del campione.

sovrapresentate avendo una probabilità di inclusione più elevata rispetto alle piccole. Ciò vale soprattutto per quelle variabili istituzionali (come PSP, presenza del sindacato) che sono correlate alla dimensione aziendale.

Nella TAB. 1 sono mostrate le statistiche descrittive relative alla distribuzione dei PSP nelle diverse classi dimensionali, per ripartizione geografica e per settore di attività. A scopi illustrativi i valori sono riportati sia con i pesi campionari, che in assenza di essi⁸. Per quanto riguarda le statistiche pesate, il quadro che emerge dalla TAB. 1 è in qualche modo atteso: la presenza di PSP cresce con la dimensione di impresa, variando da un valore pressoché nullo nelle imprese con meno di 10 dipendenti, al 7% nelle imprese che occupano tra i 10 e i 49 dipendenti, al 35% per le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 249, fino ad arrivare al 58% per le imprese con almeno 250 dipendenti. L'adozione di PSP è poi concentrata soprattutto nelle regioni del Nord-Est (18%) e del Nord-Ovest (13%), rispetto alle regioni del Centro (8%) e del Sud (6%).

L'incidenza più elevata di PSP si trova nel settore che raccoglie le imprese specializzate in attività estrattive e nella produzione e distribuzione di energia, acqua e gas, e nel settore della manifattura e virtualmente assenti nelle costruzioni.

Nei servizi, i PSP sono maggiormente diffusi nel settore dei trasporti e delle comunicazioni e nel settore che raggruppa le imprese della sanità, dei servizi sociali e dell'educazione; sono invece molto limitati nel commercio e nel settore dei servizi finanziari.

La variabilità settoriale e geografica della presenza dei PSP è in realtà condizionata dalla distribuzione dimensionale delle imprese nei diversi settori e nelle diverse zone geografiche del paese. Per dare un'idea di questo punto, nella TAB. 2 si mostrano le statistiche descrittive pesate dell'incidenza dei PSP nelle diverse macroregioni e settori, al variare della classe dimensionale delle imprese. Si può verificare, così, che per le imprese con oltre 250 dipendenti l'incidenza della retribuzione integrativa è superiore al 30% in tutti i settori esaminati, ad eccezione del comparto dell'intermediazione finanziaria, monetaria e assicurativa (dove il nostro campione presenta una sola impresa) e nelle costruzioni (16%). Tra le imprese più grandi l'incidenza massima è nella manifattura (70%), nel trasporto e nelle comunicazioni (56%) e, in misura più contenuta, nel commercio (45%) e nei servizi privati alle imprese (43%). La presenza settoriale dei PSP è in media più contenuta nelle imprese di 50-249 dipendenti, tra cui si registra comunque una incidenza significativa nel settore della produzione e distribuzione di energia, acqua e gas (56%), nella manifattura (44%), nell'intermediazione (48%) e nel comparto del trasporto e delle telecomunicazioni (39%). Nelle imprese con meno di dieci dipendenti, d'altra parte, gli schemi integrativi del salario sono sostanzialmente nulli in tutti i settori esaminati.

Per quanto riguarda la relazione tra localizzazione geografica e dimensione di impresa, si ha che nelle imprese con oltre 250 dipendenti la presenza del PSP è superiore al 60% nelle regioni del Nord e del Centro, mentre nel Sud si riduce a circa il 20% delle

⁸ La classificazione degli otto settori utilizzati nelle analisi empiriche è stata ottenuta a partire da una aggregazione della classificazione Ateco a 2-digit. In particolare si distinguono otto settori: il settore 1 raccoglie l'industria estrattiva e l'industria della distribuzione e della produzione di energia, acqua e gas; il settore 2 identifica la manifattura in senso stretto; il settore 3 rappresenta le costruzioni; il settore 4 è composto dalle attività commerciali, all'ingrosso, al dettaglio ecc.; nel settore 5 sono inseriti i trasporti terrestri, marittimi e aerei, le poste e le telecomunicazioni, le attività di supporto ai trasporti; il settore 6 riguarda il comparto delle attività monetarie, finanziarie e creditizie, le assicurazioni e i fondi pensione, le attività ausiliarie all'intermediazione finanziaria; nel settore 7 ci sono le attività immobiliari, il noleggio macchinari e attrezzature, informatica, R&S, le attività di servizio alle imprese; infine, il settore 8 aggrega i servizi privati relativi all'istruzione, alla sanità, all'assistenza sociale, allo smaltimento rifiuti, alle attività culturali e sportive, ai servizi alle famiglie.

imprese. Nelle imprese che occupano tra i 50 e i 249 dipendenti si nota una presenza dei PSP superiore al 30% nelle regioni del Nord e del Centro e un'incidenza del 21% nelle regioni del Sud. Al diminuire della classe dimensionale, si riduce progressivamente la presenza di PSP in tutte le macroregioni, fino ai valori nulli nelle imprese con meno di 10 dipendenti.

L'analisi descrittiva è completata illustrando le caratteristiche del campione AIDA-RIL per il 2005 facendo riferimento alle variabili di interesse, utilizzate nelle successive elaborazioni econometriche. In particolare si considerano tre tipologie di variabili.

Il primo tipo si riferisce alle caratteristiche dell'impresa in senso stretto: il valore medio della produttività del lavoro e del rapporto tra capitale fisico/dipendenti, calcolato nel corso del periodo 2002-05, l'esposizione al commercio internazionale, le innovazioni di processo e di prodotto nei tre anni precedenti la rilevazione RIL.

Il secondo tipo di variabili si riferisce alle caratteristiche dei lavoratori impiegati nelle imprese: la composizione degli occupati per qualifica professionale, la quota di lavoratori formati, la quota di lavoratori con contratto a tempo determinato, la quota di donne.

Il terzo tipo di variabili sintetizza la natura delle relazioni industriali: presenza o meno del sindacato, esistenza o meno di scioperi.

Infine sono esaminati alcuni indicatori del rapporto tra impresa e mercato locale del lavoro: il tasso di posti vacanti e il tasso di disoccupazione provinciale nel 2004.

La TAB. 3 mostra la differente distribuzione di queste variabili tra le imprese con PSP e le imprese che non adottano alcuno schema di retribuzione integrativa. Il quadro che emerge permette di osservare, per il periodo 2002-05, la migliore performance delle imprese con PSP in termini di produttività media del lavoro e di intensità di capitale, rispetto alle imprese senza premi di risultato. Le imprese con PSP presentano poi una più elevata esposizione al commercio internazionale (73%), in linea con una recente letteratura che segnala l'eterogeneità delle scelte, anche salariali, adottate dalle imprese esposte (e non) alla competizione internazionale (Mayer, Ottaviano, 2007, per l'Italia).

Le imprese con PSP sono inoltre associate ad una più intensa attività innovativa nel processo di produzione (71%) e nella gamma di prodotti (67%) rispetto alle imprese senza PSP (42%, 52% e 37% rispettivamente).

Per ciò che riguarda le caratteristiche dei lavoratori, le imprese con PSP impiegano in media una maggiore proporzione di lavoratori formati (28% contro 19%), mentre presentano una quota inferiore di occupati con contratto a tempo determinato (7% contro il 10%) e, soprattutto, di donne (26% contro 35%). Non si assiste, invece, ad una chiara associazione tra l'adozione di PSP e il livello medio della qualifica professionale dei lavoratori: la composizione relativa di operai, impiegati e manager e/o dirigenti è simile tra i due gruppi di impresa. Infine, le aziende con PSP rivelano una maggiore presenza del sindacato (91% contro il 15%) e una più elevata incidenza degli eventi di sciopero (60% contro l'8%).

A margine di queste analisi descrittive, si possono avanzare alcune considerazioni. La prima riguarda la limitata diffusione della retribuzione integrativa nell'intero sistema delle imprese. A questo proposito, è opportuno sottolineare che la nostra analisi si riferisce all'intero territorio nazionale, all'insieme dei settori extra-agricoli e ad ogni dimensione di impresa. L'inclusione delle imprese di piccole dimensioni (quelle con meno di 10 dipendenti) nel campione AIDA-RIL fa sì che l'incidenza totale dei PSP nel nostro campione di imprese (solo il 12%) sia tendenzialmente inferiore a quella documentata in altre analisi condotte per l'Italia.

La seconda considerazione si riferisce all'esistenza di una sorta di *cluster* che caratterizza le imprese con PSP rispetto alle altre. Le imprese con PSP hanno mediamente dimensioni più elevate, sono specializzate nei settori industriali, sono localizzate nelle regioni del Nord; hanno una performance produttiva migliore e occupano tipicamente un segmento *core* dei lavoratori: maschi, formati con contratto a tempo indeterminato. Un modello di occupazione del tipo *insider-outsider*, peraltro coerente con la forte presenza del sindacato nelle imprese con PSP.

4.3. La probabilità di adottare PSP: analisi econometrica

Il ruolo dei fattori sottostanti l'adozione di schemi di retribuzione integrativa sono stimati applicando un modello standard di regressione logistica. Formalmente ciò equivale ad assumere una variabile latente, y_i^* , che indica i benefici che i datori di lavoro ricevono dall'adozione di schemi di PSP e che dipende da un vettore di caratteristiche produttive delle imprese, da un vettore di caratteristiche dei lavoratori e da variabili relative alla natura delle relazioni industriali prevalenti all'interno delle aziende. Viene quindi stimata la seguente equazione:

$$(1) \quad y_i^* = \alpha \cdot \bar{X}_i + \beta \cdot Z_i + \delta \cdot W_i + \varepsilon_i \quad i = 1, \dots, 2135$$

dove \bar{X}_i è un vettore di variabili che include le informazioni sulla performance passata delle imprese nel periodo 2002-05, Z_i è un vettore delle caratteristiche di impresa che si riferisce al 2005 e, analogamente, W_i è un vettore di caratteristiche dei lavoratori e di relazioni industriali riferite all'anno 2005. I parametri α , β e δ rappresentano il vettore di coefficienti da stimare, mentre il termine ε_i è il disturbo idiosincratico estratto da una distribuzione logistica standardizzata. Sulla base di questo modello di regressione, l'impresa i -esima adotta PSP ($y_i = 1$) se $y_i^* > 0$, mentre non introduce alcuno schema di retribuzione integrativa ($y_i = 0$) se $y_i^* \leq 0$.

Nell'equazione (1) la performance di impresa è sintetizzata da due variabili: la media del valore aggiunto per dipendente (che cattura anche l'*ability to pay* dell'impresa) e la media del capitale fisico per dipendente calcolata nel periodo 2002-05. Le altre caratteristiche di impresa utilizzate nell'analisi si riferiscono al settore di attività, alla localizzazione geografica, alla classe dimensionale. Si considerano anche due variabili indicatrici dell'innovazione di processo e di prodotto all'interno dell'impresa ed una variabile che cattura l'esposizione al commercio internazionale. Per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori, si considera la distribuzione degli occupati in tre categorie professionali (manager e dirigenti, impiegati, operai), la proporzione di donne occupate, la proporzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e la proporzione di formati. Le variabili di relazione industriale si riferiscono alla presenza o meno di una rappresentanza sindacale all'interno delle imprese e all'esistenza di un evento di sciopero in azienda.

La TAB. 4 mostra i risultati delle stime *maximum likelihood* degli effetti marginali delle variabili incluse nella equazione (1) sulla probabilità di adottare schemi PSP a livello di impresa. La variabilità delle stime tiene in considerazione l'eteroschedasticità degli errori standard.

La prima considerazione che emerge dalla TAB. 4 riguarda la presenza di una correlazione positiva tra produttività media delle imprese e probabilità di adottare PSP (0,04), mentre l'impatto marginale dell'accumulazione di capitale fisico non è statisticamente significativo. Sebbene la nostra analisi non permetta di inferire una relazione di causalità tra

le variabili oggetto di studio, mostra un risultato coerente con la letteratura economica dei contratti incentivanti e con il contesto istituzionale in cui si svolge il processo di negoziazione salariale in Italia. A livello di impresa, infatti, la presenza di una dinamica positiva della produttività è in genere una condizione richiesta affinché si adottino PSP nell'ambito della contrattazione di secondo livello. I punti critici riguardano piuttosto la mancata diffusione dei PSP all'intero sistema delle imprese e l'entità dei premi salariali integrativi, che si sono rivelati insufficienti a garantire che la crescita reale delle retribuzioni di fatto fosse uguale alla crescita reale della produttività del lavoro (Tronti, 2007).

Un'altra caratteristica di impresa che esercita un effetto marginale positivo ma non significativo sull'adozione di PSP è l'esposizione al commercio internazionale (0,02). Se si considera il commercio internazionale come misura indiretta della pressione concorrenziale che affrontano le imprese sul mercato del prodotto, emerge quindi che l'adozione di PSP non si configura come uno strumento utilizzato in modo significativo per incentivare lo sforzo produttivo e innovativo da parte dei lavoratori e migliorare le condizioni di competitività.

La specializzazione settoriale svolge un ruolo determinante per la diffusione dei PSP: le imprese presenti nell'industria della produzione e distribuzione di energia e nella manifattura hanno una probabilità significativamente maggiore di avere schemi salariali integrativi rispetto ai settori dei servizi⁹.

Nel nostro campione la dimensione di impresa esercita un effetto positivo e statisticamente significativo, mentre non sembra rilevante al margine la localizzazione geografica delle imprese. È opportuno tuttavia sottolineare che questi risultati sono influenzati dalla composizione settoriale del nostro campione che in misura prevalente si riferisce ad imprese industriali. Se si replicano le regressioni considerando solo le imprese dei servizi è possibile constatare che la probabilità di adottare PSP non cresce significativamente all'aumentare della classe dimensionale.

È interessante inoltre notare che i premi salariali non sono correlati significativamente con le attività innovative di processo e di prodotto. Un fatto questo che potrebbe legarsi al ruolo limitato dell'innovazione tecnologica nel sistema produttivo italiano e che segna un arretramento rispetto a tendenze passate. Infatti, dalla seconda metà degli anni Ottanta, Biagioli e Curatolo (1999) avevano rilevato che erano proprio le imprese più dinamiche sul piano delle strategie innovative a percorrere la via della partecipazione finanziaria dei lavoratori ai risultati di impresa. Un clima di cooperazione per meglio affrontare la sfida del cambiamento e che, almeno sulla base dei nostri risultati, viene meno negli ultimi anni. Ciò coerentemente a quanto emerso anche in altri indagini in cui, per la stessa area più dinamica del paese (il Nord Italia), si riscontra una bassa elasticità dei salari ai guadagni di efficienza (Cristini, Leoni, 2007).

Per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori, la TAB. 4 mostra che sia la quota di lavoratori formati sia la quota di lavoratori con un contratto a tempo determinato hanno un effetto marginale positivo e significativo sulla probabilità di adottare PSP. In misura pari a 0,08 e 0,11, rispettivamente. Questa evidenza sembra richiamare la teoria della contrattazione ottimale e delle asimmetrie informative relative all'appropriabilità dei rendimenti degli investimenti in capitale umano. In particolare può accadere che i lavoratori con un contratto a tempo determinato non abbiano incentivi adeguati ad investire efficientemente

⁹ Le variabili settoriali non sono mostrate in TAB. 4 per motivi di sintesi. I risultati sono comunque disponibili a richiesta del lettore.

nel capitale umano *firm-specific*, a causa della elevata probabilità di perdere il posto di lavoro alla scadenza del contratto e, con esso, perdere il costo dell'investimento sostenuto per incrementare le proprie competenze professionali (Belot, Boone, van Ours, 2007). In questo contesto, la presenza di PSP può rivelare l'intenzione da parte dell'impresa di far partecipe il lavoratore degli incrementi di redditività generati dal suo sforzo produttivo e limitare le conseguenze negative dei contratti a tempo determinato sull'accumulazione del capitale umano (Booth, Francesconi, Frank, 2002). Un discorso analogo può essere sviluppato per spiegare la relazione positiva tra formazione e PSP. In questo caso, l'impresa che partecipa al costo della formazione dei propri dipendenti affronta in qualche misura il rischio che, una volta acquisite competenze professionali elevate, i lavoratori si rivolgano al mercato per "vendere" a salari più convenienti il proprio capitale umano. Questo rischio è più elevato se una parte delle competenze acquisite dai lavoratori è di natura generale e non solo specifica all'impresa in cui essi hanno ricevuto la loro formazione. In tale circostanza, infatti, è probabile che le altre aziende, presenti nel mercato, assumano questi lavoratori pagando loro salari più elevati rispetto a quelli corrisposti dall'impresa formatrice. Il motivo è che queste imprese, pur non avendo sostenuto i costi della formazione, possano ricevere una parte dei rendimenti delle competenze professionali sotto forma di incrementi di produttività. Sotto queste ipotesi, l'adozione di contratti incentivanti basati su PSP può limitare le conseguenze negative che un comportamento di azzardo morale dei lavoratori formati genera sulla produttività delle imprese.

Un risultato rilevante dell'analisi riguarda poi l'impatto negativo e significativo esercitato dalla proporzione di donne sull'incidenza dei PSP (-0,11). Questa evidenza si collega al problema della discriminazione nel mercato del lavoro e, in particolare, al fatto che il differenziale retributivo tra uomini e donne aumenta, generalmente, al crescere dei salari sia in Italia che in altri paesi industrializzati. Nello specifico, la correlazione negativa tra proporzione di donne e PSP potrebbe essere legata alla presenza di un "soffitto di cristallo" che impedisce alla componente femminile una progressione di carriera e di salario simile a quella degli uomini, anche in presenza di un'analogia dotazione di capitale umano e di profili di abilità (Addabbo *et al.*, 2001; Naticchioni, Ricci, 2009).

Infine, per quanto concerne la natura delle relazioni industriali e il processo di negoziazione delle condizioni di lavoro, la TAB. 4 dimostra che la presenza del sindacato ha un impatto positivo sull'adozione dei PSP (0,28). L'influenza del potere contrattuale dei lavoratori sulla rivendicazione di premi salariali eccedenti i minimi contrattuali è confermata anche dall'impatto positivo esercitato dall'incidenza degli scioperi (0,07).

4.4. Un'analisi disaggregata per settore: l'industria e i servizi

In questo paragrafo ci proponiamo di specificare ulteriormente i risultati precedenti, ottenuti per l'intero settore extra-agricolo, distinguendo esplicitamente il settore industriale e il settore dei servizi. La TAB. 5 mostra i risultati delle stime logit ottenute con il metodo *maximum likelihood*. Come in precedenza, la variabilità delle stime tiene in considerazione l'eteroschedasticità degli errori standard.

Per il settore industriale emergono delle evidenze del tutto analoghe a quelle trovate per l'intero sistema produttivo extra-agricolo, ad eccezione del ruolo non significativo della proporzione di lavoratori con contratto a tempo determinato nell'industria.

Per il settore dei servizi, invece, troviamo delle differenze rilevanti rispetto alle stime ottenute per l'intera economia. In primo luogo, la produttività media calcolata nel periodo 2002-05 non ha più un effetto statisticamente significativo sulla probabilità di adozione dei

PSP; ciò potrebbe essere coerente con l'osservazione che in tale settore la produttività è misurata sulla base di un processo di produzione in cui l'output finale ed i fattori produttivi utilizzati sono caratterizzati da componenti immateriali e intangibili. Un secondo risultato riguarda l'impatto non significativo associato alla dimensione di impresa¹⁰. Infine si nota una minore correlazione tra la presenza di uomini (variabile omessa) e la propensione ad adottare PSP. Un risultato, quest'ultimo, di non immediata interpretazione, che ci proponiamo di approfondire nel corso di una prossima ricerca.

Tabella 1. PSP, Statistiche descrittive, 2005

	Pesate		Non pesate	
	Media	Dev. st.	Media	Dev. st.
<i>Macroregione</i>				
Nord-Ovest	0,13	0,33	0,27	0,44
Nord-Est	0,18	0,38	0,32	0,47
Centro	0,08	0,27	0,18	0,38
Sud e Isole	0,06	0,23	0,12	0,32
<i>Dimensione</i>				
< 10 dipendenti	0,00	0,03	0,01	0,09
10-49 dipendenti	0,07	0,26	0,11	0,31
50-249 dipendenti	0,35	0,48	0,37	0,48
> = 250 dipendenti	0,58	0,49	0,60	0,49
<i>Settore</i>				
Ind. estrattive; prod. e distr. energia, gas, acqua	0,28	0,45	0,35	0,48
Manifattura	0,20	0,40	0,34	0,47
Costruzioni	0,02	0,14	0,06	0,25
Commercio, ristorazione e altro	0,05	0,22	0,15	0,36
Trasporto e telecomunicazioni	0,10	0,30	0,21	0,41
Intermediazione finanz. e assic.	0,05	0,22	0,14	0,36
Altri servizi privati	0,05	0,22	0,13	0,34
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	0,14	0,35	0,18	0,38
Totale	0,12	0,32	0,25	0,43

¹⁰ Si potrebbe anche ipotizzare, analogamente a quanto argomentato da Rossi e Sestito (2000), che la dimensione può costituire una proxy per l'abilità a "pagare" premi salariali, catturata dai guadagni di produttività realizzati dall'impresa. Ciò sembrerebbe non smentito dalle nostre stime che mostrano come la non significatività dell'aspetto dimensionale si accompagni alla non significatività della produttività nei servizi.

Tabella 2. PSP, Statistiche descrittive, 2005 (valori pesati)

	Dimensione			
	3-9	10-49	50-249	> = 250
<i>Settore</i>				
Ind. estrattive; prod. e distr. energia, gas, acqua	0,04	0,24	0,56	0,33
Manifattura	0,00	0,12	0,44	0,70
Costruzioni	0,00	0,01	0,11	0,16
Commercio, ristorazione e altro	0,00	0,04	0,19	0,45
Trasporto e telecomunicazioni	0,00	0,05	0,39	0,56
Intermediazione finanz. e assic.	0,00	0,04	0,48	0,00
Altri servizi privati	0,00	0,02	0,11	0,43
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	0,03	0,16	0,14	0,30
<i>Macroregione</i>				
Nord-Ovest	0,00	0,06	0,38	0,61
Nord-Est	0,00	0,15	0,38	0,74
Centro	0,00	0,05	0,30	0,60
Sud e Isole	0,00	0,04	0,19	0,21

Tabella 3. Statistiche descrittive delle imprese con e senza PSP (pesate)

Variabile	PSP		No PSP		Campione	
	Media (a)	Dev. st. (b)	Media (a)	Dev. st. (b)	Media (a)	Dev. st. (b)
Media (log) val. agg.	6,23	0,40	6,12	0,46	6,13	0,46
Media (log) cap. fisico	5,66	1,19	5,12	1,44	5,19	1,42
% Donne	0,26	0,20	0,35	0,26	0,34	0,26
% Manager e dirigenti	0,06	0,07	0,07	0,11	0,07	0,11
% Impiegati	0,47	0,26	0,47	0,32	0,47	0,31
% Operai	0,47	0,27	0,47	0,32	0,47	0,31
% Formati	0,28	0,33	0,19	0,30	0,20	0,30
% Contratti a termine	0,07	0,11	0,10	0,15	0,10	0,15
Estero	0,73	0,44	0,42	0,49	0,46	0,50
Sindacato	0,91	0,29	0,15	0,36	0,24	0,43
Scioperi	0,60	0,49	0,08	0,27	0,14	0,35
Innovazione prodotto	0,67	0,47	0,37	0,48	0,40	0,49
Innovazione processo	0,71	0,45	0,52	0,50	0,54	0,50
Tasso disocc. prov. (2004)	4,97	2,56	6,38	4,25	6,21	4,11
Tasso di posti vacanti	0,01	0,03	0,07	0,14	0,06	0,13
N. osservazioni	572		1.739		2.135	

Tabella 4. Probabilità di adozione PSP: stime logit

	dy/dx	St. er.
Media (log) val. agg. per dipendente, 2002-05	0,04**	0,02
Media (log) cap. fisico per dipendente, 2002-05	0,00	0,01
% Donne	-0,11	0,03
% Impiegati	-0,15	0,09
% Operai	-0,15***	0,09
% Formati	0,08*	0,02
% Contratti a termine	0,11**	0,05
Estero	0,02	0,02
Innovazione prodotto	0,00	0,01
Innovazione processo	-0,01	0,01
Sindacato	0,28*	0,02
Scioperi	0,07*	0,02
Tasso disocc. prov. (2004)	0,00	0,00
Tasso di posti vacanti	-0,38**	0,18
Nord-Ovest	0,05	0,04
Nord-Est	0,12**	0,06
Centro	0,02	0,04
10-49 dipendenti	0,14***	0,08
50-249 dipendenti	0,24**	0,10
> = 250 dipendenti	0,41*	0,16
Settori		(si)
Pseudo R ²	0,39	
N. osservazioni		2.315

* Significativo all'1%; ** significativo al 5%; *** significativo al 10%.

Tabella 5. Probabilità di adozione PSP, stime logit per settore

	Industria		Servizi	
	dy/ dx	St. er.	dy/ dx	St. er.
Media (log) val. agg. per dipendente, 2002-05	0,07**	0,03	0,02	0,02
Media (log) cap. fisico per dipendente, 2002-05	0,01	0,01	0,00	0,01
% Donne	-0,12**	0,05	-0,05**	0,03
% Impiegati	-0,11	0,19	-0,10	0,08
% Operai	-0,15	0,18	-0,09	0,08
% Formati	0,07**	0,03	0,06*	0,02
% Contratti a termine	-0,04	0,09	0,15*	0,05
Estero	0,03	0,02	0,02	0,02
Innovazione prodotto	0,01	0,02	0,01	0,02
Innovazione processo	-0,01	0,03	0,00	0,02
Sindacato	0,32*	0,03	0,23*	0,04

(segue)

Tabella 5 (*seguito*)

	Industria		Servizi	
	dy/ dx	St. er.	dy/ dx	St. er.
Scioperi	0,07**	0,03	0,12*	0,03
Tasso disocc. prov. (2004)	-0,01	0,01	0,00	0,00
Tasso di posti vacanti	-1,12*	0,39	-0,04	0,13
Nord-Ovest	0,05	0,06	0,04	0,05
Nord-Est	0,12	0,08	0,07	0,07
Centro	-0,02	0,05	0,04	0,05
10-49 dipendenti	0,22***	0,13	0,05	0,07
50-249 dipendenti	0,34**	0,15	0,08	0,10
> = 250 dipendenti	0,53*	0,19	0,12	0,15
Pseudo R ²	0,38		0,36	
N. osservazioni		1.385		930

* Significativo all'1%; ** significativo al 5%; *** significativo al 10%.

5. CONCLUSIONI

Il lavoro ha esaminato per l'Italia, oltre alla diffusione degli schemi PSP, i fattori sottostanti la propensione alla loro adozione. L'analisi empirica riguardante l'intero sistema produttivo extra-agricolo mostra alcuni risultati coerenti con la letteratura, altri meno.

Tra i risultati "attesi" vi è la correlazione positiva dell'adozione dei PSP con la produttività. Anche l'impatto positivo della presenza dei sindacati sulla probabilità di adottare PSP è in qualche modo coerente con i risultati di studi precedenti, esaminati da Biagioli e Del Boca (2004), e con le caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro italiano.

Non mancano risultati "inattesi". Infatti, conducendo l'analisi separatamente per industria e servizi, è possibile verificare che nel terziario l'aspetto dimensionale non sembra contare nell'adozione dei PSP. Come è noto, ad una maggiore dimensione dell'impresa sono associati sia maggiori necessità di monitoraggio della forza lavoro, particolarmente stringenti nella produzione di beni immateriali, sia maggiori capacità di adottare piani di incentivazioni, costosi da designare e difficili da implementare. Queste motivazioni, inerenti le necessità, oltreché le capacità di attivazione degli schemi di incentivazione, sembrano più deboli nei servizi.

Colpisce infine il risultato associato alla flessibilità contrattuale e alla presenza di lavoratori con contratti a tempo determinato, soprattutto nei servizi. In questi settori, in cui è più diffuso il lavoro a tempo determinato, si rendono necessari meccanismi compensativi: il contratto a termine di per sé annulla la minaccia del licenziamento come strumento di disciplina, dall'altra espone l'impresa al rischio che i lavoratori che hanno acquisito competenze professionali le "vendano" ad altre imprese. Il premio salariale può mitigare questi effetti negativi sul livello sub-ottimale di sforzo e formazione. Sul piano delle relazioni tra le controparti si intravede così un nuovo *gift exchange*: integrazioni salariali contro nuove forme di flessibilità occupazionale.

Da ultimo, ma certo di cruciale importanza, il ruolo dei guadagni di produttività. La

capacità delle imprese di pagare salari più alti dei minimi fissati dai contratti nazionali, presumibilmente associata ai guadagni di efficienza, sembra importante, almeno nel settore industriale. Ma l'interpretazione di un nesso causale unidirezionale impone cautela per gli evidenti e noti problemi di endogeneità. Altrettanto cruciali possono rivelarsi le eterogeneità non osservate tra imprese, oltre quelle già accertate tra settori, che possono celarsi dietro le scelte di introduzione dei PSP. A queste questioni le analisi econometriche presentate non sono in grado di dare risposta. La nostra ricerca si proporrà di colmare in futuro queste debolezze.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACOCELLA N., LEONI R. (eds.) (2007), *Social Pacts, Employment and Growth*, Physica-Verlag, Heidelberg.
- ADDABBO T., ADDIS E., BIAGIOLI M., CANIGLIA P., WALDMANN R., SPANÒ A. (2001), *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Comitato nazionale di parità e pari opportunità (Ministero del Lavoro), Poligrafico dello Stato, Roma.
- AKERLOF G., YELLEN J. (eds.) (1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge.
- AMABLE B., GATTI D. (2004), *Product Market Competition, Job Security and Aggregate Employment*, "Oxford Economic Papers", vol. 56, n. 4, pp. 667-86.
- BANDIERA O., GUIZO L., PRAT A., SADUN R. (2008), *Italian Managers: Fidelity or Performance?*, London School of Economics, mimeo.
- BASSANINI A., DUVAL R. (2006), *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Economics Department, Working Paper, n. 486.
- BELOT M., BOONE J., VAN OURS J. C. (2007), *Welfare-Improving Employment Protection*, "Economica", vol. 74, pp. 381-96.
- BERTOLA G., ROGERS R. (1997), *Institutions and Labor Reallocation*, "European Economic Review", vol. 41, pp. 1147-71.
- BERTRAND M., MULLAINATHAN S. (2003), *Enjoying a Quite life*, "Journal of Political Economy", vol. 111, n. 5, pp. 1043-75.
- BIAGIOLI M., CURATOLO S. (1999), *Microeconomic Determinants and Effects of Financial Participation Agreements: An Empirical Analysis of the Large Italian Firms of the Engineering Sector in the Eighties and Early Nineties*, "Economic Analysis", vol. 2, n. 2, pp. 99-130.
- BIAGIOLI M., DEL BOCA A. (2004), *The Institutional Setting of the Italian Experience of Employee Financial Participation*, in A. Pendleton, V. Perotin (eds.), *Profit Sharing in Europe*, Elgar, London.
- BLANCHARD O., GIAVAZZI F. (2003), *Macroeconomic Effects of Regulations and Deregulation in Goods and Labor Markets*, "Quarterly Journal of Economics", vol. 118, n. 3, pp. 879-907.
- BOOTH A., FRANCESCONI M., FRANK J. (2002), *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?*, "The Economic Journal", vol. 112, pp. 189-213.
- CASADIO P. (2008), *Contrattazione aziendale integrativa e differenziali salariali territoriali: informazioni dall'Indagine della Banca d'Italia*, lavoro preparatorio per la Commissione interistituzionale di indagine sul lavoro istituita nel 2007 dai presidenti del Senato della Repubblica, della Camera dei Deputati e del CNEL.
- CRISTINI A., LEONI R. (2007), *The '93 July Agreement in Italy: Bargaining Power, Efficiency Wages or Both?*, in N. Acocella, R. Leoni (eds.), *Social Pacts, Employment and Growth*, Physica-Verlag, Heidelberg, pp. 97-119.
- DAMIANI M. (2006), *Impresa e corporate governance*, Carocci, Roma.
- EBELL M., HAEFKE C. (2006), *Product Market Regulation and Endogenous Union Formation*, IZA Discussion Paper, n. 2222.
- GARINO G., MARTIN C. (2000), *Efficiency Wages and Firm-Union Bargaining*, "Economics Letters", vol. 69, n. 2, pp. 181-5.
- HOLDEN S. (1988), *Wage Drift and the Relevance of Centralised Wage Setting*, "Scandinavian Journal of Economics", vol. 100, pp. 711-31.
- ISTAT (1999), *I principali risultati della rilevazione sulla flessibilità nel mercato del lavoro*, Roma.
- MAYER T., OTTAVIANO G. (2007), *The Happy Few: The Internationalisation of European Firms New Facts Based on Firm-Level Evidence*, mimeo.

- MOENE K. O. (1988), *Union's Threats and Wage Determination*, "The Economic Journal", vol. 98, n. 391, pp. 471-83.
- MUYSKEN J., VAN VEEN T. (1996), *Efficiency Wages and Local Wage Bargaining*, "Scandinavian Journal of Economics", vol. 98, pp. 119-27.
- NATICCHIONI P., RICCI A. (2009), *Differenziali salariali di genere: un'analisi dinamica sulla base delle caratteristiche degli occupati*, "Rivista delle politiche sociali", n. 2, pp. 311-25.
- NICKELL J., WADHWANI S. (1990), *Insider Forces and Wage Determination*, "The Economic Journal", vol. 100, n. 401, pp. 496-509.
- ORIGO F. (2009), *Flexible Pay, Firm Performance and the Role of Unions. New Evidence from Italy*, "Labour Economics", vol. 16, n. 1, pp. 64-78.
- PÉROTIN V., ROBINSON A. (2003), *Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the Issues and Evidence*, Working Paper, Social Affairs Series, SOCI 109 EN, Luxembourg Parliament, Directorate General for Research.
- PRENDERGAST C. (1999), *The Provision of Incentives in Firms*, "Journal of Economic Literature", vol. 37, n. 3, pp. 7-63.
- RICCI A., WALDMANN R. (2006), *Employment Protection, Firms' Financed Training and Welfare*, CEIS, Working Papers 230, Università di Roma "Tor Vergata", Roma.
- ROSSI F., SESTITO P. (2000), *Contrattazione aziendale, struttura negoziale e determinazione decentrata del salario*, "Rivista di politica economica", vol. 90, nn. 10-11, pp. 129-83.
- SCIALÀ A., TILLI E. (2009), *Financing Unemployment Benefits by Goods Market Competition: Fiscal Policy and Deregulation with Market Imperfections*, "The ICFAI Journal of Public Finance", vol. 7, n. 1, pp. 53-67.
- TRONTI L. (2007), *The July Protocol and Economic Growth: The Chance Missed*, in N. Accocella, R. Leoni (eds.), *Social Pacts, Employment and Growth*, Physica-Verlag, Heidelberg, pp. 217-67.
- VAN ARK B., O'MAHONY M., TIMMER M. P. (2008), *The Productivity Gap Between Europe and the United States: Trends and Causes*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 22, pp. 25-44.