

## PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO IN ITALIA E MISURE DI SOSTEGNO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE\*

di Massimo Resce

---

Nell'ultimo ventennio la produttività del lavoro ha conosciuto una dinamica della crescita quasi piatta. Diverse autorità europee hanno cercato di sollecitare riforme del mercato del lavoro in Italia, tra queste anche un maggiore utilizzo della contrattazione a livello di impresa. La finalità è contenere la crescita dei salari e permettere una maggiore crescita della produttività. Non hanno tenuto conto, però, dell'andamento delle variabili reali. Dopo l'adozione dell'euro, infatti, la crescita dei salari reali è stata più bassa della crescita della produttività. Inoltre, l'attuale sistema italiano di contrattazione, basato su due livelli, permette di legare le componenti salariali alla produttività solo nella contrattazione decentrata. In questa direzione, recentemente, il governo italiano ha avviato misure di detassazione dei premi di produttività. Questa politica sembra, però, aumentare il dualismo territoriale Nord-Sud e generare altre forme di polarizzazione. Occorre inquadrare l'attuale sistema di incentivi nell'alveo di politiche integrate, non solo del lavoro ma delle più ampie politiche di sviluppo. Inoltre, risultano necessari nuovi approcci nella contrattazione e nelle relazioni industriali.

---

In the last twenty years, labour productivity has experienced an almost flat growth trend. Different European authorities have tried to promote reforms of the Italian labour market, including an increase in the use of bargaining at firm level. The aim is to curb wage growth and to promote higher productivity growth. However, they did not take into consideration the changes in real variables. Indeed, after the adoption of the euro, real wage growth was lower than productivity growth. Furthermore, the current Italian two-level bargaining system allows for linking wage components to productivity only in decentralised bargaining. Therefore, the Italian government has launched tax relief measures in relation to productivity bonuses. This policy, however, seems to increase the North-South territorial divide and generate other forms of polarisation. The current incentive system needs to be integrated with not only labour policies but also economic development policies. Furthermore, new approaches in bargaining and in industrial relations are needed.

### INTRODUZIONE

Il presente lavoro intende affrontare la problematica della bassa produttività del lavoro che caratterizza l'economia italiana e le politiche di risposta che sono state adottate negli

---

Massimo Resce, ricercatore presso l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP).

\* Il lavoro presentato non impegna l'istituto di appartenenza e l'autore rimane l'unico responsabile delle considerazioni espresse e degli eventuali errori residui. Per la realizzazione del presente lavoro, si ringrazia il professore Leonello Tronti per essere stato un'indispensabile guida nell'analisi del Protocollo del 1993, i due anonimi referees della rivista per i preziosi suggerimenti e le critiche costruttive, il *project officer* Adriano Cicioni per il coordinamento delle attività di referaggio.

ultimi anni per incentivarne la crescita tramite la leva della contrattazione decentrata o di secondo livello. Com'è noto, il meccanismo di negoziazione dei salari introdotto dal Protocollo del '93<sup>1</sup>, attualmente vigente, prevede due livelli negoziali specializzati e non sovrapposti con istituti diversi e non ripetitivi. Nel primo livello opera il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e disciplina la materia retributiva coerentemente con l'inflazione programmata assunta come obiettivo comune<sup>2</sup>. Nel secondo livello, in cui operano sia il contratto aziendale che quello territoriale, viene contrattato il salario di risultato legato a incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

L'analisi proposta si sofferma sulle misure di sgravio fiscale sul salario accessorio nella contrattazione aziendale, con un lavoro di tipo qualitativo supportato da statistiche descrittive, e si articola in tre momenti di analisi cui corrispondono tre sezioni.

La prima è volta a inquadrare il problema della produttività in un confronto anche internazionale con un'analisi contestuale delle dinamiche salariali. Si limita a fornire solo alcune delle diverse argomentazioni sulla dinamica piatta della produttività. Nonostante sia chiaro che molte spiegazioni non facciano riferimento a dinamiche sostenute dei salari, alcune autorità europee hanno avviato, negli anni immediatamente successivi alla crisi, una pressione istituzionale per l'adozione di misure di flessibilità/moderazione salariale da realizzare nella contrattazione a livello di impresa al fine di migliorare la capacità di recupero delle economie ai diversi shock negativi. Di qui un'analisi di alcune posizioni che portano a proposizioni di politica inverse, ponendo la crescita della produttività non come dato esogeno bensì in dipendenza da fattori di domanda e di tensione salariale.

La seconda sezione entra nel merito delle misure e si concentra sull'analisi del regime fiscale agevolato sui premi di produttività adottato dal governo, anche in funzione delle raccomandazioni europee, previsto dalla Legge di Stabilità 2016 (art. 1 co. 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208) e successivamente potenziato dalla Legge di Bilancio per il 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232). Oltre a una breve rassegna sull'evoluzione di questa politica nell'ultimo ventennio, l'analisi si sofferma sulle evidenze dell'azione di monitoraggio basata sul Repository attivato dal ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS). In particolare si sofferma sulla forma di contrattazione di secondo livello più diffusa, quella aziendale appunto, basando la lettura su tre dimensioni distributive (territoriale, dimensionale e settoriale).

Nell'ultima sezione vengono riportate le conclusioni con alcune indicazioni di *policy* scaturenti dalle evidenze dell'azione di monitoraggio integrate da alcune questioni che la letteratura ha messo già ben in evidenza. L'impatto di questa politica resta ancora tutto da quantificare ma è chiaro, fin dai primi depositi, il rischio di accentuare fenomeni di polarizzazioni a diverso livello e di generare una crescita fittizia della contrattazione decentrata determinata solo al fine di maturare l'incentivo fiscale. Oltre, all'esigenza di inquadrare l'attuale sistema di incentivi nell'alveo di politiche integrate, non solo del lavoro ma delle più ampie politiche industriali e di sviluppo territoriale, la questione rinvia anche alla necessità di nuovi approcci nella contrattazione e nelle relazioni industriali.

<sup>1</sup> Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli aspetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

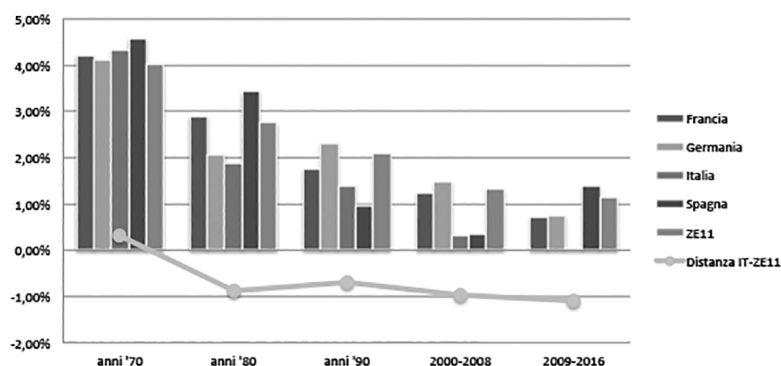
<sup>2</sup> Importante l'Accordo interconfederale del 2009 tra la Confindustria, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) e l'Unione Italiana del Lavoro (UIL), che ha introdotto la previsione dell'andamento dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato. L'accordo, seppur non firmato dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), ha influenzato le trattative nei successivi CCNL. Cfr. D'Amuri, Nizzi (2017, p. 12).

## 1. PRODUTTIVITÀ, SALARI E CONTRATTAZIONE DECENTRATA

### 1.1. Crisi della produttività e pressioni europee sulla contrattazione decentrata

Il problema della crescita della produttività rappresenta ormai un aspetto strutturale delle economie occidentali ma soprattutto della nostra economia. Dal dopoguerra fino agli anni Settanta, la crescita della produttività in Italia è stata più sostenuta della media europea mentre dagli anni Novanta fino ai nostri giorni si è conosciuto un vero e proprio tracollo rispetto agli altri Stati dell'Unione<sup>3</sup> (cfr. fig. 1).

Figura 1. Produttività del lavoro – output per ora lavorata (variazione percentuale medie annue dagli anni Settanta ad oggi)



Fonte: elaborazioni su OECD.Stat.

La produttività del lavoro ha molteplici determinanti, ed economisti e responsabili politici trovano difficoltà nel comporre quello che ormai viene definito come un “paradosso” e nessuno ancora si è dimostrato abbastanza convincente da creare un consenso. Le spiegazioni della crisi della produttività sono differenti ma possono essere raggruppate in tre filoni interpretativi (Schlitzer, 2015)<sup>4</sup> che corrispondono a tre mutamenti di regime che a partire dagli anni Novanta hanno determinato i principali cambiamenti della nostra economia:

- *adozione dell'Euro e politiche di risanamento fiscale* è la motivazione più dibattuta, con posizioni spesso contrastanti, e verte principalmente sulla perdita della leva della svalutazione competitiva ampiamente utilizzata per sostenere le nostre esportazioni, e della leva della spesa pubblica in deficit utilizzata per sostenere la crescita;
- *riforme<sup>5</sup> del mercato del lavoro*, con l'introduzione di una politica dei redditi volta alla

<sup>3</sup> Vengono considerati i Paesi europei a parità di politica monetaria con un aggregato costituito da 11 Paesi della Zona Euro (ZE11). Poiché l'entrata nell'area euro è stata progressiva e non è avvenuta per tutti i Paesi contemporaneamente, vengono presi in considerazione come Zona Euro i primi 11 Paesi entrati tra il 1999 e il 2002: Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo e Spagna.

<sup>4</sup> Si veda l'approfondita disamina condotta da Schlitzer (2015) sull'economia italiana e il paradosso della produttività.

<sup>5</sup> I Protocolli del 1993, 2009 e 2012 sul lato del modello di contrattazione collettiva e il Pacchetto Treu (legge 24

difesa del potere di acquisto e al contenimento dell'inflazione e successivamente con l'introduzione di forme di flessibilizzazione del mercato del lavoro, che hanno determinato moderazione salariale e crescita dell'occupazione non giustificate dal ciclo economico;

– *globalizzazione e rivoluzione ICT*, con l'avvento sui mercati mondiali delle economie emergenti e contestuale rivoluzione delle ICT e oggi della digitalizzazione, nella cosiddetta “quarta rivoluzione industriale” (Iadevaia, Resce, Tagliaferro, 2018), con effetti pervasivi sia sui consumatori ma soprattutto sul sistema imprenditoriale italiano caratterizzato da limiti strutturali (nanismo, sottocapitalizzazione, specializzazione in settori tradizionali ecc.).

Nonostante il riconoscimento della concorrenza di una molteplicità di fattori che incidono sulla produttività, vi è stato un accanimento da parte delle principali istituzioni europee nel promuovere politiche di moderazione salariale soprattutto negli anni successivi alla crisi.

In particolare, secondo la Banca Centrale Europea (BCE), i salari devono riflettere adeguatamente le condizioni del mercato del lavoro e gli sviluppi della produttività al fine di migliorare la capacità di recupero delle economie ai diversi shock come l'ultima grande crisi. Questa condizione sottolinea l'importanza delle riforme del mercato del lavoro che favoriscono una maggiore flessibilità e differenziazione salariale tra lavoratori, imprese e settori (ECB, 2015).

In Italia, considerata la particolare struttura della contrattazione basata su due livelli, per stimolare la crescita della produttività molti individuano la leva della contrattazione decentrata perché è il luogo in cui si può ancorare la produttività al salario. La spinta a un maggior utilizzo della contrattazione di secondo livello si è intensificata negli anni a ridosso della crisi e anche oggi vi sono forti sollecitazioni in questa direzione da parte di autorità europee.

Già nella lettera del 2011<sup>6</sup>, oltre alla necessità di un mercato del lavoro più flessibile in entrata e in uscita di cui si è ampiamente dibattuto<sup>7</sup>, la BCE segnalava all'Italia l'esigenza di “riformare ulteriormente il sistema di contrattazione salariale collettiva, permettendo accordi al livello d'impresa in modo da ritagliare i salari e le condizioni di lavoro alle esigenze specifiche delle aziende e rendendo questi accordi più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione”. Più volte il governatore<sup>8</sup> ha ribadito la necessità di creare uno stretto legame *ex post* tra dinamica delle retribuzioni reali e produttività del lavoro, da realizzare mediante una riforma della contrattazione per agevolare soprattutto nel secondo livello la costruzione di quei meccanismi di aggiustamento.

Nelle comunicazioni, negli “speeches”, nelle diverse occasioni pubbliche sono stati continui i richiami sulla necessità di riformare le relazioni industriali sull'assunto che una

giugno 1997, n. 196), la Legge Biagi (legge 14 febbraio 2003, n. 30), la Legge Fornero (legge 28 giugno 2012, n. 92) e il *Jobs Act* (2014-2015) su quello dei rapporti di lavoro.

<sup>6</sup> Nota della BCE a firma M. Draghi e J. C. Trichet del 5 agosto 2011 al primo ministro italiano (pubblicata in “Corriere della Sera”).

<sup>7</sup> Al punto C della nota del 5 agosto si legge: “dovrebbe essere adottata una accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti, stabilendo un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi”. Nelle riforme del mercato del lavoro che sono seguite (Legge Fornero e *Jobs Act*) si è assunto che il mercato del lavoro italiano fosse iper-protetto. La questione è stata ampiamente dibattuta poiché l'indicatore generale di protezione dei lavoratori misurato dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) non evidenzia questa caratteristica.

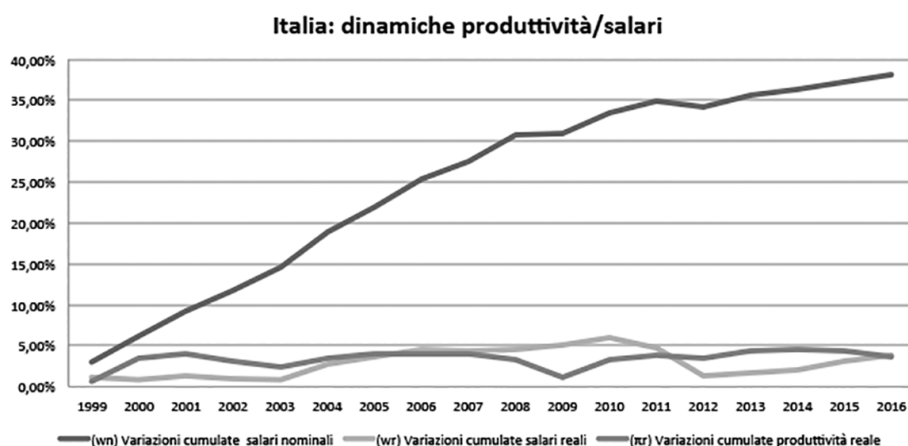
<sup>8</sup> Relazione M. Draghi alla Conferenza dei Capi di Stato e di Governo dei 27 Paesi dell'Unione europea (14 e 15 marzo 2013).

contrattazione eccessivamente centralizzata sia fonte di rigidità che, non tenendo conto delle diverse dinamiche territoriali nel Paese, non consente rapidi adeguamenti dei salari ai prezzi e quindi al potere di acquisto.

Di recente anche il Consiglio dell'Unione europea considera la mancata diffusione della contrattazione di secondo livello quale ostacolo all'allocazione efficiente delle risorse e alla reattività delle retribuzioni alle condizioni economiche locali, pertanto raccomanda<sup>9</sup> di "rafforzare, con il coinvolgimento delle parti sociali, il quadro della contrattazione collettiva, al fine di permettere contratti collettivi che tengano maggiormente conto delle condizioni locali".

Il *pushing* istituzionale è, dunque, verso una maggiore rilevanza della negoziazione decentrata, caratterizzata da maggiore importanza degli accordi aziendali rispetto ad altri livelli di contrattazione. Il tema della concorrenza tra contrattazione centrale e decentrata è un tema ampio con finalità e implicazioni molteplici ma l'impostazione prevalente è un suo utilizzo per una maggiore possibilità di moderazione salariale.

Figura 2. Italia: dinamiche della produttività e dei salari medi annui (1999-2016)



Fonte: elaborazioni su OECD.Stat.

A supporto di questo orientamento spesso è stata utilizzata l'evidenza empirica della crescita sostenuta dei salari "nominali" rispetto alla produttività (Draghi, 2013). Questa impostazione della BCE ha subito diverse critiche (Watt, 2013; Pini, 2013), poiché contraddiceva la cosiddetta "regola d'oro"<sup>10</sup> che suggerisce che siano le retribuzioni reali<sup>11</sup> del

<sup>9</sup> Raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia – COM (2017) 511 final e successiva Nota 9300/17 del 12 giugno 2017.

<sup>10</sup> La regola è "d'oro" perché soltanto nella sua vigenza può adempiersi la cosiddetta "legge di Bowley", che comporta la costanza delle quote distributive del lavoro e del capitale nel reddito.

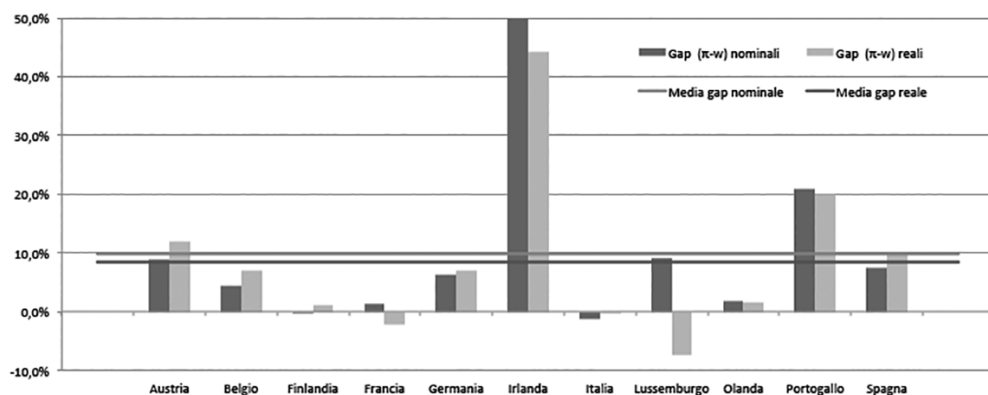
<sup>11</sup> Una grandezza si dice nominale quando è misurata a prezzi correnti, cioè ai prezzi del periodo cui si riferisce, mentre si dice reale, invece, quando è misurata a prezzi costanti, in questo caso sono stati presi in considerazione quelli del 2014.

lavoro a dover tenere il passo della produttività fisica del lavoro e non quelle nominali, indicando quest'ultimo approccio come "regola di piombo" (Tronti, 2013). Le dinamiche reali e nominali<sup>12</sup> possono avere andamenti diversi proprio come è successo in Italia. Se si considerano, infatti, le dinamiche del salario<sup>13</sup> reale, è evidente un andamento inferiore rispetto a quello della produttività<sup>14</sup> (cfr. fig. 2), fatta eccezione del periodo in cui si è manifestata la crisi per un fenomeno dovuto con molta probabilità agli effetti del *labour hoarding*.

Nel raffronto europeo, l'Italia presenta le dinamiche più piatte dei differenziali tra produttività e salari (cfr. fig. 3). Infatti, considerando la variazione media della produttività ( $\pi$ ) e dei salari ( $w$ ) dall'introduzione dell'euro fino all'ultimo dato disponibile (2016):

- *in termini nominali*, l'Italia presenta il valore più basso della crescita media della produttività (2,04%); per i salari la crescita più bassa è invece quella della Germania (1,95%), mentre la dinamica dei salari in Italia è stata più sostenuta (2,11%); quindi, nel nostro Paese, il differenziale tra produttività e salari ( $\Delta$ ) è stato negativo anche se di poco (−0,07%);
- *in termini reali*, l'Italia comunque presenta il tasso di crescita medio della produttività più basso della zona euro (0,20%), ma la dinamica dei salari reali è molto più contenuta di quelli tedeschi (0,21% contro 0,76%), quindi in Italia il differenziale di crescita produttività-salari è quasi nullo (−0,01%) nel periodo considerato, mentre in Germania anche in questo caso è positivo (0,39%).

Figura 3. Gap produttività-salari, nominali e reali, in zona euro ZE11 (1999-2016)



Fonte: elaborazioni su OECD.Stat.

Quindi, in termini reali, produttività e salari sono cresciuti allo stesso modo. Da queste evidenze si potrebbe concludere che una spinta all'utilizzo della contrattazione aziendale di secondo livello per stimolare una maggiore moderazione salariale potrebbe non sortire l'effetto sperato di aumentare i differenziali tra produttività e salari, considerate le dinamiche già piatte. Inoltre, anche se si cercano meccanismi per ancorare la crescita salariale alla

<sup>12</sup> Le variabili "nominali" sono espresse in termini di valori monetari correnti; le variabili "reali" sono definite al netto delle variazioni dei livelli generali dei prezzi.

<sup>13</sup> Redditi da lavoro dipendente medio annuale lordo orario pro-capite.

<sup>14</sup> Produttività oraria pro-capite.

produttività sembrerebbe che nel periodo preso in esame il sistema abbia raggiunto già un equilibrio nelle dinamiche delle due variabili.

### 1.2. Ruolo del Protocollo del 1993 nella dinamica dei salari e della produttività

Per comprendere meglio il legame tra produttività e salari e il ruolo svolto dal Protocollo del 1993 sulle relative dinamiche è utile richiamare la funzione di produttività di Sylos Labini (1984, 2004) così come rivisitata da Tronti<sup>15</sup>, che ha dedicato una significativa parte dei suoi studi all'analisi degli impatti dell'accordo tra governo e parti sociali.

La *productivity function* individua la produttività del lavoro quale variabile fondamentale dello sviluppo economico e, a differenza di altre elaborazioni, incorpora il ruolo del conflitto distributivo in una visione unitaria. La funzione prevede due determinanti fondamentali della crescita della produttività:

- un “effetto Smith”, che individua il ruolo della dimensione del mercato nel favorire la divisione e specializzazione del lavoro e quindi dell'innovazione;
- un “effetto Ricardo”, che individua il ruolo della crescita del prezzo relativo del lavoro come spinta all'introduzione, da parte delle imprese, di nuovi macchinari, nuove tecnologie e nuove forme di organizzazione.

Per quanto riguarda la prima forza (“effetto Smith”), l'aumento della produttività del lavoro dipende dalla divisione del lavoro e dalla specializzazione professionale, due fattori alla base dell'innovazione endogena, che aumentano all'aumentare delle dimensioni del mercato. La liberalizzazione del mercato del prodotto con un aumento della concorrenza spinge le imprese a contenere i prezzi, a stimolare l'innovazione e a favorire la crescita della produttività, garantendo la conservazione di posizioni competitive. Le riforme del mercato del lavoro, d'altro canto, puntano a moderare la crescita del costo del lavoro e quindi dei salari. Sull'equilibrio tra queste due dinamiche si gioca la crescita o meno della produttività. Infatti, la moderazione salariale non deve essere portata al punto da essere controproducente; deve comunque assicurare una tenuta del potere d'acquisto delle retribuzioni, sostenendo per questa via la domanda interna<sup>16</sup>. Il contenimento dei prezzi, da un lato, e la garanzia del potere di acquisto, dall'altro, diventano cruciali per assicurare una crescita stabile dell'economia caratterizzata da competitività sui mercati esteri e sostegno della domanda interna.

I modelli *mainstream* di formazione liberista considerano prevalentemente la valenza del salario quale costo di produzione<sup>17</sup>. Di conseguenza una sua moderazione implicherebbe costi di produzione contenuti, che permetterebbero un contenimento dei prezzi dei prodotti e per questa via una maggiore competitività sui mercati. Da un altro punto di vista, però, i salari alimentano la domanda di merci e servizi<sup>18</sup>. Per comprendere quale effetto prevalga sull'altro occorre chiedersi se le economie europee siano economie trainate

<sup>15</sup> Nel caso specifico si fa riferimento alle analisi condotte da Leonello Tronti (2009; 2010) sulla *productivity function* di Sylos Labini.

<sup>16</sup> Cfr. Tronti (2009, p. 9): “Solo lo sviluppo del potere d'acquisto dei salari a fronte del contenimento dei prezzi assicura un rapporto virtuoso tra i due mercati, che consente all'economia di crescere stabilmente, trainata tanto dalla domanda estera (per il canale della moderazione dei prezzi), quanto da quella interna (per quello dell'aumento del potere d'acquisto dei salari)”.

<sup>17</sup> Questo è il principale approccio tenuto dalla BCE negli anni post-crisi.

<sup>18</sup> La possibilità di questo legame viene oggi riconosciuta sia da economisti cosiddetti “critici” (Lettera degli economisti, 2010; Fitoussi, Stiglitz, 2009) che da esponenti del “mainstream” (Rajan, 2010) e da istituzioni internazionali come il Fondo Monetario Internazionale (FMI) e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) (ILO, 2010).



dai salari (*wage-led*) o economie trainate dai profitti (*profit-led* o *export-led*). Secondo diversi studi<sup>19</sup>, l'impatto negativo del calo dei salari, in particolare della quota salari sul PIL, è tanto maggiore quanto minore è il grado di apertura di un Paese agli scambi con l'estero. Molteplici indagini empiriche sul modello di accumulazione italiano confermano, almeno negli ultimi anni, la sua natura di economia *wage-led*, ovvero trainata dai salari e quindi dalla domanda interna (Canelli, Realfonzo, 2018). Perseguire, dunque, il modello tedesco basato sulla moderazione salariale fino ad oggi non ha sortito gli stessi effetti poiché l'economia italiana è strutturalmente diversa.

Per quanto concerne, invece, la seconda forza, il cosiddetto "effetto Ricardo", la produttività viene legata alla crescita del prezzo relativo del lavoro come fattore endogeno di spinta all'introduzione da parte delle imprese di nuove soluzioni di produzione. Da questo punto di vista, le retribuzioni reali devono crescere, non solo perché sono alla base dei consumi delle famiglie, ma perché una loro crescita stimolerà le imprese a innovare per riequilibrare i saggi di profitto.

Il Protocollo del 1993, invece, pone i livelli di retribuzione come conseguenza dei guadagni di produttività anziché considerarli come elementi di base per una sua crescita. L'analisi formale dell'accordo, dunque, contraddice la funzione di produttività, rendendo improbabile quella condizione di invarianza delle quote da lavoro e da capitale nel reddito nota come legge di Bowley<sup>20</sup>. Questa legge è importante perché garantisce una "crescita bilanciata" alla Kaldor e rappresenta un elemento fondamentale per la cooperazione tra le parti, poiché garantisce condizioni di crescita economica che al contempo assicurano il livello massimo dei consumi senza generare pressioni inflazionistiche sui profitti.

L'ipotesi principale formulata da Tronti (2010, p. 8) per spiegare la caduta del prezzo relativo del lavoro è che il Protocollo del 1993, a causa dell'effetto combinato dei due livelli negoziali, rende improbabile l'invarianza della distribuzione funzionale del reddito, violando la legge di Bowley. La dimostrazione di questo assunto ha permesso di motivare lo scarso interesse delle imprese nell'ammodernamento del sistema produttivo in questi anni, vanificando la possibilità del governo e delle parti sociali di chiedere ai datori di lavoro adeguate contropartite per riequilibrare la distribuzione funzionale del reddito (in termini di investimenti, formazione, innovazione organizzativa ecc.).

In sostanza, al primo livello si fissano i salari con una rigidità verso il basso, e nel secondo livello, a causa della mancata diffusione della contrattazione decentrata, non si distribuiscono adeguatamente i premi di produttività. Questa circostanza determina un legame anticiclico tra crescita della produttività e quota del lavoro nel reddito: in condizioni di normale funzionamento dell'economia con crescita della produttività si genera una compressione dei redditi da lavoro a causa di una contrattazione di secondo livello non disponibile a tutti i dipendenti e/o non in grado di eguagliare la crescita delle retribuzioni reali con quella della produttività; in fasi di stagnazione, con crescita della produttività nulla o negativa, la distribuzione funzionale tra quota lavoro e quota profitti nel reddito si riequilibra grazie alla rigidità verso il basso dei salari reali.

<sup>19</sup> Hein, Schulten, Truger (2004); Hein, Vogel (2008); Stockhammer, Onaran, Ederer (2009); Brancaccio (2010).

<sup>20</sup> La dimostrazione di Tronti (2010) della caduta del prezzo relativo del lavoro si basa sull'applicazione di un modello deterministico del funzionamento del sistema negoziale varato con il Protocollo del 1993, basato sulla legge di Bowley, la quale prevede la stabilità delle quote distributive dei salari e dei profitti nel reddito.



Dunque, in quella che dovrebbe essere una condizione normale dell'economia, ovvero di crescita della produttività, gli extra-profitti maturati non determinano quella condizione di necessità per cui le imprese sono costrette a investire nella riorganizzazione né permette ai sindacati di negoziare contropartite per i guadagni impliciti alle aziende. Si determina in questo modo una stagnazione dell'economia, per questo Tronti (2013, p. 58) afferma che il modello contrattuale introdotto dal Protocollo del 1993 istituisce un "legame perverso tra salari e produttività", che illude le imprese meno dinamiche di poter sopravvivere senza investire in innovazione.

Quell'accordo interconfederale, confermato anche dalle successive intese, non è riuscito a garantire adeguati incrementi salariali né tantomeno ha garantito una crescita della produttività. Di qui un importante insegnamento: le istituzioni che regolano il mercato del lavoro contano e possono incidere in senso positivo o negativo sulla *performance* economica.

Questo il quadro teorico nell'ambito del quale sono state attivate le misure del governo di fiscalità di vantaggio sui premi di produttività cercando di incidere sul salario incrementale e al contempo garantire una maggiore diffusione della contrattazione decentrata.

## 2. MISURE PER LA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

### 2.1. *Evoluzione delle misure per la produttività nella contrattazione decentrata*

Com'è emerso nelle pagine precedenti, la politica di sostegno della produttività del lavoro in Italia, avviata negli ultimi anni, si inquadra in un sistema di contrattazione con delle caratteristiche ben definite (Bergamante, Marocco, 2017), intervenendo sul secondo livello di contrattazione previsto dal Protocollo del 1993 ovvero nella contrattazione aziendale e quella territoriale. In realtà, la disciplina di vantaggio più che allo sviluppo della contrattazione decentrata (che rimane un obiettivo subordinato) è stata rivolta alla retribuzione variabile al suo interno<sup>21</sup>.

I diversi interventi che si sono susseguiti dal 1997 ad oggi (Marocco, 2018) (cfr. tab. 1) hanno avuto carattere sperimentale e, anche quando si è voluto rendere il sistema più organico e sistematico (con la riforma Fornero), la mancata attribuzione di risorse ha reso le misure di fatto precarie. Dall'iniziale incentivo di carattere contributivo si è passati a un incentivo fiscale, introducendo un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. In alcuni casi, si è data anche la possibilità alle Regioni di intervenire, in maniera autonoma, e disporre la deduzione dalla base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) (legge 12 novembre 2011, n. 183).

In quest'evoluzione ventennale, è possibile riconoscere due fasi storiche decennali: una prima che va dal 1997 al 2007, caratterizzata dall'incentivo contributivo (D.L. 25 marzo 1997, n. 67 – art. 2) e una seconda dal 2008 ad oggi, caratterizzata dall'incentivo fiscale (legge 24 dicembre 2007, n. 247 – art. 1, co. 67).

<sup>21</sup> INAPP, contributo al Rapporto del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) del 2017, *La detasazione del salario di risultato: prime evidenze dal Repository centrale del Ministero del lavoro*.

Tabella 1. Evoluzione negli ultimi 20 anni degli incentivi al salario variabile nell'ambito della contrattazione decentrata

Normativa	Periodo	Caratteristiche dell'incentivo
D.L. 25 marzo 1997, n. 67 e legge di conversione 23 maggio 1997, n. 135 – art. 2	1997-2007	Esclusione dalla retribuzione imponibile e dalla retribuzione pensionabile entro il 3% della retribuzione contrattuale percepita (da raggiungere progressivamente: 1% per il 1997 e 2% per il 1998 e successivi incrementi stabiliti con decreto interministeriale)
Legge 24 dicembre 2007, n. 247 – art. 1, co. 67	2008-2010	Abrogazione art. 2 del D.L. 67/1997 e istituzione Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello. Avvio sperimentazione triennio 2008-2010 con sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile entro il limite massimo del 5% della retribuzione contrattuale percepita e sgravio entro il 25% sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro
D.L. 27 maggio 2008, n. 93 e legge di conversione 24 luglio 2008, n. 126 – art. 2	2008-2010	Imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di € 3.000 per: lavoro straordinario; lavoro supplementare; incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività
D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e legge di conversione 30 luglio 2010, n. 220 – art. 53	2011	Contratti di produttività con imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali entro il limite complessivo di € 6.000 e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a € 40.000, per incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa.
Legge 13 dicembre 2010, n. 220 – art. 1, co. 47	2011	Proroga sgravio art. 53, co. 2, D.L. 78/2010
D.L. 6 luglio 2011, n. 98 e legge di conversione 15 luglio 2011, n. 111 – art. 26	2012	Tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro
Legge 12 novembre 2011, n. 183 – artt. 22, co. 7 e 33, co. 12	2012	Possibilità per le Regioni di disporre la deduzione dalla base imponibile dell'IRAP e proroga degli incentivi di cui all'art. 2, co. 1, lett. C del D.L. 93/2008 (D.P.C.M. 23 maggio 2012)
Legge 28 giugno 2012, n. 92 (cosiddetta "riforma Fornero") – art. 4, co. 62	2012-2014	Delega al governo per favorire forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale, al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale (D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e D.P.C.M. 19 febbraio 2014)
Legge 28 dicembre 2015, n. 208 – art. 1, co. 182, 189 e 190	2015-2016	Sospensione Imposta sostitutiva: 10%. Limite importo complessivo: € 3.000,00. Limite reddito lavoro dipendente: € 80.000,00. Tipologia incrementi: produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Monitoraggio contratti aziendali e territoriali (D.M. 25 marzo 2016)
Legge 11 dicembre 2016, n. 232 – art. 1, co. 160	2017	Imposta sostitutiva: 10%. Limite importo complessivo: € 3.000,00-€ 4.000,00 (coinvolgimento lavoratori). Limite reddito lavoro dipendente: € 80.000,00. Tipologia incrementi: produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Monitoraggio contratti aziendali e territoriali.

Focalizzandosi su quest'ultimo decennio, l'incentivo inizialmente aveva un carattere a-selettivo che riguardava non solo i compensi legati alla produttività, ma anche il lavoro straordinario e le prestazioni eseguite oltre l'orario ridotto concordato nell'ambito di contratti di lavoro a tempo parziale (D.L. 93/2008). Il legame con il contratto collettivo era labile e riguardava diversi elementi della retribuzione, accomunati dal carattere incerto della loro corresponsione. Solo dal 2011 l'incentivo è stato riservato ai "contratti di produttività" in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali (D.L. 78/2010). L'ampiezza della delega alla contrattazione collettiva nell'individuazione dei parametri ha determinato l'esigenza di un monitoraggio *ex post* (legge 183/2011). Successivamente nel 2013 si è cercato di disciplinare una maggiore definizione del bene premiato con l'introduzione della "retribuzione della produttività" (D.P.C.M. 22 gennaio 2013) imponendo, ai fini di monitoraggio, il consueto obbligo di deposito degli accordi decentrati presso gli uffici ministeriali competenti.

Nell'ultimo decennio oltre alle aliquote sono cambiate anche le modalità di erogazione dell'incentivo, non più concesso automaticamente ma dietro un'apposita istanza dell'impresa ed entro la disponibilità di un fondo dedicato. L'incentivo è stato disegnato di volta in volta a geometria variabile nelle diverse annualità soprattutto nella definizione delle soglie. Una tendenza chiara, però, è stata quella dell'ampliamento del limite del reddito da lavoro dipendente per accedere agli sgravi, che è cresciuto progressivamente da € 30.000 (2007-2008) a € 80.000 (2017), allargando la platea dei beneficiari anche ai dipendenti con redditi medio-alti, quindi non solo operai ma anche una parte della dirigenza (Leonardi, 2017).

Le modifiche più importanti introdotte negli ultimi anni, a partire dal 2016, hanno riguardato l'introduzione di meccanismi premiali per la partecipazione dei lavoratori e per il welfare aziendale<sup>22</sup> e un maggior rigore definitorio con l'introduzione di criteri di misurazione dell'incremento di produttività atteso.

Per il regime fiscale agevolato sui premi di produttività previsti dalla Legge di Stabilità 2016 (art. 1, co. 182-190<sup>23</sup>), successivamente potenziato (D'Amuri, Nizzi, 2017) dalla Legge di Bilancio per il 2017, è stata prevista un'azione di monitoraggio basata sul Repository attivato dal MLPS, quale strumento di raccolta dei dati di sintesi degli accordi<sup>24</sup>.

Questi dati, come tutti i dati di fonte amministrativa, sono stati sottoposti a un processo di verifica (Sacchi, 2017), per aumentarne la qualità informativa<sup>25</sup>.

In ultima analisi, dalle 25.156 domande presentate dalle imprese, nel periodo compreso tra maggio 2016 e agosto 2017, ne sono state mantenute ai fini dell'analisi, a seguito dell'operazione di verifica, 23.063 (il 91,6%)<sup>26</sup>, di cui 18.897 (82%) in seguito alla stipula

<sup>22</sup> Il welfare aziendale con la Legge di Stabilità per il 2017 viene premiato indifferentemente dal livello, neutralizzando di fatto il vantaggio nella contrattazione di secondo livello.

<sup>23</sup> Disciplinato dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

<sup>24</sup> Messi a disposizione dal MLPS per la predisposizione del Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017, predisposto dal CNEL, dall'Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro (ANPAL) e dall'INAPP e presentato a Roma il 6 dicembre 2017.

<sup>25</sup> In primo luogo sono stati integrati i dati del Repository con informazioni sui settori di attività economica e sulla dimensione aziendale ricavate dall'Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA), diffuso dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), e dal Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie on-line, del MLPS (SISCO): integrazione su 83,5% domande per dimensione d'impresa, 87,2% domande per settore. Inoltre, sono state identificate le istanze anomale, ovvero quelle istanze per le quali il numero di beneficiari dichiarati fosse superiore a un valore ammissibile e quelle istanze che dichiaravano un premio medio pro-capite superiore ai limini consentiti (2.500 € fino al 2016, 4.000 € per gli anni successivi).

<sup>26</sup> Il riferimento è alle "dichiarazioni di conformità" presentate dalle aziende al fine di beneficiare della tassazione agevolata, nel periodo maggio 2016-agosto 2017. Sono state complessivamente 23.063, di cui ben il 18,1% da parte di datori di lavoro che dichiarano di applicare un contratto collettivo territoriale.

di contratti aziendali e 4.166 (18%) aderendo a un contratto territoriale. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, la contrattazione aziendale rappresenta, dunque, la tipologia prevalente, pertanto influenza la struttura e la distribuzione stessa del complessivo *two-tier bargaining*. Pertanto l'analisi si sofferma a delineare in che modo questa tipologia di contrattazione abbia reagito al premio fiscale introdotto. L'impatto di questa politica resta ancora tutto da valutare ma è chiaro fin dai primi depositi una maggiore attivazione da parte delle regioni del Centro-Nord rispetto a quelle del Mezzogiorno. Le evidenze suggeriscono che la dimensione territoriale – i mercati del lavoro locali – hanno svolto una funzione fondamentale.

Di seguito si propone una lettura basata su tre dimensioni distributive (territoriale, dimensionale e settoriale), lette tramite tre variabili (numero di istanze depositate, numero di beneficiari, e valore del premio stimato)<sup>27</sup>.

## 2.2. Radicamento territoriale della contrattazione aziendale

La distribuzione territoriale della contrattazione aziendale si presenta con caratteri netti già dalla prima lettura delle variabili. La maggior parte delle istanze sono state, infatti, presentate nelle regioni del Centro-Nord (17.406), di gran lunga inferiori sono invece quelle nel Mezzogiorno (1.491).

Ogni contratto aziendale può avere un diverso impatto poiché il numero di dipendenti destinatari della misura varia da azienda a azienda, pertanto oltre al numero delle istanze depositate è opportuno considerare il numero di beneficiari effettivamente coinvolti dalla misura. Anche in questo caso, andando a considerare il numero dei beneficiari, si conferma questa progressiva spaccatura per area di riferimento. In particolare i circa 4,6 milioni di beneficiari si ripartiscono per il 44,1% nel Nord-Ovest, per il 28,3% nel Nord-Est, per il 20,1% nel Centro e per il 7,5% al Sud e Isole. Ogni regione presenta differenti dimensioni e condizioni occupazionali per cui, per comprendere meglio la capacità di penetrazione della misura sui mercati del lavoro locali, ne è stata calcolata l'incidenza<sup>28</sup> (cfr. fig. 4).

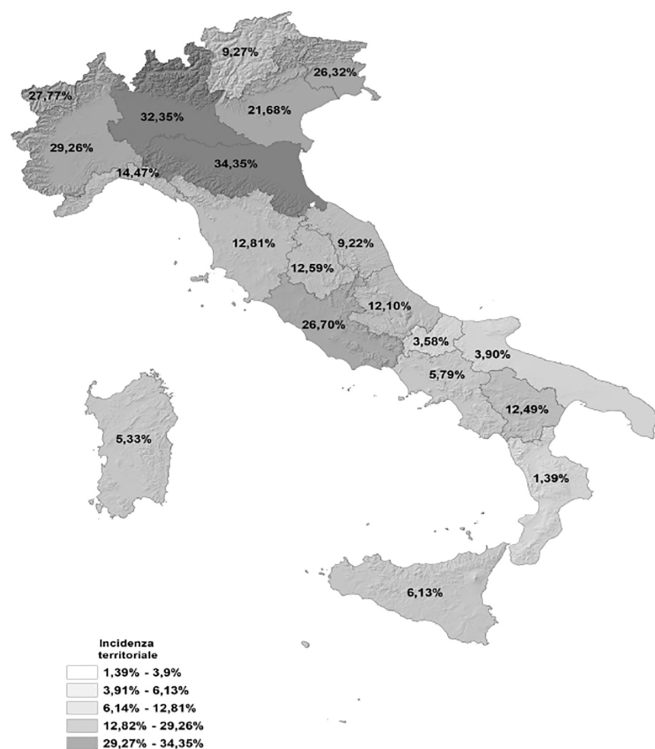
Quando si considerano i valori assoluti, la Lombardia risulta la prima regione per numero di istanze presentate (5.940) e per numero di beneficiari coinvolti (1.408.807), distanziando di molto le altre regioni. Con il calcolo dell'incidenza, invece, scende al secondo posto a causa del gran numero di occupati presenti sul proprio territorio. In definitiva le regioni con la maggiore incidenza risultano: Emilia-Romagna (11,17%), Lombardia (10,52%), Piemonte (9,52%), Valle d'Aosta (9,03%), Lazio (8,68%), Friuli Venezia Giulia (8,56%) e Veneto (7,05%). Nelle regioni del Sud e Isole, l'incidenza è bassissima e non supera il 2% fatta eccezione per la Basilicata e l'Abruzzo (4,06% e 3,93%). Tutte le altre regioni si muovono con valori compresi tra il 3% e il 4%.

L'economia del nostro Paese è territorialmente dicotomica sotto molteplici punti di vista. La divergenza tra regioni del Centro-Nord e quelle del Mezzogiorno emerge soprattutto quando si vanno a misurare le condizioni del mercato del lavoro e il radicamento delle relative politiche attive e passive (Resce, 2016). Anche in questo caso si registra una marcata polarizzazione regionale caratterizzata da una forte incidenza sulle aree del Centro-Nord a discapito del Mezzogiorno, che dovrebbe far riflettere i *policy makers*.

<sup>27</sup> Contributo estratto dalle elaborazioni per il Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017 predisposto dal CNEL in collaborazione con ANPAL e INAPP.

<sup>28</sup> L'incidenza è stata calcolata come numero di beneficiari totali sul numero di occupati medi per regione registrati nel periodo 2015-2017.

Figura 4. Incidenza regionale della contrattazione aziendale



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Repository MLPS – Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato.

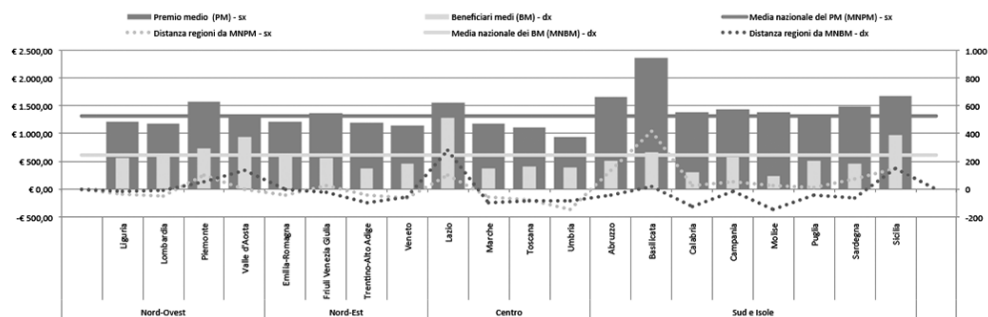
Queste divergenze vengono confermate anche dalla distribuzione totale dei premi, la cui struttura è rimasta invariata rispetto all'anno precedente, mentre è aumentato il numero dei contratti che prevedono di trasformare il premio di risultato in servizi di welfare (D'Amuri, Nizzi, 2017).

Il monte salari complessivo da sottoporre a detassazione è di circa 6 miliardi, di questi il 43% si concentra nelle regioni del Nord-Ovest, il 26% nel Nord-Est, il 22% al Centro e solo il 9% nel Sud ed Isole. La distribuzione del premio medio è invece più omogenea ed oscilla intorno alla media nazionale pari a € 1.312,00, fatta eccezione per alcuni estremi evidentemente influenzati dalla natura dei contratti depositati, che sono la Basilicata (€ 2.357,36) e l'Umbria (€ 942,83).

Dalla figura 5 è possibile notare alcune tendenze territoriali, in particolare le regioni del Mezzogiorno presentano tutte valori del premio medio per beneficiario superiori o uguali alla media nazionale, e contestualmente un numero di beneficiari medi coinvolti per contratto inferiore alla media nazionale, con l'eccezione della Sicilia, della Basilicata e della Campania che risulta in linea.

Le regioni del Nord, invece, presentano valori del premio inferiori alla media nazionale (ad eccezione del Piemonte e del Friuli) e un numero di beneficiari quasi in linea con la media nazionale (ad eccezione del Trentino-Alto Adige). Le regioni del Centro presentano valori sia del premio medio che dei beneficiari medi inferiori alla media nazionale. Il Lazio rappresenta in questa circostanza una media talmente forte del numero medio di beneficiari (525) da condizionare non solo i dati dell'area ma anche le medie nazionali.

Figura 5. Distribuzione regionale dei beneficiari medi per contratto e del premio medio per beneficiario



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Repository MLPS – Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato.

### 2.3. Struttura dimensionale e settoriale della contrattazione aziendale

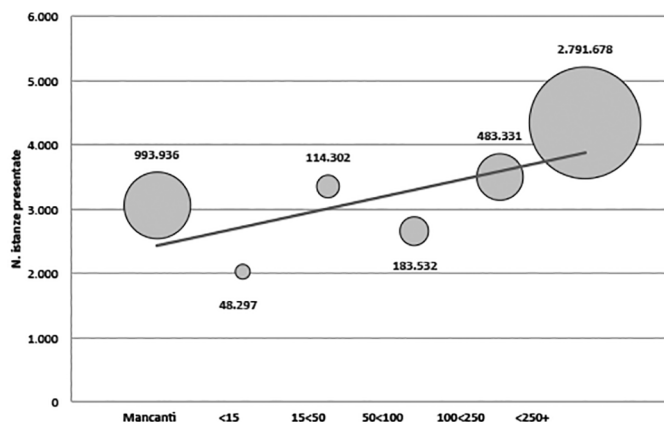
Tra le determinanti che maggiormente influiscono sulla propensione all'attivazione della contrattazione aziendale vi è l'aspetto dimensionale. Anche se vi è una buona parte di contratti non abbinabili per dati mancanti (circa il 16%), si può affermare che all'aumentare della dimensione aumenta la propensione delle imprese ad attivare contratti aziendali. Fatta eccezione per una leggera flessione delle istanze presentate dalle imprese tra i 50 e i 100 dipendenti, i contratti aumentano progressivamente (cfr. fig. 6).

L'impatto dimensionale esplode con maggiore evidenza nel momento in cui si considerano il numero dei beneficiari complessivi coinvolti dalla misura. A parità di istanze la grande impresa è in grado di coinvolgere un numero di beneficiari non paragonabile con la piccola e media impresa. Questo naturale effetto moltiplicatore sui beneficiari si concentra negli estremi dimensionali, infatti l'ultima categoria, che si riferisce alle imprese con più di 250 dipendenti, presenta 4.330 contratti (22,91%) e coinvolge 2.791.678 beneficiari (60,49%).

La correlazione tra dimensione di impresa e propensione alla contrattazione aziendale è uno degli argomenti più utilizzati per giustificare lo scarso radicamento della contrattazione di secondo livello nel Mezzogiorno, motivandolo con l'alta presenza di imprese di micro e piccole dimensioni, ma lo scarso *appeal* del premio fiscale in quest'area non sembra da ricondurre solo a questo fattore<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Nel Sud e Isole la domanda derivante dalle micro e piccole aziende è quella più bassa tra tutte le altre aree.

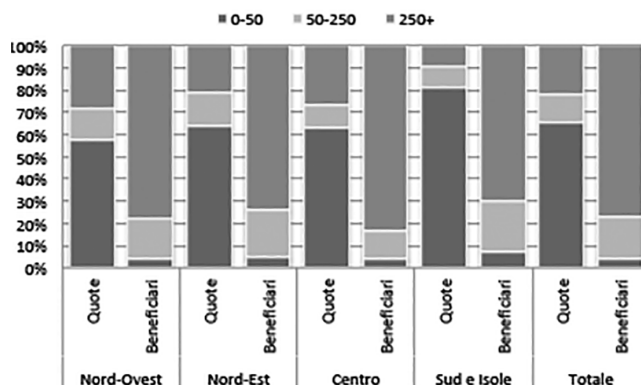
Figura 6. Istanze e beneficiari coinvolti per classe dimensionale



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Repository MLPS – Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato.

Difatti le quote occupazioni per dimensione (fig. 7) di impresa mostrano l'alta concentrazione di imprese fino a 50 dipendenti nel Sud e Isole e la scarsa presenza di imprese medio grandi. Questo spiega solo una parte delle adesioni. Un'altra spiegazione può derivare dalla scarsa propensione, in quest'area del Paese, all'utilizzo di questa misura tramite la contrattazione di secondo livello da parte di tutte le imprese (sia piccole che medio e grandi). Questa scarsa propensione potrebbe essere dovuta allo spiazzamento della misura determinata dalla presenza di altri incentivi sul mercato del lavoro o tramite il ricorso a forme di lavoro irregolare. Altre spiegazioni vanno ricercate nella composizione settoriale delle istanze.

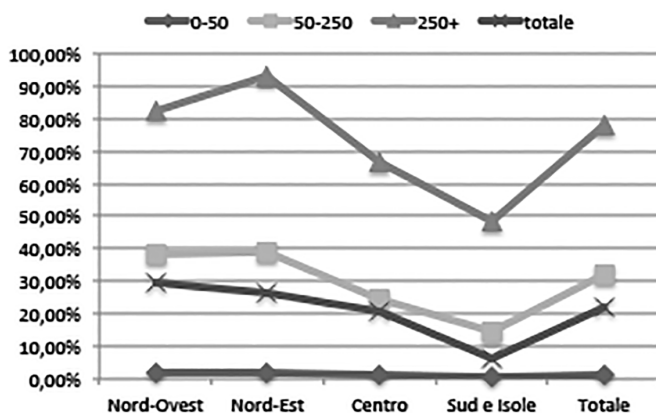
Figura 7. Distribuzione quote occupazione e beneficiari per classe dimensionale e area geografica



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Repository MLPS – Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato.



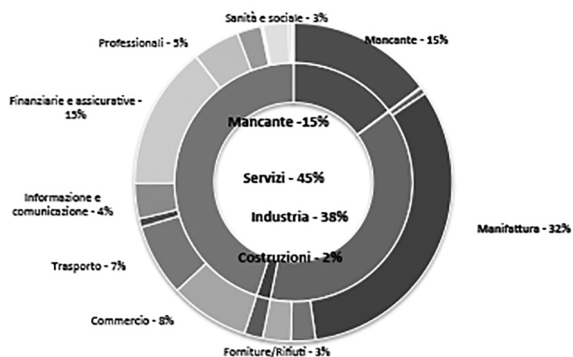
Figura 8. Incidenza beneficiari su occupati per classe dimensionale imprese e area geografica



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Repository MLPS – Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato.

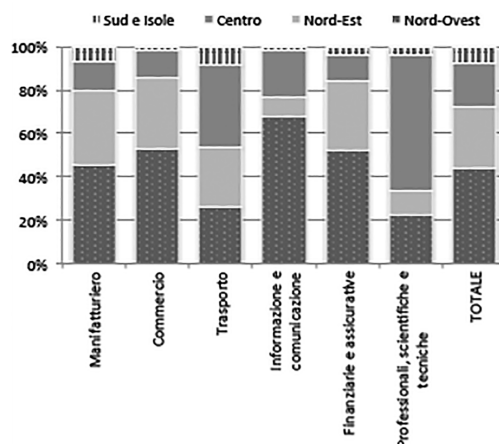
La struttura settoriale delle istanze (fig. 9), al netto di un dato mancante che pesa circa il 14,81%, vede la prevalenza del comparto dei “servizi”, che, misurati in termini di beneficiari coinvolti, ne rappresenta il 44,99%, seguito dal comparto “industria in senso stretto” (38,20%) e dai comparti “costruzioni” (1,89%) e “agricoltura” (0,11%). Andando a scomporre queste macro-ripartizioni nei singoli settori, è chiaro che il contributo maggiore viene dall’industria, in particolare dal “manifatturiero” (32,18%), seguito dalle attività “finanziarie e assicurative” (14,58%), dal “commercio” (8,09%), dal “trasporto” (7,33%), dalle “professioni” (4,76%) e dai “servizi di comunicazione” (3,57%). Tutti gli altri settori hanno un’incidenza inferiore al 3%.

Figura 9. Distribuzione settoriale dei beneficiari (macro-ripartizioni e dettaglio Ateco, 2007)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Repository MLPS – Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato.

Figura 10. Composizione delle istanze per principali settori secondo area geografica



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Repository MLPS – Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato.

Dunque si assiste a dinamiche settoriali molto differenziate tra loro. Se si considerano i modelli di specializzazione regionali, questi potrebbero aver influito sulle stesse dinamiche territoriali. Le composizioni per area geografica di provenienza del singolo settore produttivo (fig. 10) mostrano che il Mezzogiorno è relativamente meno presente proprio in quei settori più pesanti, fatta eccezione per il “trasporto”, dove aumenta la propria contribuzione.

Di contro il Nord-Ovest, che da solo assorbe il 44% dei beneficiari, è relativamente più presente proprio in quei settori maggiormente coinvolti nei depositi di contratti aziendali, in particolare “manifatturiero”, “commercio”, “informazione e comunicazione”, e servizi “finanziari e assicurativi”.

### 3. CONCLUSIONI: ALCUNE INDICAZIONI DI POLICY

#### 3.1. Rischio di polarizzazioni della produttività

Il dibattito sulla validità di queste misure propende verso uno scetticismo sull'efficacia complessiva del sistema di incentivi messo in atto dal Governo, anche se si riconosce che sia ancora troppo presto per valutarne l'effettiva portata.

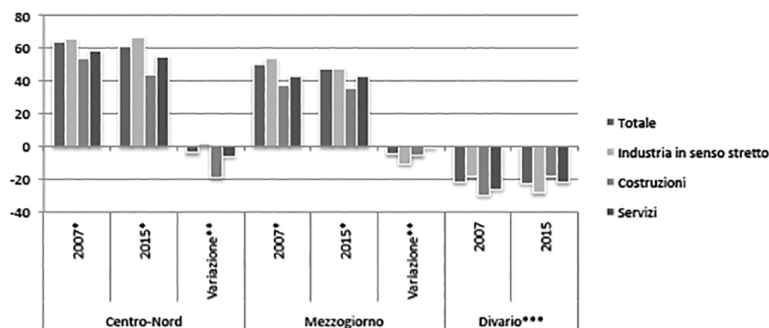
Laddove, però, le misure dovessero aver successo, per come si è conformata l'adesione da parte delle aziende si potrebbero innescare dei fenomeni di polarizzazione di natura territoriale o per tipologia di impresa (dimensione e settore). Aumenterebbero in questo modo gli squilibri all'interno di un sistema economico ancora non solido e caratterizzato da processi di divergenza regionale.

Com'è chiaro dalle pagine precedenti, le adesioni al sistema di incentivi sono caratterizzate da un forte dualismo territoriale, che vede un maggior utilizzo nelle regioni del Centro-Nord e un limitato utilizzo, invece, da parte delle regioni del Mezzogiorno. Questa

caratteristica della distribuzione della contrattazione aziendale integrativa, ben nota agli operatori (Casadio, 2011), desta qualche preoccupazione. Si innesta, infatti, su un'allocazione inefficiente della distribuzione territoriale degli incrementi della produttività già dicotomica, rischiando di inasprirne la polarizzazione.

Dagli anni pre-crisi a quelli post-crisi, tra il 2007 e il 2015 il divario di produttività del lavoro già ampio tra Mezzogiorno e Centro-Nord è lievemente cresciuto (Carmignani, Staderini, 2016) anche se con dinamiche settoriali differenziate (cfr. fig. 11).

Figura 11. Produttività del lavoro in Italia (2007 e 2015)



Fonte: ISTAT, Conti economici territoriali.

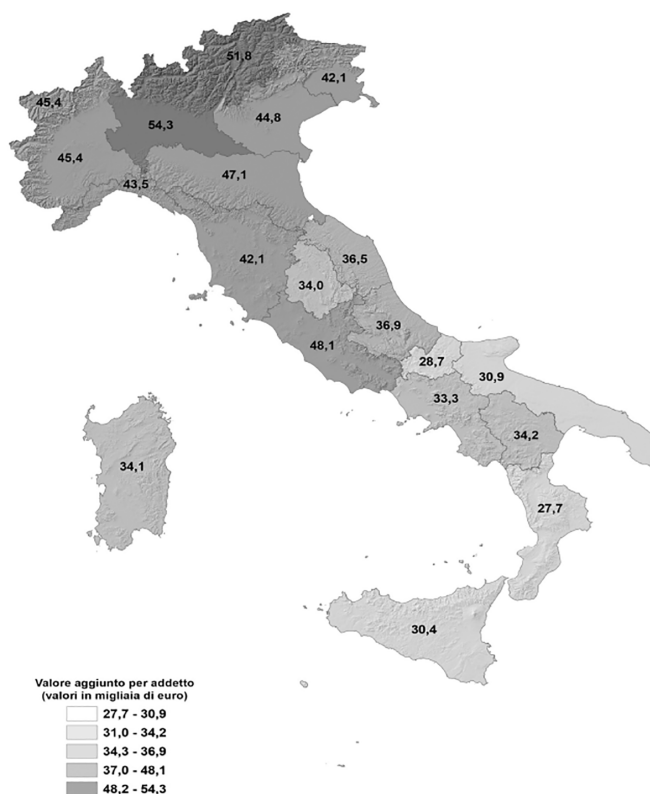
Nell'industria in senso stretto, al Centro-Nord, la produttività del lavoro ha recuperato velocemente la caduta del 2009 e si è riportata su valori superiori a quelli pre-crisi, invece nel Mezzogiorno il recupero è stato debole, determinando un ampliamento del divario di produttività tra aree. Nei servizi il calo della produttività delle regioni centro-settentrionali è stato più marcato rispetto a quelle meridionali soprattutto in ragione della maggiore tenuta dei livelli occupazionali. Questa dinamica è riscontrabile anche nel comparto delle costruzioni. Questi andamenti hanno permesso al Mezzogiorno di ridurre in questi settori il ritardo nei confronti del resto del Paese. Il valore aggiunto complessivo si è ridotto più intensamente del numero di occupati in entrambe le aree del Paese. In definitiva, queste dinamiche sono state caratterizzate in parte da un più pronunciato aumento dell'efficienza allocativa<sup>30</sup> al Centro-Nord rispetto al Mezzogiorno (Linarello, Petrella, 2016).

Comparando il valore aggiunto per addetto per regione prima dell'introduzione degli incentivi (cfr. fig. 12) con l'incidenza territoriale delle adesioni alle misure governative per la produttività nell'ambito della contrattazione aziendale (cfr. fig. 8), è evidente che, se queste dovessero aver successo, il processo di divergenza della produttività delle regioni del Mezzogiorno aumenterebbe in maniera più marcata, segnatamente per alcune regioni come Molise, Campania, Puglia, Calabria, Sardegna e Sicilia.

<sup>30</sup> L'efficienza allocativa misura la capacità di un sistema economico di convogliare risorse verso le imprese più efficienti.

Il rischio di una polarizzazione non è solo territoriale ma è intuibile una sua diffusione anche rispetto alla dimensione di impresa e rispetto al settore di appartenenza, quindi “l'intervento governativo a tutto campo dovrebbe essere cauto, poiché gli incentivi fiscali potrebbero avvantaggiare le imprese che già dispongono di schemi premi di produttività” (Lucifora, 2015).

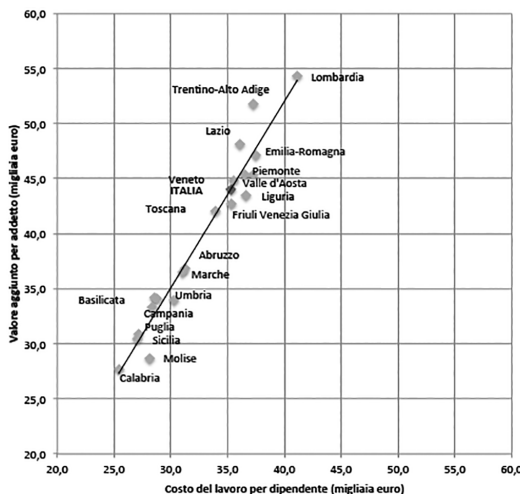
Figura 12. Valore aggiunto per addetto per regione (2014)



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT (Annuario statistico italiano 2017).

Nel dibattito sull'evoluzione della contrattazione, alcuni propendono per l'introduzione di un salario minimo legale lasciando poi alla contrattazione decentrata la determinazione delle ulteriori componenti salariali (Boeri, Ichino, Moretti, 2016). Se l'intento è quello di utilizzare la contrattazione decentrata per abbassare i salari al Sud, questo abbassamento potrebbe abbattere i consumi delle famiglie con un avvitamento al ribasso della crescita economica di questi territori già sofferenti contraddicendo anche in questo caso la funzione di produttività di Sylos Labini.

Figura 13. Valore aggiunto per addetto e costo del lavoro per dipendente per regione (2014)



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT (Annuario statistico italiano 2017).

Dietro un salario, spesso, vi è un mondo che va oltre la produzione aziendale ma rinvia alle condizioni di coesione sociale. Queste dinamiche, dunque, andrebbero lette anche con l'andamento della ricchezza che vede al Sud la massima incidenza degli individui a rischio di povertà (circa il 40%)<sup>31</sup>. Inoltre, non convince la motivazione volta ad aumentare la mobilità dei giovani verso i territori dove i salari saranno più alti in un sistema caratterizzato da una mobilità imperfetta e asimmetrica. Infatti, questa circostanza aumenterebbe il drenaggio di competenze dal Sud, già forte<sup>32</sup>, lasciando questi territori privi del ricambio generazionale e di quel capitale umano necessario a sostenere i processi di sviluppo locale endogeno (Resce, 2006). La soluzione non convince nemmeno per la scarsissima diffusione della contrattazione decentrata nel Mezzogiorno, che non garantirebbe pari opportunità territoriali ai lavoratori.

Tra le motivazioni addotte per giustificare la necessità di una riduzione dei salari al Sud vi è l'esigenza di aumentare i margini di profitto delle aziende, risicati considerata la bassa produttività. In realtà, nel Mezzogiorno si registrano i costi del lavoro per dipendente più bassi di Italia. Al di là delle riflessioni sul salario come leva per la domanda interna, immaginare che i costi del lavoro per dipendente possano ulteriormente comprimersi (Casadio, 2011) risulta difficile, considerati già i bassissimi valori (cfr. fig. 13). Recuperare competitività su questo fronte rispetto ai Paesi (soprattutto quelli dell'Est europeo) è un traguardo allo stato irraggiungibile, considerati i livelli del costo del lavoro che qui si registrano<sup>33</sup>. La rincorsa non dovrebbe essere al ribasso ma al rialzo, incrementando l'*up-grading* qualitativo.

<sup>31</sup> Banca d'Italia, *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, in "Statistiche", marzo 2018.

<sup>32</sup> Cfr. diversi rapporti dell'Associazione per lo sviluppo dell'industria nel Mezzogiorno (SVIMEZ).

<sup>33</sup> Eurostat, *Newsrelease n. 58/2017 – Labour costs in the EU Hourly labour costs ranged from € 4.4 to € 42.0 across the EU Member States in 2016* – 6 April 2017.

vo delle produzioni. Superando l'accanimento degli ultimi anni sulle politiche per lavoro, potrebbe essere molto più efficace intervenire su altre variabili di rottura, come quelle di contesto, sulle quali le regioni del Sud registrano ritardi, ad esempio: potenziamento delle infrastrutture, incremento della qualità dell'istruzione e della formazione, riduzione della vischiosità bancaria e miglioramento dell'accesso al credito, ecc.

In conclusione, nonostante le politiche europee siano ispirate a un obiettivo di convergenza dei modelli di relazioni industriali e di crescita economica, a parità di normativa e di condizione di accesso a una misura, le diverse condizioni dei mercati locali determinano un'efficacia differente della misura stessa con il rischio di innescare ulteriori processi di divergenza.

### 3.2. Limiti del sistema di incentivi e necessità di nuovi approcci

È ancora troppo presto per valutare se il sistema di incentivi, sperimentato in Italia nel biennio 2016-2017, abbia prodotto un reale aumento della produttività del lavoro o un semplice abbattimento del cuneo fiscale. Queste misure non hanno trovato un pieno consenso nella principale letteratura di riferimento e non mancano raccomandazioni ufficiali di revisione da parte delle autorità europee. Vengono, infatti, considerate non sufficienti per il loro limitato campo di azione. La loro efficacia viene vanificata da alcuni aspetti strutturali della nostra economia ma anche perché si sviluppano nell'ambito di un sistema di contrattazione e di relazioni industriali che andrebbe migliorato.

L'Italia è il Paese dell'area euro in cui maggiore è la quota dei rapporti di lavoro dipendente regolati dalla contrattazione collettiva (ECB, 2017) ma al contempo si registra una scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello. Il panorama della contrattazione nazionale oggi si presenta sempre più frammentato, con la diffusione di pratiche in *dumping*, nella stipula di accordi<sup>34</sup> tra nuove sigle sindacali e datoriali minori, che tendono a ridurre il costo della manodopera (D'Amuri, Nizzi, 2017). In questo contesto, il ruolo della contrattazione decentrata è rimasto molto marginale nella diffusione e comunque subordinato nelle disposizioni definite al primo livello, nonostante la politica di incentivazione intrapresa dal Governo. La leva della fiscalità di vantaggio da sola non è stata sufficiente, fino ad oggi, a supplire al mancato decollo della contrattazione decentrata. Inoltre, gli andamenti piatti dei salari e della produttività denotano di fatto un'incapacità di incidere su queste dinamiche.

Lo scarso rigore definitorio della disciplina, almeno fino alla Legge di Stabilità 2016, ha determinato una politica a-selettiva caratterizzata da uno scarso impatto. Inoltre, l'ampia delega ha permesso alle parti di muoversi anche in maniera collusiva (Marocco, 2018) con l'obiettivo primario di maturare l'incentivo a discapito di una reale crescita della produttività. A mitigare l'effetto della misura è stato anche il suo carattere sperimentale e, anche dopo la sua stabilizzazione avvenuta con la Legge Fornero, ha risentito dell'incertezza delle disponibilità di risorse che l'ha resa di fatto una misura precaria.

A questi fattori, legati al modello attuativo delle misure, si aggiungono quelli strutturali del nostro sistema economico che ostacolano la diffusione della contrattazione di secondo livello (come la dimensione di impresa, la specializzazione settoriale, i divari territoriali). Per questo scarso radicamento non sono da escludere alcuni effetti di spiazzamento determinati anche da altri incentivi, come quelli previsti per le assunzioni a tempo indeterminato.

<sup>34</sup> La tendenza è cresciuta negli ultimi anni, portando a 373 il numero di contratti collettivi in vigore depositati presso il CNEL (settembre 2017).

nato<sup>35</sup>, che hanno modificato le strategie di impresa nelle assunzioni e nell'organizzazione del lavoro. Altre forme di spiazzamento potrebbero derivare da condizioni dei mercati del lavoro locali, come il lavoro irregolare (Resce, 2016), soprattutto in determinate aree del Paese.

Dunque, la misura, se ha avuto una valenza, è stata quella di ridurre il cuneo fiscale sulle componenti retributive contrattate a livello locale. Di questo avviso è anche il Consiglio dell'Unione europea, il quale si è espresso in maniera chiara in merito, evidenziando l'inefficacia delle misure di defiscalizzazione degli aumenti salariali legati alla produttività<sup>36</sup>; solo di recente ha mitigato il suo severo giudizio, riconoscendo una difficoltà intrinseca nella valutazione della politica<sup>37</sup>.

Questa attenzione esclusiva all'incentivo viene confermata anche dagli approcci tenuti in sede di contrattazione con accordi che ripropongono gli stessi schemi (Fazio, Tiraboschi, 2011) a fronte di realtà molto diverse tra loro e che implicherebbero differenti soluzioni per incrementare la produttività. Si è diffusa la pratica dei cosiddetti accordi cosmetici (Antonioni, Pini, 2013), determinati da un legame solo formale e non sostanziale tra salario accessorio e *performance*, i cui risultati di fatto sono difficilmente misurabili.

Lo schema è ancor più evidente quando si considera l'altra forma di contrattazione di secondo livello ovvero quella territoriale, per la quale è stato fatto un utilizzo improprio della misura (Tomassetti, 2016b) con la predisposizione di accordi fotocopia (Tomassetti, 2016a) finalizzati a garantire l'accesso al premio fiscale in favore dei lavoratori in aziende prive di rappresentanza sindacale. Si è formulata l'ipotesi di uno *shopping* contrattuale del datore di lavoro (CNEL, ANPAL, INAPP, 2017). Infatti, la prassi<sup>38</sup> ha permesso, anche ad aziende non aderenti ad alcuna associazione di categoria e prive di rappresentanza sindacale, di applicare unilateralmente un contratto collettivo territoriale di accesso al premio fiscale tra quelli depositati. Pertanto è lecito presumere una corsa all'incentivo piuttosto che un sostanziale impegno a ricercare soluzioni per la crescita della produttività.

Oggi il tema della contrattazione decentrata è ritenuto di fondamentale importanza perché un suo maggiore utilizzo nella definizione dei salari e nell'organizzazione del lavoro consentirebbe un maggiore legame, almeno nelle fasi espansive, tra crescita dei salari e della produttività, cosa più complessa nelle fasi recessive considerata la rigidità dei salari al ribasso.

<sup>35</sup> Legge di Stabilità 2016 e proroga con la Legge di Bilancio per il 2017.

<sup>36</sup> Nella Raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia (COM (2017) 511 final) si legge a p. 9: "La contrattazione di secondo livello non è ampiamente utilizzata. Ciò ostacola l'allocatione efficiente delle risorse e la reattività delle retribuzioni alle condizioni economiche locali. Ciò è dovuto anche al quadro normativo e alle prassi vigenti in materia di contrattazione collettiva, che comportano incertezza nelle relazioni industriali e lasciano poco margine per la contrattazione a livello locale. Le misure di defiscalizzazione degli aumenti salariali legati alla produttività si sono rivelate inefficaci nell'estendere in modo significativo l'uso della contrattazione di secondo livello".

<sup>37</sup> Nella Raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2018 dell'Italia (COM (2018) 411 final) si legge a p. 8: "La contrattazione a livello aziendale o territoriale rimane limitata, anche a causa della prevalenza sul territorio nazionale di piccole imprese. Ciò può frenare il rapido adeguamento delle retribuzioni alle condizioni economiche locali. Alla fine di febbraio 2018, Confindustria e le tre principali organizzazioni sindacali italiane (CGIL, CISL e UIL) hanno firmato un accordo quadro che sottolinea il ruolo della contrattazione di secondo livello, aumentando la certezza del diritto mediante la definizione di norme più chiare per la rappresentanza delle parti sociali nelle trattative. Le agevolazioni fiscali sugli aumenti salariali legati alla produttività stabiliti da accordi di secondo livello sono state rafforzate nel 2017, ma la loro efficacia è di difficile valutazione. Mentre il numero totale di contratti collettivi è in aumento, solo una piccola parte di essi viene firmata dalle principali sigle sindacali e dalle organizzazioni dei datori di lavoro".

<sup>38</sup> Cfr. nota MLPS del 22 luglio 2016 che fornisce le modalità operative per il deposito.



Su come vada ridefinito l'assetto del sistema di contrattazione collettiva per sostenere il recupero di competitività dell'economia italiana, come già evidenziato, le posizioni sono diverse. L'esigenza è di un sistema di relazioni industriali in grado di garantire flessibilità nella regolazione dei salari e una maggiore resilienza dell'occupazione al ciclo economico<sup>39</sup>. Alcuni propendono per una riforma spinta del sistema delle relazioni industriali a favore di quella decentrata<sup>40</sup>, riconoscendole anche la possibilità di fissare salari più bassi<sup>41</sup>. Altri propendono per l'introduzione di un salario minimo legale lasciando poi alla contrattazione decentrata la determinazione delle ulteriori componenti salariali.

Molti seguono un approccio micro considerando che una flessibilizzazione dei salari al ribasso a livello di azienda garantisce una maggiore competitività congiuntamente a maggiori margini di profitto<sup>42</sup>. Dal punto di vista macro, però, è stato messo in evidenza che gli incrementi salari sono importanti, poiché la *productivity function* di Sylos Labini riconosce un loro ruolo fondamentale per la crescita della produttività, come estensione della domanda di beni di consumo, come prezzo del lavoro relativo a quello dei macchinari, come costo assoluto del lavoro (Tronti, 2013).

Da questo punto di vista, la revisione della contrattazione dovrebbe andare in un altro verso, quello di rendere necessari e convenienti i processi di riorganizzazione delle aziende al fine di incrementare la produttività. Per tale finalità, è utile richiamare il "dialogo tra economisti"<sup>43</sup>, di qualche anno fa ma ancora attuale, che ha fornito indicazioni di *policy* sintetizzate in tre punti: contrattazione di linee guida di riorganizzazione dei luoghi di lavoro; contrattazione di un valore obiettivo per l'aumento della produttività (cosiddetta "produttività programmata"); contrattazione esplicita di un valore obiettivo della quota lavoro nel reddito (cosiddetta "quota lavoro programmata")<sup>44</sup>.

<sup>39</sup> In particolare ci si riferisce al dibattito organizzato dall'Agenzia di Ricerche e Legislazione (AREL), in occasione della presentazione del volume *Salari, produttività, disuguaglianze* (Roma, giovedì 14 settembre 2017), cui sono intervenuti, oltre ai curatori (T. Treu, C. Dell'Arling e C. Lucifora) e a diversi *stakeholders*, anche Tito Boeri ed Enrico Letta.

<sup>40</sup> Cfr. D'Amuri e Nizzi (2017, p. 17): "A tale proposito aiuterebbe la previsione di modalità procedurali – eventualmente declinabili, a fini di maggior certezza giuridica, anche a livello legislativo – atte a garantire la possibile prevalenza delle intese aziendali sulle disposizioni del contratto nazionale, ivi inclusa la possibilità di derogare anche in senso peggiorativo dalle pattuizioni stabilite dal CCNL".

<sup>41</sup> Nell'Accordo interconfederale Confcommercio del 2016 è stata espressamente prevista la possibilità per il secondo livello di derogare a istituti a contenuto economico fissati a livello nazionale. Anche l'Accordo confederale Confesercenti del settembre 2017 prevede la possibilità di deroga al livello locale delle retribuzioni definite dal CCNL, su espressa delega del CCNL stesso.

<sup>42</sup> Cfr. D'Amuri e Nizzi (2017, p. 17): "consentirebbe di favorire un miglior allineamento tra la crescita dei salari e quella della produttività e di allentare alcune rigidità della contrattazione nazionale, soprattutto in termini di durata dei contratti e di meccanismi di indicizzazione automatici, che rischiano di rendere più persistente l'inflazione".

<sup>43</sup> Si veda il dibattito, le cui conclusioni sono ancora attuali, ospitato dalla rivista "Economia & Lavoro" (n. 3/2013), dal titolo *Riforma della contrattazione, produttività e crescita: un dialogo tra economisti*, i cui lavori sono stati coordinati da Leonello Tronti.

<sup>44</sup> Tronti (2013, p. 64) ha sintetizzato in tre punti le proposte del "dialogo tra economisti": "a) contrattazione di linee guida di riorganizzazione dei luoghi di lavoro (nuove tecnologie, organizzazione flessibile, rapporti di lavoro ad alta performance) per agevolare l'uscita dalla crisi delle imprese in condizioni più difficili, possibilmente nel quadro di una strategia di politica industriale e di politica economica promossa dal governo e dall'Unione Europea che insista sulle indispensabili riforme strutturali 'sul lato del capitale e dello Stato' e non più 'sul lato del lavoro'; b) contrattazione di valori obiettivo di aumento della produttività (produttività programmata), finalizzati a ridurre il divario di produttività tra l'Italia e i maggiori paesi partner nell'Euro, e crescita salariale reale in linea con essi, come forte stimolo alla riorganizzazione delle imprese in accordo con le linee guida di cui al punto a); c) contrattazione esplicita di un valore obiettivo della quota del lavoro nel reddito (quota del lavoro programmata), in relazione alla politica salariale di cui al punto b), anche attraverso l'estensione della contrattazione decentrata, da ottenersi con lo sviluppo della contrattazione territoriale (si veda la relazione della Commissione Giugni di revisione del Protocollo del 1993 e il Piano del Lavoro 2013 della CGIL), in modo da contemperare la necessaria ripresa del livello dei consumi con quella degli investimenti".

Sembra chiaro che gli ulteriori sviluppi della politica di sostegno della produttività nell'ambito della contrattazione decentrata vadano concepiti in un quadro più organico di forte integrazione tra le politiche a diverso livello. In primo luogo, va aumentato il raccordo all'interno delle politiche del lavoro così come queste ultime devono integrarsi con le politiche di sviluppo territoriale e quelle industriali. Anzi, dopo anni di riforme del mercato del lavoro, che non hanno generato gli incrementi sperati di produttività, sarebbe opportuno sondare più quest'ultimo campo dal punto di vista sia di riforme da attuare che di nuove politiche da realizzare. Così come è indispensabile un maggiore raccordo tra politiche, anche il sistema di relazioni industriali deve conseguire un più stretto coordinamento tra i due livelli di contrattazione, per evitare il rischio di trattare il salario come una variabile indipendente dalle condizioni macroeconomiche (Fadda, 2013) e considerarlo solo per la sua valenza micro a livello di azienda e per soluzioni di breve periodo.

#### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ANTONIOLI D., PINI P. (2013), *Retribuzioni e contrattazione decentrata. L'accordo sbagliato tra le parti sociali*, "Argomenti", 37.
- BERGAMANTE F., MAROCCO M. (2017), *Il doppio livello di contrattazione collettiva in Italia*, "Quaderni di rassegna sindacale", 4.
- BIANCHI G., FADDA S., TRONTI L. (2017), *Per una ripresa di politiche salariali espansive*, "Economia & lavoro", 3.
- BOERI T. (2014), *Two-Tier Bargaining*, IZA DP No. 8358.
- BOERI T., ICHINO A., MORETTI E. (2016), *Divari territoriali e contrattazione: quando l'eguale diventa diseguale*, Atti Festival dell'Economia di Trento, 3 giugno 2016.
- BORDOGNA L., PEDERSINI R. (2015), *Economic crisis, new EU economic governance and the regulation of labour*, paper presentato al 17<sup>th</sup> Ilera World Congress Cape Town, pp. 7-15.
- BRANCACCIO E. (2010), *La crisi del pensiero unico*, Franco Angeli, Milano (II ed.).
- CALLIGARIS S., DEL GATTO M., HASSAN F., OTTAVIANO G. I. P., SCHIVARDI F. (2016), *Italy's productivity conundrum. A study on resource misallocation in Italy*, Discussion Paper No. 30, May 2016, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- CANELLI C., REALFONZO R. (2018), *Quota salari e regime di accumulazione in Italia*, "Economia e Politica", 10, 15, sem. 1.
- CARMIGNANI A., STADERINI A. (2016), *L'economia delle regioni Italiane – Dinamiche recenti e aspetti strutturali*, "Economie regionali-Banca d'Italia", 43.
- CASADIO P. (2011), *Contrattazione aziendale integrativa e differenziali salariali territoriali: informazioni dall'indagine sulle imprese della Banca d'Italia*, MPRA Paper No. 29384.
- CNEL, ANPAL, INAPP (2017), *Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017*.
- D'AMURI F., GIORGIANONIO C. (2014), *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, Occasional Papers – Questioni di Economia e finanza n. 211, Banca d'Italia.
- D'AMURI F., NIZZI R. (2017), *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, Occasional Papers – Questioni di Economia e finanza n. 416, Banca d'Italia.
- DAVIES H. (2017), *Understanding the productivity puzzle*, "Social Europe – Politics, Economy and Employment & Labour", in <https://www.socialeurope.eu/>.
- DELL'ARINCA C., LUCIFORA C., TREU T. (a cura di) (2017), *Salari, Produttività, Disuguaglianze – Verso un nuovo modello contrattuale?*, il Mulino-AREL, Roma, 15 giugno.
- DRAGHI M. (2013), *Euro area economic situation and the foundations for growth*, Presentation by Mario Draghi, President of the European Central Bank at the Euro Summit, Brussels, 14 March 2013.
- ID. (2017), *Structural reforms in the euro area*, Introductory remarks by Mario Draghi, President of the ECB, at the ECB conference "Structural reforms in the euro area".
- ECB (2015), "Economic Bulletin", 8.
- ID. (2017), "Economic Bulletin", 1.
- EUROPEAN COMMISSION (2015), *Industrial Relations in Europe 2014*.
- ID. (2016), *Documento di lavoro dei servizi della commissione, Relazione per paese relativa all'Italia 2016 comprensiva dell'esame approfondito sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici*, Bruxelles, 26.2.2016 SWD (2016) 81 final.

- ID. (2017), *Documento di lavoro dei servizi della commissione, Relazione per paese relativa all'Italia 2017 comprensiva dell'esame approfondito sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici*, Bruxelles, 22.2.2016 SWD (2017) 77 final.
- FADDA S. (2013), *Produttività programmata e nuovo scambio politico*, in *Riforma della contrattazione, produttività e crescita: un dialogo tra economisti*, "Economia & Lavoro", 3.
- FAZIO F., TIRABOSCHI M. (2011), *Una occasione mancata per la crescita – Brevi considerazioni a proposito della misura di detassazione del salario di produttività*, "Bollettino ADAPT", 19 dicembre 2011.
- FITOUSSI J. P., STIGLITZ J. (2009), *The ways out of the crisis and the building of a more cohesive world*, Document de travail FCE, n. 2009-17 juillet.
- HEIN E., SCHULTEN T., TRUGER A. (2004), *Wage trends and deflation risks in Germany and Europe*, WSI-Diskussionspapier n. 124, June.
- HEIN E., VOGEL L. (2008), *Distribution and growth reconsidered: Empirical results for six OECD countries*, "Cambridge Journal of Economics", 32.
- IADAVAIA V., RESCE M., TAGLIAFERRO C. (2018), *Tendenze evolutive del mercato del lavoro ed ecosistemi 4.0, "Professionalità e studi"*, 5.
- ILO (2010), *World of Work Report 2010: From one crisis to the next?*, 27 September, Geneva.
- ISTAT (2017a), *Annuario statistico italiano 2017*.
- ID. (2017b), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi – Edizione 2017*.
- KANGUR A. (2018), *Competitiveness and Wage Bargaining Reform in Italy*, IMF, WP/18/61.
- LEONARDI M. (2017), *Le nuove norme sui premi di produttività e il welfare aziendale*, in C. Dell'Aringa, C. Lucifora, T. Treu (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze – Verso un nuovo modello contrattuale?*, il Mulino-AREL, Roma.
- LINARELLO A., PETRELLA A. (2016), *Productivity and reallocation. Evidence from the universe of Italian firm level data*, "Questioni di economia e finanza n. 353/2016", Banca d'Italia.
- LUCIFORA C. (2015), *Performance-related pay and labor productivity*, IZA World of Labor 2015, 152, DOI: 10.15185/izawol.152.
- MAROCCHO M. (2017), *Il salario minimo legale nel prisma europeo: prospettive per l'Italia*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 154.
- ID. (2018), *Gli incentivi economici al salario variabile*, "Diritto delle relazioni industriali", 2, XXVIII.
- MARTIN J. P., SCARPETTA S. (2012), *Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity*, "De Economist", 160, 2, pp. 89-116.
- OECD (2017), *Job creation and local economic development 2018*.
- PINI P. (2013), *Salari, produttività e la "regola di piombo" della BCE*, "Quaderno DEM", 10.
- RAJAN R. (2010), *Fault lines – How hidden fractures still threaten the world economy*, Princeton University Press, Princeton (trad. it. di M. L. Chiesara, *Terremoti finanziari. Come le fratture nascoste minacciano l'economia globale*, Einaudi, Torino 2012).
- RAPITI F., PINTALDI F. (2017), *Il mercato del lavoro – Verso una lettura integrata 2017*, Rapporto del Gruppo di lavoro tecnico e del Comitato di indirizzo dell'Accordo fra ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ISTAT-INPS-INAIL-ANPAL.
- RESCE M. (a cura di) (2006), *La mobilità costretta – La mobilità geografica dei giovani italiani: caratteristiche e prospettive delle regioni del Mezzogiorno*, "Temi&Strumenti – Studi&Ricerche", 30.
- ID. (2016), *Le incursioni della BCE sul mercato del lavoro italiano*, "Economia e Politica", 12, 8, sem. 2-2016.
- SACCHI S. (2017), *Il futuro del lavoro tra squilibri vecchi e nuovi – La necessità di politiche strutturali*, nell'ambito della presentazione del Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017, CNEL.
- SCHLITZER G. (2015), *L'economia italiana e il paradosso della produttività*, "Liuc Papers", 285, serie "Economia e Impresa 77".
- STOCKHAMMER E., ONARAN Ö., EDERER S. (2009), *Functional income distribution and aggregate demand in the Euro area*, "Cambridge Journal of Economics", 33, pp. 139-59.
- SYLOS LABINI P. (1984), *Le forze dello sviluppo e del declino*, Laterza, Roma-Bari.
- ID. (1989), *Nuove tecnologie e disoccupazione*, Laterza, Roma-Bari.
- ID. (1992), *Elementi di dinamica economica*, Laterza, Roma-Bari.
- ID. (1993), *Progresso tecnico e sviluppo ciclico*, Laterza, Roma-Bari.
- ID. (2004), *Torniamo ai classici*, Laterza, Roma-Bari.
- TOMASSETTI P. (2016a), *Detassazione 2016: il ritorno degli accordi "fotocopia" di livello territoriale*, "Bollettino ADAPT", 19 ottobre 2016.
- ID. (2016b), *Luci e ombre della nuova detassazione*, "Bollettino ADAPT", 4 aprile 2016.

- TRONTI L. (2009), *La crisi di produttività dell'economia italiana: scambio politico ed estensione del mercato*, "Economia & Lavoro", 2.
- ID. (2010), *La crisi di produttività dell'economia italiana: modello contrattuale e incentivi ai fattori*, "Economia & Lavoro", 2.
- ID. (a cura di) (2013), *Riforma della contrattazione, produttività e crescita: un dialogo tra economisti*, "Economia & Lavoro", 3.
- ID. (2015), *Modello contrattuale, produttività del lavoro e crescita economica*, Nota ISRIL 24.
- VISSER J. (2016), *What happened to collective bargaining during the great recession?*, "SpringerOpen Journal", IZA Journal of Labor Policy, 2016, 5, 9.
- WATT A. (2013), *More on wage policy a La Draghi: Share and share alike?*, "Social Europe Journal", 28 March.