

Determinazione dei salari e contrattazione collettiva nell'industria italiana *

Introduzione

Con il presente lavoro si intende presentare i risultati preliminari di una più ampia ricerca in corso sul ruolo dei sindacati e della contrattazione collettiva in Italia e in particolare sul ruolo che quest'ultima svolge nel processo di determinazione dei salari a livello di singola impresa.

L'evidenza empirica che risulta da diversi studi condotti in alcuni paesi sembra dimostrare che i lavoratori iscritti a un sindacato percepiscono, *ceteris paribus*, salari più elevati dei lavoratori non iscritti. Si tratta del noto risultato della letteratura anglosassone sul differenziale salariale *union-non union* (Lewis, 1983). I risultati empirici sono ottenuti utilizzando dati statistici sui singoli lavoratori, che permettono di controllare per le diverse caratteristiche degli stessi lavoratori e dei posti di lavoro che essi occupano, vale a dire sia le caratteristiche demografiche degli individui (sesso, età) sia le loro caratteristiche qualitative (titolo di studio, esperienza), sia infine le caratteristiche dei posti di lavoro (settore, territorio, dimensione dell'impresa, ecc.).

In alcuni studi la variabile che fa riferimento al sindacato non viene definita sulla base dell'appartenenza del singolo lavoratore a un sindacato, quanto al fatto che il lavoratore (iscritto o meno) sia coperto da un contratto collettivo di lavoro. L'utilizzo della copertura offerta dal contratto collettivo anziché dall'iscrizione al sindacato è

* Il lavoro è frutto di una ricerca finanziata dal CNR. Esso è stato presentato alla Conferenza della "European Association of Labour Economists" tenuta a Madrid nel settembre 1991 e al seminario su "Modelling the Labour Market with Micro-Data", tenuto all'Istituto Universitario Europeo di Firenze nell'ottobre 1991. Ringrazio i partecipanti a questi due incontri per gli utili suggerimenti che mi hanno fornito. Ringrazio la Assolombarda per avermi messo a disposizione i dati statistici.

spesso dettata dalla necessità di tener conto del fatto che i guadagni ottenuti dai lavoratori iscritti vengono estesi, appunto attraverso l'applicazione del contratto collettivo, anche ai lavoratori non iscritti. Quando i risultati ottenuti con la contrattazione si applicano a tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto che essi siano iscritti o meno, la variabile rilevante è la "copertura" da un contratto e non l'iscrizione al sindacato.

Per analogia a quanto detto, negli studi in cui i dati utilizzati non si riferiscono ai singoli lavoratori bensì a dati medi di singole imprese o unità produttive, la variabile rilevante deve far riferimento al fatto che nella singola unità avvenga o meno la contrattazione collettiva, sapendo che quando ha luogo essa copre tutti i lavoratori interessati, indipendentemente dal fatto che essi siano iscritti al sindacato. In molti studi inglesi, ad esempio, si fa riferimento alla *union recognition* come variabile rilevante; cioè il differenziale *union-non union* in questo caso viene definito come la differenza fra i salari pagati nelle unità dove si riconosce al sindacato il diritto di effettuare contrattazione collettiva e i salari pagati nelle unità dove la contrattazione non ha luogo. Una particolarità di questi studi è che non è possibile, nel confronto fra i diversi salari medi aziendali, controllare adeguatamente (come si dovrebbe) per le caratteristiche e la qualità dei lavoratori coinvolti e sorge di conseguenza un problema serio di stime distorte, dovuto all'esclusione di importanti variabili esplicative.

In questi studi che si riferiscono a dati medi di singole aziende, il grado di sindacalizzazione della forza lavoro occupata, vale a dire la percentuale di lavoratori iscritti al sindacato, può comunque svolgere un ruolo importante e aggiuntivo rispetto a quello determinato dalla presenza della contrattazione collettiva. Anche quando il sindacato viene "riconosciuto", infatti, la sua forza contrattuale e il suo potere monopolistico, da cui il salario dipende, possono essere diversi a seconda delle circostanze e dipendere da diversi fattori. Il numero di lavoratori iscritti può essere considerato un buon indicatore della forza contrattuale e del potere monopolistico del sindacato. Questo è quanto il presente studio cerca di verificare nel caso dell'industria manifatturiera italiana.

Statistiche ufficiali relative a singoli lavoratori o a singole unità produttive non sono disponibili in Italia. Vi sono, comunque, dati statistici non ufficiali che possono essere utilizzati per analizzare il ruolo dei sindacati e della contrattazione collettiva nel determinare differenziali retributivi fra imprese diverse. Questo è il caso dei dati raccolti dall'Assolombarda (Associazione delle imprese industriali

della Lombardia). Questi microdati raccolti a livello di singola impresa fanno riferimento sia ad alcune caratteristiche delle imprese e dei lavoratori occupati sia ai livelli salariali distinti nelle loro diverse componenti (contingenza, minimi tabellari, ecc.). La composizione della busta paga riflette l'importanza dei vari fattori che incidono sul suo ammontare complessivo e in particolare l'importanza relativa dei vari livelli (locale e nazionale) a cui la contrattazione collettiva ha luogo. Dalla stessa fonte statistica è possibile avere dati sull'iscrizione dei lavoratori al sindacato. Nella misura in cui può essere considerato una *proxy* del potere monopolistico del sindacato, il grado di sindacalizzazione può aiutare a spiegare le differenze retributive inter-aziendali.

Il lavoro è organizzato nel seguente modo: la prima parte è dedicata a un breve richiamo all'assetto istituzionale che regola la determinazione del salario in Italia e a una descrizione della composizione della busta paga delle imprese esaminate. La seconda parte descrive i dati utilizzati, relativi alle caratteristiche delle imprese che hanno partecipato all'indagine. La terza parte presenta le stime ottenute dall'analisi di regressione e in particolare i risultati del ruolo svolto dal grado di sindacalizzazione e dalla dimensione d'impresa nella spiegazione dei differenziali salariali.

I. Livelli di contrattazione e composizione del salario

L'assetto istituzionale che caratterizza il processo di determinazione dei salari in Italia presenta caratteristiche proprie alquanto diverse da quelle di altri paesi. La caratteristica forse più importante è data dalla presenza contemporanea di diversi fattori, ciascuno dei quali agisce, autonomamente, su una componente del salario. I dati utilizzati permettono di isolare questi fattori e di analizzare separatamente queste diverse componenti. Le principali componenti che vengono esaminate sono quattro:

1) la prima è la contingenza che viene alimentata (almeno fino alla fine del 1991) attraverso i cosiddetti "scatti" di scala mobile. Essa è tuttora improntata a principi egualitari e la sua consistenza non varia molto da lavoratore a lavoratore e da azienda ad azienda.

2) La seconda è costituita da minimi contrattuali fissati dai contratti nazionali. La loro consistenza varia da settore a settore produttivo e da lavoratore a lavoratore. I contratti nazionali fissano i

minimi per i diversi livelli d'inquadramento (circa una decina, nei contratti dell'industria) e danno indicazioni generali su come i lavoratori di diversa preparazione professionale e che svolgono lavori diversi debbano essere classificati nei diversi livelli d'inquadramento. La classificazione effettiva avviene tuttavia a livello aziendale e ciascuna azienda può seguire criteri almeno parzialmente diversi. Talvolta la classificazione dei diversi lavoratori è fatta in modo tale da spostare verso l'alto la struttura dell'occupazione per livello d'inquadramento. In quel caso ha luogo una sorta di "slittamento da classificazione" e l'inquadramento diventa uno strumento per concedere o per contrattare veri e propri aumenti retributivi.

In definitiva, quindi, il livello medio dei minimi tabellari di ogni azienda dipende non solo dalla "qualità" dei lavoratori e dei posti di lavoro, ma anche da fattori istituzionali che agiscono sia a livello nazionale (il contratto collettivo) sia a livello locale dove ha luogo, con o senza contrattazione collettiva, l'effettivo inquadramento dei singoli lavoratori. Sebbene la classificazione dei lavoratori possa avvenire attraverso la contrattazione collettiva a livello aziendale, quest'ultima non ha luogo in tutte le unità produttive. Nelle unità molto piccole non esiste contrattazione. Sfortunatamente non vi sono dati ufficiali sulla diffusione della contrattazione aziendale e sebbene dati non ufficiali siano disponibili, sinora essi non sono stati raccolti in modo sistematico e tale da poter essere utilizzati in ricerche empiriche.

3) In quelle imprese in cui ha luogo la contrattazione, questa non riguarda solo la classificazione dei lavoratori, ma anche altri aspetti delle condizioni di lavoro come ad esempio gli orari e l'ambiente. Per quanto riguarda la retribuzione, questo tipo di contrattazione fissa in genere il premio di produzione e i superminimi collettivi. Questi elementi, che vengono corrisposti di solito su base annuale, costituiscono una terza componente importante della retribuzione, dopo la contingenza e i minimi tabellari.

4) Una quarta componente della retribuzione viene fissata direttamente dall'impresa e consiste essenzialmente in superminimi individuali. La caratteristica di questi superminimi è di essere corrisposti a discrezione dell'impresa per motivi diversi, quali ragioni di incentivo, riconoscimento del merito, scarsità di particolari tipi di manodopera, partecipazione ai risultati, ecc. Talvolta i superminimi individuali sono oggetto di contrattazione e accordo fra i singoli lavoratori e l'azienda. Si tratta, comunque, di una particolare forma di

TABELLA 1

LA COMPOSIZIONE DELLE RETRIBUZIONI MENSILI
NELL'INDUSTRIA MANIFATTURIERA
(Medie con errori standard in parentesi, espressi in migliaia di lire)

Componenti della retribuzione	Minimi + contingenza	Premio di produzione e superminimi collettivi	Superminimi individuali	Retribuzione complessiva
Livello	Nazionale	Aziendale	Aziendale	
Operai	1.352 (107)	269 (142)	55 (49)	1.675 (126)
Impiegati	1.491 (128)	312 (185)	411 (195)	2.214 (260)
Totale	1.415 (168)	294 (164)	223 (144)	1.931 (258)

Fonte: ASSOLOMBARDA (1989)

slittamento salariale. Esso infatti non è determinato dalla contrattazione locale come avviene ad esempio nei paesi del Nord Europa, bensì dalle politiche delle imprese dirette ad aumentare l'efficienza aziendale.

La tabella 1 riporta i valori medi delle differenti componenti delle retribuzioni del gruppo d'impresе che hanno partecipato all'indagine dell'Assolombarda e di cui si parlerà più diffusamente nel prossimo paragrafo. I dati danno un'idea dell'importanza relativa delle diverse componenti e della loro variabilità, da un'impresa a un'altra. Si sarebbe potuto riportare i valori medi per ciascuno dei livelli d'inquadramento, ma la distinzione fra operai e impiegati è sufficiente per capire il legame esistente fra la struttura della busta paga e la struttura della manodopera occupata.

Le tre colonne della tabella si riferiscono ai diversi fattori che regolano il processo di determinazione delle retribuzioni. La prima si riferisce al livello nazionale e include la contingenza e il minimo tabellare (inclusivo degli scatti di anzianità). Essa rappresenta il salario minimo per una data struttura occupazionale (per settore e per livello d'inquadramento). Il salario minimo rappresenta circa il 70% del salario di fatto e la sua variabilità, da impresa a impresa, è alquanto ridotta. La variabilità riflette la diversa composizione della manodopera occupata da ciascuna impresa e dipende anche dal settore di appartenenza dell'impresa stessa.

La contrattazione aziendale fissa una componente retributiva che, mediamente, rappresenta il 15% della retribuzione complessiva. Il rimanente 10% è rappresentato dalla cosiddetta "paga di merito", cioè dalle concessioni unilaterali delle aziende. Quest'ultima componente, dovuta allo slittamento di natura individuale, varia molto da impresa a impresa. La variabilità è particolarmente accentuata per gli impiegati, molto meno per gli operai. Alquanto variabile, sempre da impresa a impresa, è anche la componente retributiva contrattata a livello aziendale. Le due forme di slittamento, quella a carattere individuale e quella a carattere collettivo, spiegano largamente la variabilità dell'intera retribuzione tra imprese diverse. E ciò è conseguenza del fatto che il salario minimo è poco differenziato fra le diverse imprese.

Dalla tabella 1 risulta che il differenziale fra operai e impiegati è mediamente del 32%. Lo stesso differenziale calcolato solo sulla retribuzione minima è del 10%. Aumenta al 16% se è calcolato sulla base dello slittamento di natura collettiva. Ma la vera differenza fra le due qualifiche è dovuta allo slittamento di natura individuale. Di quest'ultimo, di fatto, godono soprattutto gli impiegati e poco gli operai. Mediamente i superminimi individuali degli impiegati sono sette volte tanto quelli degli operai. Tutta la struttura dei differenziali interni alle aziende è spiegata in larga misura dalla notevole dispersione che caratterizza le "paghe di merito" (si veda ASAP, 1990 per una trattativa più approfondita di questo aspetto importante dei differenziali retributivi). L'uso dei superminimi individuali che le imprese hanno fatto nel decennio ottanta ha rappresentato, in parte, la loro reazione agli effetti di appiattimento provocati dal meccanismo di contingenza sulle strutture retributive (Dell'Aringa-Lucifora, 1990). Gli impiegati, e soprattutto quelli di più alto livello, sono state le categorie che maggiormente hanno goduto dei superminimi individuali, anche perché erano state le categorie che maggiormente avevano sofferto il carattere egualitario del meccanismo d'indicizzazione delle retribuzioni.

Anche la contrattazione aziendale, come del resto quella collettiva nazionale, ha provocato nel corso degli anni un certo appiattimento delle retribuzioni. Questa tendenza si è comunque invertita nel corso della seconda metà degli anni ottanta. Dal punto di vista dei differenziali retributivi interaziendali la contrattazione aziendale svolge invece un ruolo importante (come si vedrà meglio in seguito). I risultati ottenuti dai lavoratori con questo tipo di contrattazione variano molto da azienda ad azienda. Inoltre va ricordato che in molte piccole imprese la contrattazione aziendale non ha luogo.

II. I dati statistici e le variabili economiche

I dati utilizzati provengono da un'indagine condotta dall'Asso-lombarda nel 1989 presso 150 imprese associate e operanti nella provincia di Milano. Le imprese risposero a un questionario postale che includeva richieste d'informazione sulle retribuzioni, sul livello e la struttura occupazionale (per qualifiche, livelli e sesso) nonché sul numero di lavoratori iscritti a qualche sindacato nazionale.

Dal momento che non tutti i settori produttivi erano adeguatamente rappresentati nel gruppo d'imprese che risposero al questionario, si è deciso di limitare l'indagine alle 75 imprese dei settori metalmeccanico e chimico.

TABELLA 2

DIMENSIONE D'IMPRESA E VALORI MEDI DELLE VARIABILI RILEVANTI

Definizioni	Categorie di dimensione (numero di addetti)					Totale
	0-49	50-99	100-499	500-999	1000+	
Numero di imprese	20	13	27	10	5	75
Retribuzioni mensili (migliaia di lire)						
Operai	1.592	1.639	1.731	1.720	1.710	1.675
Impiegati	2.031	2.211	2.294	2.309	2.336	2.214
Tot. lavoratori	1.748	1.841	2.009	2.090	2.160	1.931
Genere (1 se donna; 0 se uomo)	23	27	21	25	43	29
Qualifica (1 se operaio; 0 se impiegato)	66	58	52	46	38	55
Settore (1 se chimico; 0 se metalmeccanico)	30	15	30	60	20	23
Percentuale sindacalizzati (.100)						
Operai	41	54	60	61	49	53
Impiegati	11	21	23	24	19	20
Tot. lavoratori	35	40	42	43	30	39

La tabella 2 consiste in una sintesi dei dati utilizzati: essa riporta i valori medi delle variabili rilevanti, riferiti alle cinque classi dimensionali in cui le imprese sono state raggruppate.

La retribuzione fa riferimento al mese di ottobre dell'anno considerato, e include una quota mensile delle componenti delle retribuzioni pagate su base annuale. Il concetto utilizzato è vicino a quello della retribuzione annuale (corrispondente all'orario normale con esclusione di ore di straordinario e di sospensione dal lavoro), e questo è importante, considerato il fatto che alcune componenti dello slittamento, collettivo e individuale, vengono pagate annualmente e non mensilmente.

Per quanto riguarda la variabile "dimensione" va ricordato che essa si riferisce all'impresa e non all'unità locale o allo stabilimento, come spesso si usa fare in ricerche empiriche di questo tipo. Di fatto sia la dimensione dello stabilimento che quella dell'impresa cui lo stabilimento appartiene sembrano svolgere ruoli importanti e distinti nell'influenzare le retribuzioni (Brown-Medoff, 1989).

Solo una variabile sindacale è inclusa nell'indagine, e si riferisce al grado di sindacalizzazione, vale a dire la percentuale dei lavoratori iscritti al sindacato sul totale degli occupati nell'impresa. È importante puntualizzare che i dati a disposizione non hanno permesso di separare le imprese in cui si svolge contrattazione aziendale da quelle dove questa contrattazione non ha luogo. Di fatto, solo in cinque aziende delle 75 considerate non si svolge contrattazione: un numero troppo esiguo per poter giungere a qualche conclusione significativa sul ruolo che la presenza della contrattazione aziendale gioca nella determinazione dei differenziali salariali. Se il gruppo di aziende fosse stato maggiormente rappresentativo dell'universo di aziende industriali, si sarebbe potuta svolgere un'analisi simile a quella condotta in altri contesti istituzionali (ad esempio quello inglese) e verificare se il fatto di contrattare o meno i salari a livello aziendale produca effetti significativi sui livelli retributivi complessivi (Stewart, 1987). Un'analisi di questo tipo, volta a verificare un differenziale salariale *union-non union* a livello di singole imprese, deve essere rinviata, in attesa che nel frattempo si rendano disponibili fonti statistiche adeguate allo scopo.

Alcuni interessanti legami fra le variabili presentate nella tabella 2 sono immediatamente evidenti. Ad esempio è evidente che le retribuzioni crescono al crescere della dimensione aziendale, così come la percentuale di operai sul totale degli occupati diminuisce al crescere della dimensione; quest'ultimo risultato può significare che la grande impresa industriale produce una quantità maggiore di servizi

al proprio interno e richiede quindi una percentuale maggiore di lavoro impiegatizio. È evidente comunque che quando si studiano gli effetti della dimensione sulle retribuzioni occorre controllare bene per la diversa composizione della manodopera occupata. Infine il grado di sindacalizzazione aumenta con la dimensione. Come ci si doveva aspettare, le grandi imprese sono maggiormente sindacalizzate; ciò pone il problema di saper separare gli effetti che la sindacalizzazione produce sulle retribuzioni indipendentemente dagli effetti che, sempre sulle retribuzioni, sono prodotti dalla dimensione d'impresa.

III. Alcune stime preliminari

Le stime dell'analisi di regressione sono riportate nelle tabelle 3, 4, 5 e 6. Sono riportati solo i risultati delle specificazioni migliori dal punto di vista statistico. Il vettore delle variabili indipendenti comprende variabili di comodo che rappresentano la dimensione dell'azienda. Esse corrispondono alle seguenti classi dimensionali (numero di dipendenti): 50-99, 100-499, 500-999, mille e più. La classe più piccola (meno di 50 dipendenti) è esclusa in quanto serve come gruppo di riferimento. Un'altra variabile di comodo è inserita per tener conto del fatto che le imprese appartengono a due settori: quello chimico e quello metalmeccanico. Sono state inserite anche le percentuali di donne sul totale e di operai sul totale degli occupati, al fine di tener conto degli effetti della composizione dell'occupazione (e di eventuali ulteriori effetti) sui livelli salariali medi aziendali. Infine la percentuale di lavoratori sindacalizzati è stata inclusa per verificare gli eventuali effetti del potere monopolistico dei sindacati. Dal momento che dimensione e sindacalizzazione interagiscono nel processo di determinazione dei salari, sono stati introdotti nell'equazione anche termini d'interazione fra questi due fattori. Questi termini non hanno però dato risultati empirici soddisfacenti, ragion per cui sono stati esclusi dalla specificazione che, alla fine, è stata adottata e scelta per la presentazione dei dati definitivi. Sono state stimate equazioni separate per operai, impiegati e il totale dei lavoratori.

TABELLA 3

STIME DELLE EQUAZIONI DELLE RETRIBUZIONI COMPLESSIVE
(esprese in logaritmi; i valori dei "t" in parentesi)

Variabili esplicative	Regressioni		
	Tutti i lavoratori	Operai	Impiegati
Costante	14,54 (315,9)	14,31 (446,7)	14,54 (234,2)
Dimensione di impresa			
50-99	0,03 (1,08)	0,02 (1,06)	0,07 (1,98)
100-499	0,08 (3,01)	0,06 (3,14)	0,09 (2,75)
500-999	0,08 (2,24)	0,05 (1,80)	0,07 (1,62)
1000 +	0,14 (3,19)	0,08 (2,36)	0,12 (2,19)
Dummy settoriale	0,07 (2,56)	0,02 (0,93)	0,07 (2,16)
Donne (%) *	-0,08 (1,50)	-0,10 (3,52)	0,05 (0,54)
Operai (%) *	-0,30 (4,90)	-0,08 (1,77)	-0,15 (2,12)
Sindacalizzati (%) **, **	0,09 (1,21)	0,12 (2,18)	0,14 (1,53)
S.E.E.	0,08	0,06	0,10
R ²	0,58	0,34	0,28

* Percentuali riferite a tutti i lavoratori occupati.
** La sindacalizzazione si riferisce a tutti i lavoratori.

TABELLA 4

STIME DELLE EQUAZIONI RIFERITE ALLE SINGOLE COMPONENTI RETRIBUTIVE
(tutti i lavoratori) (esprese in migliaia di lire)

Variabili esplicative	Regressioni		
	Minimi + contingenza	Premio di produzione + superminimi collettivi	Superminimi individuali
Costante	1.350 (20,7)	250,4 (3,49)	386,9 (6,49)
Dimensione di impresa			
50-99	-20,2 (0,49)	101,5 (2,06)	-8,8 (0,22)
100-499	-12,0 (0,33)	153,8 (3,55)	25,6 (0,71)
500-999	-24,4 (5,50)	164,1 (2,85)	29,6 (0,62)
1000 +	32,8 (5,56)	174,8 (2,50)	74,1 (1,28)
Dummy settoriale	7,0 (0,20)	92,6 (2,26)	42,3 (1,25)
Donne (%) *	-0,6 (0,88)	-1,5 (1,65)	0,7 (1,01)
Operai (%) *	-1,1 (1,32)	-1,8 (1,90)	-2,8 (3,47)
Sindacalizzati (%) **, **	1,6 (1,62)	1,3 (1,10)	-1,5 (1,58)
S.E.E.	109,9	130,0	107,8
R ²	0,07	0,37	0,44

* Percentuali riferite a tutti i lavoratori occupati.
** La sindacalizzazione si riferisce a tutti i lavoratori.

TABELLA 5

STIME DELLE EQUAZIONI RIFERITE ALLE SINGOLE COMPONENTI RETRIBUTIVE
(operai) (esprese in migliaia di lire)

Variabili esplicative	Regressioni		
	Minimi + contingenza	Premio di produzione + superminimi collettivi	Superminimi individuali
Costante	1.310,7 (23,5)	176,3 (2,83)	136,3 (5,83)
Dimensione di impresa			
50-99	-24,1 (0,6)	78,8 (1,81)	-17,1 (1,05)
100-499	2,9 (0,15)	120,2 (3,11)	-21,5 (1,48)
500-999	29,8 (0,61)	133,0 (2,62)	-24,3 (1,28)
1000 +	14,9 (0,30)	145,5 (2,25)	-34,3 (1,41)
Dummy settoriale	-42,2 (1,33)	-73,9 (1,99)	1,8 (0,13)
Donne (%) *	-0,4 (0,78)	-1,2 (2,10)	-0,3 (1,25)
Operai (%) *	0,6 (0,92)	-1,1 (1,39)	0,4 (1,33)
Sindacalizzati (%) **	0,7 (1,10)	1,4 (2,04)	-0,7 (2,87)
S.E.E.	103,7	116,0	43,5
R ²	0,05	0,33	0,20

* Percentuali riferite a tutti i lavoratori occupati.

** Percentuale riferita ai soli operai.

TABELLA 6

STIME DELLE EQUAZIONI RIFERITE ALLE SINGOLE COMPONENTI RETRIBUTIVE
(impiegati) (esprese in migliaia di lire)

Variabili esplicative	Regressioni		
	Minimi + contingenza	Premio di produzione + superminimi collettivi	Superminimi individuali
Costante	1.405,9 (16,70)	193,1 (2,03)	443,1 (3,56)
Dimensione di impresa			
50-99	-12,5 (0,25)	104,3 (1,87)	68,1 (0,91)
100-499	-3,1 (0,07)	173,6 (3,43)	46,2 (0,70)
500-999	-17,1 (0,29)	178,7 (2,70)	13,3 (0,15)
1000 +	28,6 (0,39)	177,9 (2,15)	58,0 (0,53)
Dummy settoriale	5,0 (0,12)	94,0 (2,04)	41,8 (0,70)
Donne (%) *	1,2 (1,10)	-0,6 (0,47)	0,7 (0,46)
Operai (%) *	1,1 (1,25)	-1,5 (1,59)	0,5 (1,5)
Sindacalizzati (%) **	-0,2 (0,37)	1,5 (1,74)	-1,9 (0,03)
S.E.E.	132,0	149,0	194,8
R ²	0,03	0,35	0,03

* Percentuali riferite a tutti i lavoratori occupati.

** Percentuale riferita agli operai.

I risultati presentati nella tabella 3 mostrano che il differenziale salariale a favore dei lavoratori occupati nelle imprese più grandi è di circa il 14%, un po' meno di quanto è stato trovato in ricerche empiriche condotte in altri paesi (Mellow, 1983). Il differenziale salariale per dimensione è probabilmente sottostimato, in quanto le piccole imprese (che non hanno contrattazione aziendale) non sono adeguatamente rappresentate nella fonte statistica utilizzata.

Come si dirà più avanti, la dimensione aziendale sembra essere estremamente importante nello spiegare quella componente retributiva che è fissata attraverso la contrattazione aziendale; è molto probabile che le piccole imprese che non hanno contrattazione aziendale siano anche quelle che pagano salari più bassi.

I salari non crescono in modo uniforme al crescere della dimensione. Essi crescono in modo significativo nelle imprese con oltre 100 dipendenti e in quelle con oltre 1000 dipendenti. Fra queste due dimensioni (vale a dire per quasi tutte le imprese medie e medio-grandi) le retribuzioni rimangono costanti e indipendenti dalla dimensione, e ciò vale sia per gli operai che per gli impiegati. La composizione dell'occupazione (per sesso e qualifica) ha effetti rilevanti sulle retribuzioni. La percentuale degli operai non cattura solo effetti di composizione, in quanto risulta significativa anche nell'equazione riferita ai soli operai. Questa variabile cattura probabilmente anche gli effetti di fattori di natura tecnologica e organizzativa legati alla presenza di manodopera in maggioranza impiegatizia. Questi fattori tecnologici e organizzativi hanno, *ceteris paribus*, effetti positivi sui livelli retributivi. Infine il grado di sindacalizzazione presenta un segno positivo in tutte e tre le equazioni, ma è statisticamente significativo a un grado accettabile di probabilità solo nell'equazione degli operai. Il coefficiente stimato in quest'ultima equazione implica che occorre, più o meno, un aumento del 10% del grado di sindacalizzazione per aumentare dell'1% il livello medio dei salari degli operai.

Le tabelle 4, 5 e 6 presentano le stime della stessa equazione riferita a ciascuna delle tre componenti delle retribuzioni:

- 1) minimo tabellare più contingenza;
- 2) premi di produzione e superminimi collettivi;
- 3) superminimi individuali.

Le stime separate con i minimi quadrati per ciascuna delle tre componenti presuppongono che queste siano determinate indipendentemente l'una dall'altra. Questo è un assunto forte, e i risultati delle stime vanno accolti tenendo presente questo preciso limite.

I risultati indicano che la dimensione produce effetti statisticamente significativi solo su quella parte della retribuzione che è contrattata collettivamente a livello aziendale. La dimensione aziendale non spiega i differenziali interaziendali medi dei minimi contrattuali, né spiega le differenze interaziendali dei valori medi dello slittamento di natura individuale. L'unico effetto della dimensione è sul risultato della contrattazione aziendale: più grande è l'impresa, maggiore è il valore medio del premio di produzione e dei superminimi collettivi che i sindacati riescono a ottenere con la contrattazione.

Da parte sua, anche il grado di sindacalizzazione svolge un ruolo positivo (indipendente e separato dalla dimensione aziendale) sul risultato della contrattazione aziendale. Anche in questo caso il coefficiente della variabile è statisticamente significativo solo per gli operai; per gli impiegati è al limite della significatività statistica. Il segno della variabile è positivo anche nell'equazione dei minimi contrattuali, ma il coefficiente non è statisticamente significativo. Dove i sindacati sono meno presenti e il grado di sindacalizzazione è basso, lo slittamento salariale di natura individuale è più elevato; ciò è dimostrato dal segno negativo del coefficiente (significativo) che la sindacalizzazione presenta nell'equazione riferita agli operai. Lo slittamento salariale di natura individuale ha probabilmente origine da effetti d'imitazione da parte delle aziende dove il sindacato è meno presente nei confronti di quelle aziende in cui il sindacato è forte e sfrutta il suo potere monopolistico. Le aziende del primo tipo sono portate a concedere unilateralmente almeno parte di ciò che altre aziende sono costrette a pagare. Ma dal momento che i superminimi individuali sono in genere molto modesti per gli operai, essi non sono quasi mai in grado di compensare il maggior premio di produzione e i maggiori superminimi individuali che gli operai ottengono nelle aziende maggiormente sindacalizzate. Per questo motivo, queste ultime pagano, in media, salari più elevati.

Sebbene non significativo, il coefficiente del grado di sindacalizzazione è negativo anche nell'equazione dei superminimi individuali riferiti agli impiegati. Per gli impiegati i superminimi individuali rappresentano, mediamente, una percentuale elevata della retribuzione complessiva; il valore di questa componente varia molto da azienda ad azienda. Nessuna delle variabili incluse nella presente analisi è peraltro in grado di spiegare la variabilità interaziendale di

questa importante componente della retribuzione, e di conseguenza di spiegare gli effetti che questa variabilità provoca sui differenziali interaziendali delle retribuzioni impiegate.

Conclusioni

Le principali conclusioni del presente lavoro confermano impressioni e intuizioni largamente diffuse: il grado di sindacalizzazione della forza lavoro occupata ha un effetto positivo su quella componente della retribuzione che è contrattata collettivamente a livello d'impresa, mentre provoca un effetto negativo su quella componente che viene fissata unilateralmente dall'impresa (la cosiddetta "paga di merito"). È importante puntualizzare che la somma algebrica di questi due effetti opposti è moderatamente positiva e statisticamente significativa, per quanto riguarda soprattutto gli effetti sulle retribuzioni degli operai.

La dimensione dell'impresa - misurata dal numero dei dipendenti - svolge un ruolo simile a quello del grado di sindacalizzazione. Nelle grandi imprese, infatti, la componente della retribuzione che viene contrattata localmente è maggiore che non nelle piccole imprese. Entrambe le variabili, grado di sindacalizzazione e dimensione d'impresa, influenzano positivamente il premio di produzione e i superminimi collettivi; vale a dire lo slittamento retributivo di natura contrattuale.

Al contrario, le differenze che si riscontrano fra imprese diverse nella consistenza dello slittamento individuale sono indipendenti dalla dimensione dell'impresa; ciò è particolarmente vero per quella categoria di lavoratori - gli impiegati - che maggiormente beneficiano di superminimi individuali.

Nel complesso, quindi, la retribuzione complessiva è più alta nelle imprese grandi, e la conclusione più importante del presente lavoro consiste in questo: sebbene il grado di sindacalizzazione svolga un ruolo indipendente da quello svolto dalla dimensione di impresa, è anche vero che la contrattazione collettiva in azienda provoca un effetto sui salari che cresce con la dimensione dell'azienda stessa.

Per concludere, si deve ricordare che i dati utilizzati non hanno permesso né di verificare l'esistenza o meno di un differenziale

salariale *union-non union*, né di controllare adeguatamente, al fine di una più completa affidabilità dei risultati raggiunti, per le caratteristiche qualitative dei lavoratori occupati nelle singole aziende.

Milano

CARLO DELL'ARINGA

BIBLIOGRAFIA

- ASAP (1990), *Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano.
- ASSOLOMBARDA, (1989), "Flessibilità dei salari in Lombardia", mimeo, Milano.
- BLANCHFLOWER, D. (1984), "Union Relative Wage Effects: A Cross Section Analysis Using Establishment Data", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 22. pp. 311-332.
- BROWN, C. and MEDOFF J. (1989), "The Employer Size - Wage Effect", *Journal of Political Economy*, Vol. 97, pp. 1027-1059.
- DELL'ARINGA, C. and LUCIFORA, C. (1990), "Trade Unions and Wages in Italian Industry", in R. Brunetta-C. Dell'Aringa, a cura di, *Labour Relations and Economic Performance*, Macmillan, London.
- LEWIS, H.G. (1983), "Union Relative Wage Effects: A Survey of Macro Estimates", *Journal of Labor Economics*, Vol. 1, pp. 127.
- MELLOW, W. (1983), Employer Size, Unionism, and Wages, in "New Approaches to Labour Unions", *Research in Labour Economics*, Supplement 2, pp. 253-282.
- STEWART, M.B. (1987), "Collective Bargaining Arrangements, Closed Shops and Relative Pay", *Economic Journal*, Vol. 97, pp. 140-156.