

I RISULTATI DI UNA NUOVA INDAGINE SUL PROCESSO DI FORMAZIONE DEI SALARI IN EUROPA

Sulla base di nuovi dati ottenuti da un'indagine condotta a livello di impresa in numerosi Stati membri, questo articolo illustra i risultati delle recenti ricerche che contribuiranno a una migliore comprensione del processo di formazione dei salari nell'area dell'euro e in altri paesi dell'UE. Gli esiti principali di questa ricerca si possono così riassumere: rispetto agli adeguamenti di prezzo, le variazioni delle retribuzioni mostrano una frequenza inferiore e una sincronia maggiore, concentrandosi in larga misura in gennaio. La trasmissione dei salari ai prezzi è marcata nelle imprese con una quota del lavoro elevata, mentre è ridotta se le imprese sono esposte a un contesto altamente concorrenziale o se la loro quota di esportazioni è notevole. Benché vi siano evidenze di rigidità salariale al ribasso, la forma di rigidità (nominale o reale) presente in un dato paese dipende dalle caratteristiche istituzionali della fissazione dei salari come il grado di indicizzazione, che varia notevolmente fra i paesi. I risultati dell'indagine suggeriscono che, oltre alle variazioni dei salari di base, le imprese utilizzano vari strumenti per correggere il costo del lavoro (ad esempio diminuendo le gratifiche, riducendo i benefit, modificando le prassi operative, contenendo i tassi di promozione e sostituendo i dipendenti in uscita con altri con retribuzioni inferiori). Infine, i salari dei neoassunti sono determinati innanzitutto da fattori interni, come i contratti collettivi o le retribuzioni di dipendenti analoghi dell'impresa, piuttosto che dalle condizioni esterne del mercato del lavoro.

I INTRODUZIONE

Un'appropriate comprensione dei profili, delle fonti e delle implicazioni della dinamica salariale e del costo del lavoro è essenziale per condurre efficacemente la politica monetaria. I costi imputabili ai salari sono una determinante importante dei prezzi. I risultati del *network* sulla persistenza dell'inflazione (*Inflation Persistence Network*, IPN), un gruppo di ricerca dell'Eurosistema che analizza caratteristiche e determinanti della formazione dei prezzi nell'area dell'euro, suggeriscono che l'inerzia della dinamica salariale è un fattore importante nel determinare la vischiosità dei prezzi nell'area dell'euro¹⁾. Questi risultati pongono le politiche in materia di formazione dei salari al centro dell'attenzione delle banche centrali. Più in generale, la conoscenza delle caratteristiche e delle determinanti della formazione dei salari è essenziale per comprendere sia il processo di trasmissione della politica monetaria sia i potenziali *trade-off* che possono riguardare tale politica. La flessibilità dei salari riveste inoltre notevole importanza per il corretto funzionamento di un'unione monetaria costituita da vari paesi con mercati del lavoro nazionali segmentati, come l'area dell'euro. Il grado di flessibilità di prezzi e salari determina, insieme ad altri fattori, la velocità e il costo dell'adeguamento in presenza di emergenti squilibri macroeconomici. L'individuazione

delle caratteristiche delle rigidità salariali è di importanza fondamentale ai fini di una formulazione appropriata delle politiche strutturali tesa ad agevolare tale processo di adeguamento.

In questo contesto, l'Eurosistema ha istituito un nuovo *network* di ricerca, il *Wage Dynamics Network* (WDN), costituito da esperti della BCE e di 24 banche centrali nazionali (BCN) dell'Unione europea con il compito di condurre uno studio approfondito su caratteristiche e fonti della dinamica dei salari e del costo del lavoro nell'area dell'euro e in altri paesi dell'UE. Il WDN si articola in tre filoni di ricerca. Il primo caratterizza empiricamente le dinamiche salariali e del costo del lavoro nell'area dell'euro al livello aggregato, nazionale e settoriale; effettua inoltre un'analisi strutturale delle loro determinanti e della loro interazione con la dinamica dell'inflazione. Il secondo si incentra sui microdati relativi ai salari con l'obiettivo di studiare la dinamica salariale ed eventuali rigidità in paesi e settori dell'area dell'euro, nonché le relative implicazioni per il costo del lavoro e la determinazione dei prezzi. Infine, il WDN ha lanciato un'indagine *ad hoc*

1) Cfr. Altissimo, F., M. Ehrmann e F. Smets (2006), *Inflation and price-setting behaviour in the euro area*, Occasional Paper della BCE n. 46, nonché l'articolo *Modalità di determinazione dei prezzi nell'area dell'euro* nel numero di novembre 2005 di questo Bollettino.

sulle modalità con cui le imprese fissano salari e prezzi. Questo articolo presenta una prima serie di risultati basati su tale indagine. Essa costituisce una fonte unica di informazioni che aiuta a comprendere meglio le pratiche relative alla fissazione dei salari, la frequenza delle variazioni di prezzi e salari nonché i legami fra rigidità dei salari e vischiosità dei prezzi in Europa. L'articolo rende disponibili nuove evidenze circa l'entità e le cause di diverse tipologie di rigidità salariali e esamina vari strumenti di correzione del costo del lavoro che vanno al di là degli interventi sui salari di base. L'indagine analizza anche il modo in cui i salari si adeguano a diversi shock economici dal lato della domanda o dell'offerta.

Uno dei vantaggi di condurre un'indagine *ad hoc* sulle imprese è la sua flessibilità. Le imprese possono essere interrogate direttamente su importanti caratteristiche della determinazione di prezzi e salari e tali dati sono difficili da reperire altrimenti. Ad esempio, è arduo misurare diversamente il grado di concorrenza cui l'impresa è esposta o l'incidenza dei contratti collettivi a livello di impresa a fronte di strutture di fissazione dei salari più centralizzate, si tratta di informazioni solitamente non osservabili nei dati amministrativi o relativi a indagini sulle famiglie. Queste indicazioni a livello di impresa consentono anche di esaminare gli effetti sulla fissazione di prezzi e salari sia delle caratteristiche delle imprese sia del contesto economico e istituzionale in cui operano. Le indagini presso le imprese, in genere, presentano anche il vantaggio di fornire informazioni più accurate sui salari rispetto alle indagini presso le famiglie. Vanno però ricordate alcune carenze insite nelle indagini *ad hoc*, ad esempio i bassi tassi di risposta e i possibili errori di interpretazione delle domande. Le risposte possono essere inoltre influenzate dallo specifico contesto macroeconomico esistente nel periodo in cui le indagini sono condotte.

L'articolo è così strutturato: la sezione 2 descrive le principali caratteristiche dell'indagine presso le imprese; la sezione 3 analizza brevemente alcune caratteristiche istituzionali della formazione dei salari, ovvero la copertura della contrattazio-

ne collettiva e i meccanismi di indicizzazione; la sezione 4 presenta i fatti stilizzati sull'adeguamento delle retribuzioni e dei prezzi e sulla loro interazione; la sezione 5 esamina l'esistenza di rigidità salariali al ribasso e i vari margini di correzione dei costi (oltre agli interventi sui salari di base) rilevanti per le imprese europee; la sezione 6 verte sulle reazioni delle imprese a shock differenti; la sezione 7 sintetizza i risultati.

2 DATI E CAMPIONE

L'indagine del WDN è stata condotta da 17 BCN tra la fine del 2007 e la prima metà del 2008 sulla base di un questionario armonizzato. Si è così potuto creare un insieme di dati unico per vari paesi sulla formazione di prezzi e salari, senza precedenti a livello internazionale in termini di copertura sia geografica sia settoriale. Sono stati considerati i seguenti settori: manifatturiero, energetico, delle costruzioni, del commercio e del trasporto, dei servizi di mercato, dell'intermediazione finanziaria e, per taluni paesi, dei servizi non di mercato. Il campione è costituito da circa 17.000 imprese, ed è per sua struttura bilanciato rispetto alle categorie dimensionali delle imprese all'interno di ciascun paese e ai settori considerati. La sua distribuzione ricalca da vicino quella dell'occupazione nel settore privato di ciascun paese. Le dimensioni del campione variano tuttavia da un paese all'altro sia in termini assoluti sia rispetto al numero di imprese di ciascuno di essi. A ciascuna impresa sono associati dei pesi che rendono il campione rappresentativo del numero complessivo delle imprese di ciascun paese tenendo in considerazione il numero di lavoratori che l'impresa occupa²⁾. L'articolo si incentra su 15 paesi (Belgio, Repubblica Ceca, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Italia, Lituania, Ungheria, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Portogallo e Slovenia)³⁾, per i quali sono disponibili dati completamente

2) Il campione utilizzato nel presente articolo esclude le imprese con meno di cinque dipendenti.

3) Tra i paesi dell'area dell'euro si annoverano Belgio, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Italia, Paesi Bassi, Austria, Portogallo e Slovenia. Quelli non appartenenti all'area sono: Repubblica Ceca, Estonia, Lituania, Ungheria e Polonia.

armonizzati. I dati per la Germania sono riportati laddove comparabili con quelli degli altri paesi ⁴⁾.

3 ALCUNE CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI DELLA FORMAZIONE DEI SALARI

L'indagine armonizzata del WDN fornisce informazioni a livello di impresa su vari aspetti istituzionali della formazione dei salari, ad esempio il livello di contrattazione collettiva, la copertura dei contratti collettivi e il grado di indicizzazione delle retribuzioni. Queste informazioni sono particolarmente interessanti data l'eterogeneità istituzionale dei mercati del lavoro europei ⁵⁾.

3.1 LA CONTRATTAZIONE SALARIALE COLLETTIVA

Una delle caratteristiche istituzionali che svolgono normalmente un ruolo importante nella dinamica salariale e, più in generale, nel funzionamento del mercato del lavoro è il livello di centralizzazione della contrattazione collettiva dei salari. Nell'indagine è stato chiesto alle imprese di indicare se applicavano un contratto collettivo negoziato e sottoscritto all'esterno dell'impresa e/o a livello di impresa ⁶⁾. Quest'ultimo tipo di contratto è considerato solitamente più flessibile del primo, nel senso che consente alle imprese un più ampio margine di manovra per reagire alle condizioni economiche specifiche dell'impresa stessa.

La percentuale di imprese che applicano una qualche forma di contratto collettivo è molto elevata nei paesi dell'area dell'euro in esame (pari in media al 95 per cento circa, cfr. colonna 3 della tavola 1). Al contrario, nei paesi non appartenenti all'area solo approssimativamente un quarto (il 27,7 per cento) delle imprese applica un contratto collettivo. Si riscontrano notevoli differenze fra i paesi appartenenti e quelli non appartenenti all'area anche analizzando separatamente i contratti collettivi sottoscritti a livello di impresa (colonna 1) e quelli firmati all'esterno della stessa (colonna 2). I contratti collettivi firmati al di fuori dell'impresa

rappresentano la prassi dominante nei paesi dell'area, mentre nei paesi esterni all'area prevalgono i contratti a livello di impresa. Sembra più probabile che siano le imprese più grandi ad applicare accordi a livello di impresa mentre, per quanto riguarda i settori, sarebbero i comparti delle costruzioni e del commercio ad applicare in misura minore i contratti di questo tipo.

L'evidenza raccolta dall'indagine del WDN conferma anche il fatto che la percentuale di lavoratori coperti da una forma di contratto collettivo è alquanto elevata nei paesi dell'area dell'euro (colonna 4). In quelli esterni all'area, invece, questa percentuale è molto bassa e in Estonia si registra il valore minimo. Ciò è in linea con le informazioni aggiuntive sulle istituzioni responsabili della contrattazione salariale a un livello più aggregato, per paese e per settore (cfr. le informazioni riportate nell'ultima colonna della tavola 1).

3.2 INDICIZZAZIONE

Il questionario dell'indagine condotta dal WDN contemplava due domande relative all'indicizzazione dei salari all'inflazione. Nella prima si chiedeva alle imprese di segnalare se avessero una politica di adeguamento dei salari di base all'inflazione. In caso di risposta affermativa, veniva chiesto loro di indicare se l'adeguamento fosse automatico o meno e se, in entrambi i casi, fosse basato principalmente sull'inflazione passata o attesa.

- 4) A causa della non completa armonizzazione del questionario, i dati dell'indagine per la Germania non possono essere utilizzati interamente. I dati per il Lussemburgo non sono ancora disponibili.
- 5) Esiste un'ampia letteratura sul ruolo delle istituzioni responsabili della contrattazione salariale nel delineare i risultati del mercato del lavoro, i livelli retributivi, nonché la dispersione e la rigidità dei salari. Per un'indagine recente, cfr. Freeman R. (2007), *Labour Market Institutions around the World*, Working Paper del NBER n. 13242.
- 6) I contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa comprendono quelli negoziati a livello regionale, settoriale, professionale o nazionale. Nel caso della Grecia, tuttavia, sono stati esclusi i contratti negoziati a livello nazionale, che sono vincolanti per tutte le imprese, nonché i lavoratori coperti esclusivamente dal contratto nazionale; per questo motivo la copertura della Grecia è inferiore al 100 per cento nelle colonne 2 e 4 della tavola 1.

Tavola 1 Livello e copertura della contrattazione collettiva per paese

Paese	Percentuale di imprese con contratto collettivo			Percentuale di lavoratori coperti da contratto collettivo (in percentuale)	
	a livello di impresa	a livello diverso da quello di impresa	a uno dei due livelli		
Austria	23,3	96,2	97,8	94,5	A
Belgio	35,3	97,9	99,4	86,3	A
Repubblica Ceca	51,4	17,5	54,0	50,2	M
Germania	8,2	51,6	59,7	n.d.	M
Estonia	10,4	3,4	12,1	8,7	B
Spagna	16,9	83,1	100,0	96,8	A
Francia	58,7	98,8	99,9	67,1	A
Grecia	20,8	85,6	93,4	91,0	A
Ungheria	19,0	0,0	19,0	18,4	B
Irlanda	18,1	48,2	54,2	29,4	n.d.
Italia	42,9	99,6	99,6	92,2	A
Lituania	23,1	0,8	24,4	15,6	BB
Paesi Bassi	30,1	45,4	75,5	67,6	A
Polonia	21,4	4,7	22,9	19,3	B
Portogallo	10,0	58,9	62,1	90,0	A
Slovenia	25,7	74,3	100,0	n.d.	B
Totale	33,1	65,4	76,5	63,4	
Paesi dell'area dell'euro	35,7	87,7	94,7	83,3	
Paesi non appartenenti all'area dell'euro	26,3	6,0	27,7	24,1	

Fonte: Babecký et al., 2008 (per il riferimento bibliografico completo cfr. nota 16).

I dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. Gli aggregati "Totale" e "Paesi dell'area dell'euro" non comprendono la Germania. Nell'ultima colonna è riportato il livello di copertura sindacale ricavato da Du Caju, P. e. Gautier, D. Momferatu e M. Ward-Warmedinger (2008), "Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan", Working Paper della BCE n. 974. BB = molto basso (la quota di lavoratori coperta da contratti collettivi è compresa fra lo 0 e il 25 per cento); B = basso (la quota di lavoratori coperta da tali contratti è compresa fra il 26 e il 50 per cento); M = moderato (la quota di lavoratori coperta da tali contratti è compresa fra il 51 e il 75 per cento); A = alto (la quota di lavoratori coperta da tali contratti è compresa fra il 76 e il 100 per cento). Le cifre della colonna "a uno dei due livelli" non corrispondono alla somma dei dati riportati nelle colonne "a livello di impresa" e "a livello diverso da quello di impresa" in quanto alcune imprese possono utilizzare contratti collettivi di entrambi i livelli.

La tavola 2 presenta una sintesi delle politiche di adeguamento salariale nei vari paesi. Mostra che in tutti quelli compresi nel campione (ad esclusione dell'Italia) è in vigore una forma di adeguamento retributivo all'inflazione in una quota significativa di imprese. La prassi è particolarmente pronunciata in Belgio (98 per cento) e Spagna (70 per cento), dove prevale l'indicizzazione automatica. Nella maggior parte dei paesi l'adeguamento è collegato all'inflazione passata. Solo nel caso del Portogallo l'inflazione attesa sarebbe più importante rispetto a quella passata ai fini della fissazione dei salari. Le variazioni imputabili all'adeguamento dei salari di base all'inflazione sono lievemente meno diffuse nell'area dell'euro (34 per cento delle imprese) rispetto al campione complessivo coperto dall'indagine (35 per cento). Nel caso della Germania, non si è chiesto esplicitamente alle imprese se avessero una politica di adeguamento dei salari di base all'inflazione; tuttavia, il 27 per

cento delle imprese tedesche, interrogate sui due principali fattori alla base dei più recenti incrementi delle retribuzioni, ha risposto che l'inflazione era fra queste.

Le informazioni raccolte dall'indagine affinano e integrano altre informazioni sull'indicizzazione disponibili a livello nazionale e settoriale, secondo le quali in sette paesi dell'area dell'euro esiste una forma automatica di indicizzazione ai prezzi delle retribuzioni del settore privato: Belgio, Spagna, Francia, Cipro, Lussemburgo, Malta e Slovenia⁷⁾. I risultati dell'indagine indicano che la prassi di adeguare i salari all'inflazione è comune in un ventaglio più ampio di paesi. In media, un terzo circa delle imprese ha affermato di ricorrere a tali politiche.

⁷⁾ Cfr. il riquadro 5 *Meccanismi di indicizzazione dei salari nei paesi dell'area dell'euro* nel numero di maggio 2008 di questo Bollettino e Du Caju et al. (2008), *op. cit.*

Tavola 2 Politica di adeguamento all'inflazione dei salari di base per paese

(in percentuale)						
Paese	Politica di adeguamento dei salari di base all'inflazione ¹⁾					Indicizzazione nazionale ²⁾
	Adeguamento automatico		Adeguamento informale		Totale	
	Inflazione passata	Inflazione attesa	Inflazione passata	Inflazione attesa		
Austria	9	1	9	3	22	BB
Belgio	98	0	0	0	98	A
Repubblica Ceca	7	5	28	24	59	nessuno
Germania	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	27	nessuno
Estonia	3	2	35	21	54	nessuno
Spagna	38	16	11	5	70	A
Francia	9	2	21	8	33	BB
Grecia	15	5	12	10	43	nessuno
Ungheria	7	4	14	6	31	nessuno
Irlanda	6	3	19	10	30	nessuno
Italia	1	0	3	1	6	BB
Lituania	7	4	24	13	48	n.d.
Polonia	5	2	17	6	31	BB
Portogallo	3	6	13	29	52	nessuno
Slovenia	20	3	32	5	60	B
Totale	13,2	3,9	12,7	6,9	35,3	
Paesi dell'area dell'euro	16,3	4,1	9,7	5,5	34,2	
Paesi non appartenenti all'area dell'euro	5,5	3,2	19,8	10,2	37,6	

Fonte: Druant et al., 2008 (per il riferimento bibliografico completo cfr. nota 9).

1) I dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. Gli aggregati "Totale" e "Paesi dell'area dell'euro" non comprendono la Germania.

2) Il livello di indicizzazione è tratto da Du Caju et al., 2008 (cfr. la nota nella tavola 1). BB = molto basso (la quota di lavoratori interessata da clausole di indicizzazione dei salari è inferiore al 25 per cento); B = basso (la quota di lavoratori interessata da tali clausole è compresa fra il 26 e il 50 per cento); A = alto (la quota di lavoratori interessata da tali clausole è compresa fra il 76 e il 100 per cento). Si osservi che alcune imprese applicano più di un approccio e, pertanto, le cifre della colonna "Totale" non corrispondono necessariamente alla somma dei dati riportati nelle colonne da 1 a 4.

4 L'ADEGUAMENTO DI SALARI E PREZZI

L'indagine del WDN può essere ritenuta come il seguito naturale dato ad alcuni risultati sul processo di determinazione dei prezzi nell'area dell'euro riscontrati dall'IPN⁸⁾. Fra questi, si è rilevato che il grado di vischiosità dei prezzi è considerevolmente eterogeneo fra prodotti e settori. Queste differenze fra settori sono riconducibili, fra l'altro, alla variabilità dei costi degli input nonché della struttura dei costi a livello di impresa e di settore e, soprattutto, all'incidenza del costo del lavoro, di cui i salari sono una componente importante. L'indagine del WDN consente di analizzare gli adeguamenti dei prezzi e dei salari contestualmente e può quindi apportare alcuni chiarimenti su tale importante questione. Può inoltre fornire microdati utili per i modelli macroeconomici sullo scaglionamento dei salari e dei prezzi, diventati molto comuni nei modelli neokeynesiani. La presente sezione illustra i principali risultati dell'indagine del WDN sul

calendario e sulla frequenza delle variazioni delle retribuzioni nell'Unione europea⁹⁾.

4.1 LA SCANSIONE TEMPORALE DELLE MODIFICHE A SALARI E PREZZI

L'indagine del WDN rileva chiare indicazioni di dipendenza temporale nella formazione dei salari. L'indagine ha dapprima chiesto alle imprese di specificare se le variazioni di salari e prezzi siano concentrate in uno o più mesi particolari e, in caso affermativo, di indicare il periodo in

8) Cfr. Altissimo, F., M. Ehrmann e F. Smets (2006), *op. cit.*; Fabiani, S., C. Loupias, F. Martins e R. Sabbatini (2007), *Pricing decisions in the euro area. How firms set prices and why*, Oxford University Press, nonché il numero di novembre 2005 di questo Bollettino (*op. cit.*).

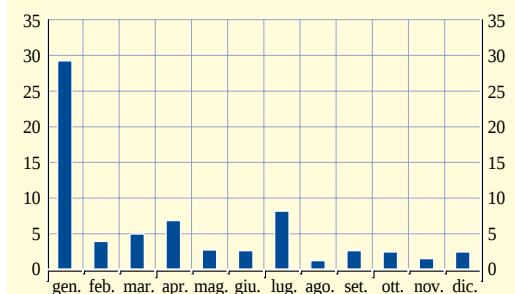
9) La presente sezione riassume alcuni risultati riportati in Druant, M., S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins e R. Sabbatini (2008), *How are firms' wages and prices linked: survey evidence in Europe*, mimeo (WDN). Cfr. http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.

cui in genere hanno luogo. Nel complesso, circa metà delle imprese dei paesi nel campione tendono a cambiare i salari in un mese particolare (cfr. figura 1). Si ha un notevole “effetto gennaio”: pressoché il 30 per cento delle variazioni salariali ha luogo in tale mese e il ruolo predominante di gennaio emerge in tutti i paesi. Un altro picco, ancorché di gran lunga inferiore, è osservato in luglio. Nel complesso, il 54 per cento delle imprese dichiara che le modifiche ai salari si concentrano in uno o più mesi particolari.

La percentuale di imprese che concentrano le modifiche alle retribuzioni in uno o più mesi particolari è molto simile fra settori (cfr. figura 2) e anche in questo caso è gennaio il mese in cui ha luogo la maggior parte di esse in tutti i settori. Anche luglio riveste una certa importanza nel settore manifatturiero e in quello dei servizi di mercato, mentre le variazioni delle retribuzioni sono lievemente meno disperse fra i vari mesi nel comparto dell'intermediazione finanziaria e in quello manifatturiero. Le piccole imprese tendono a concentrare più spesso in mesi specifici le variazioni delle retribuzioni rispetto alle imprese più grandi.

Figura 1 Scansione temporale delle modifiche ai salari

(percentuale di imprese che concentrano le modifiche ai salari in uno o più mesi particolari)

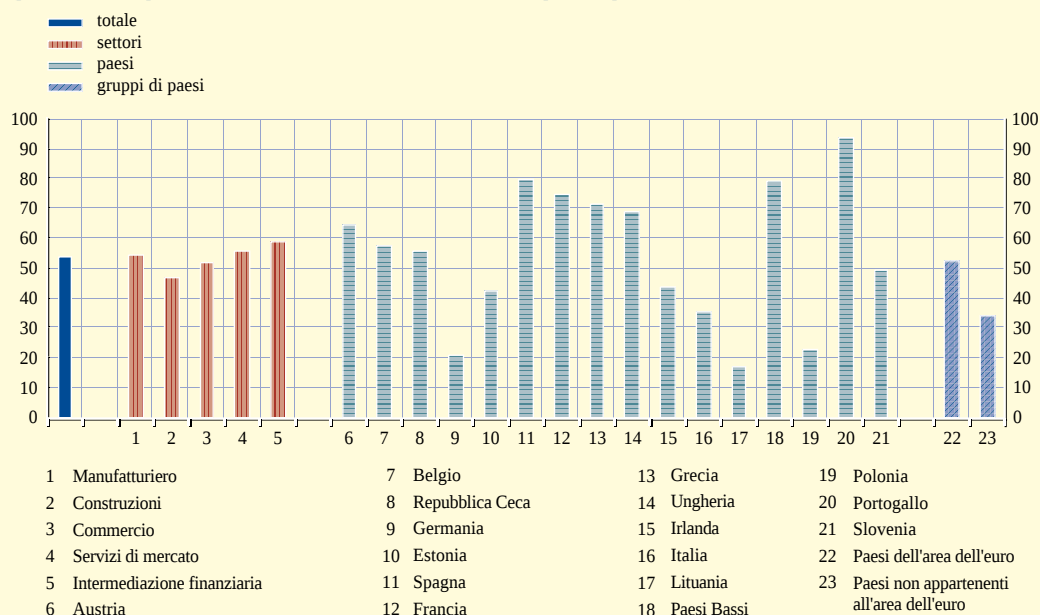


Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. La Germania non è compresa nei calcoli.

Le differenze nel calendario delle variazioni retributive sono invece molto più pronunciate fra i paesi. Un caso estremo è quello del Portogallo, in cui il 94 per cento delle imprese hanno dichiarato di concentrare le variazioni delle retribuzioni in un mese particolare, contro un dato inferiore a un quarto per le imprese che operano in Lituania, Polonia e Germania.

Figura 2 Concentrazione delle modifiche ai salari per settore e paese

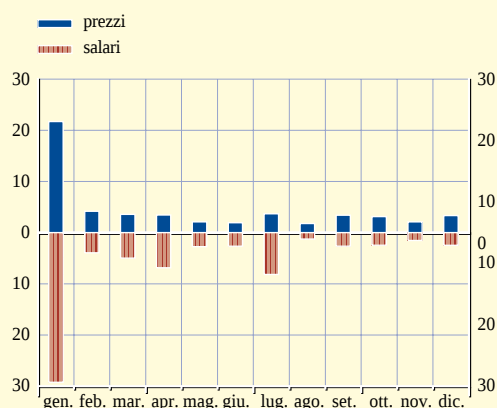
(percentuale di imprese che concentrano le modifiche ai salari in uno o più mesi particolari)



Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. Nella presente figura la colonna “Totale” corrisponde alla somma dei dati mensili riportati nella figura 1.

**Figura 3 Scansione temporale
delle modifiche a salari e prezzi**

(percentuale di imprese che concentrano le modifiche ai salari e prezzi in uno o più mesi particolari)



Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. La Germania non è compresa nei calcoli.

Quanto agli adeguamenti dei prezzi, la percentuale di imprese che indicano che questi in genere hanno luogo in un mese specifico è pari circa a un terzo (35 per cento). Come si evince dalla figura 3, in tal caso la correzione tende a concentrarsi soprattutto in gennaio. L'indagine del WDN segnala anche un certo grado di sincronizzazione a livello di impresa fra il calendario delle modifiche a prezzi e salari. Ad esempio, il 50 per cento delle imprese che variano i prezzi in gennaio modificano nello stesso mese anche i salari.

4.2 FREQUENZA DELL'ADEGUAMENTO DI SALARI E PREZZI

L'indagine contiene altresì informazioni sulla frequenza dell'adeguamento dei salari. Come riportato nella figura 4, pressoché il 60 per cento delle imprese rappresentate nel campione in esame riferisce di variare i salari di base dei dipendenti una volta all'anno, il 12 per cento lo fa più spesso e il 26 per cento con minore frequenza. L'inflazione emerge come il fattore dominante sotteso all'adeguamento delle retribuzioni di base, mentre la frequenza delle variazioni dei salari per anzianità di servizio è la più bassa.

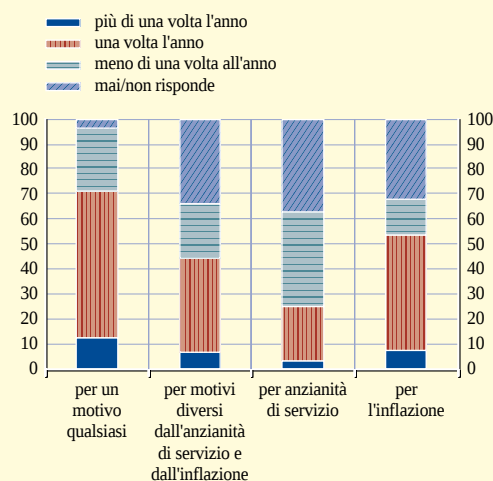
La frequenza delle modifiche alle retribuzioni varia in misura modesta fra settori; è più bas-

sa nei settori del commercio e dei servizi alle imprese e più alta in quello delle costruzioni. Anche le dimensioni aziendali sembrano avere un impatto contenuto. L'eterogeneità fra paesi, invece, è più rilevante: in Lituania, Grecia e Slovenia le imprese segnalano la maggiore frequenza di variazioni dei salari di base, mentre le imprese italiane, ungheresi e portoghesi modificano i salari con la frequenza minore. In media, vi sono differenze molto modeste fra le imprese dei paesi dell'UE che fanno parte dell'area dell'euro e quelle dei paesi che non vi appartengono.

Le notevoli differenze fra paesi che emergono in relazione alle pratiche di fissazione dei salari, e in particolare alla frequenza delle modifiche salariali, possono essere riconducibili a caratteristiche istituzionali. Questa possibilità è stata formalmente esplorata con un'analisi di regressione. Di fatto, secondo i risultati riscontrati da quest'ultima, alcune caratteristiche istituzionali dei mercati del lavoro (ad esempio l'indicizzazione e il livello di contrattazione salariale) svolgono un ruolo importante nel render conto delle differenze di frequenza delle modifiche salariali fra paesi.

**Figura 4 Frequenza delle modifiche
ai salari**

(in percentuale)



Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. La Germania non è compresa nei calcoli.

La frequenza delle modifiche ai prezzi è più elevata di quella relativa alle variazioni dei salari. Circa il 40 per cento delle imprese intervistate segnala di modificare i prezzi, in media, una volta all'anno (rispetto al 60 per cento nel caso delle variazioni retributive) e il 7,4 per cento segnala che i prezzi sono cambiati più raramente di una volta all'anno (rispetto al 26 per cento nel caso delle modifiche salariali). La differenza fra paesi nella frequenza delle modifiche ai prezzi è limitata rispetto a quella delle modifiche alle retribuzioni. Al contrario, le differenze fra settori nelle variazioni di prezzo sono più importanti rispetto agli adeguamenti retributivi. Questi risultati sono in linea con le indicazioni secondo le quali le caratteristiche del mercato dei beni e servizi, come il grado di concorrenza e la quota del lavoro, sono determinanti significative delle differenze nella frequenza delle modifiche ai prezzi, mentre le differenze nella frequenza delle modifiche salariali risentono di fattori istituzionali.

4.3 L'INTERAZIONE FRA GLI ADEGUAMENTI DEI PREZZI E DEI SALARI

L'evidente sincronizzazione delle modifiche a prezzi e salari a livello di impresa riscontrata nella precedente sezione è confermata dal fatto che circa il 40 per cento delle imprese, se interrogate in maniera diretta, ha riconosciuto l'esistenza di una relazione fra il calendario delle modifiche a prezzi e salari nella loro impresa, sebbene solo il 15 per cento di tutte le imprese abbia dichiarato che questa relazione fosse relativamente forte. Scomponendo quest'ultimo dato, le decisioni sono adottate simultaneamente nel caso del 4 per cento delle imprese, i prezzi seguono i salari nell'8 per cento dei casi e i salari seguono i prezzi nel restante 3 per cento. L'intensità del legame fra le variazioni di prezzi e salari dipende dall'incidenza del costo del lavoro sui costi complessivi. Quanto alla questione se i salari si trasmettano ai prezzi, circa il 60 per cento delle imprese intervistate ha asserito che ricorrerebbe alla strategia di incrementare i prezzi a fronte di un inaspettato aumento permanente dei salari. Inoltre, l'analisi di regressione¹⁰⁾ rileva che l'incidenza del costo del lavoro sui costi totali è una determinante significativa della probabilità

di scegliere come correzione un incremento dei prezzi. Ciò è confermato dal riscontro in base al quale la frequenza della correzione dei prezzi è inferiore nelle imprese e nei settori con una quota elevata del costo del lavoro, suggerendo che il costo del lavoro e i salari influiscono sulla revisione dei prezzi a livello di impresa¹¹⁾. Inoltre, le imprese con un'elevata incidenza del costo del lavoro segnalano anche più spesso un forte legame fra le modifiche a prezzi e salari.

L'andamento dell'inflazione influenza le decisioni delle imprese sulla fissazione dei salari. La misura e la velocità con cui l'inflazione si trasmette alle variazioni delle retribuzioni risentono, da un lato, delle politiche di adeguamento interne all'impresa e, dall'altro, delle caratteristiche dell'assetto istituzionale vigente in ciascun paese. I risultati dell'analisi di regressione mostrano che l'indicizzazione svolge in effetti un ruolo importante nel render conto della frequenza delle variazioni salariali. Le imprese tendono in particolare a modificare i salari più frequentemente in presenza di una politica (formale o informale) di adeguamento delle retribuzioni all'inflazione (passata o attesa). Un'altra fonte di informazioni resa disponibile dall'indagine sulle modalità con cui l'andamento dell'inflazione incide sulle decisioni delle imprese relative alle retribuzioni è la frequenza delle correzioni dovute all'inflazione. La figura 4 mostra che l'inflazione si distingue quale fattore prevalente alla base di frequenti adeguamenti salariali (con frequenza annua o infra-annuale). Ancorché l'eterogeneità fra settori sia relativamente contenuta, la variabilità fra paesi è invece notevole (cfr. figura 5)¹²⁾: mentre in Austria, Belgio e Spagna oltre l'80 per cento delle imprese modifica i salari su base annua o più di

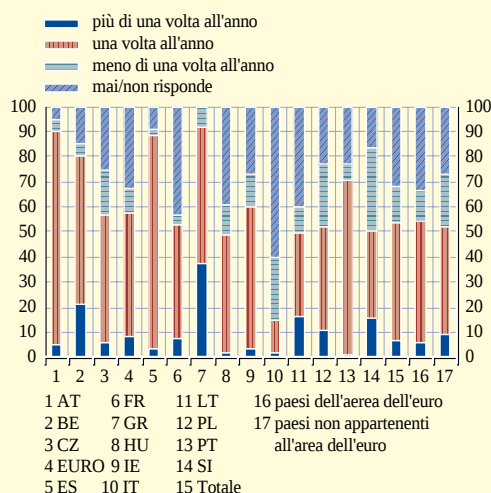
10) Cfr. Bertola, G., A. Dabusinskas, M. Hoeberichts, M. Izquierdo, C. Kwapił, J. Montornès and D. Radowski (2008), *Price, wage and employment response to shocks: evidence from the WDN survey*, mimeo (WDN). Cfr. http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.

11) Cfr. Druant et al. (2008), *op.cit.* L'IPN ha ottenuto risultati analoghi a livello settoriale.

12) I Paesi Bassi non sono inclusi in questa figura, in quanto le imprese olandesi non sono state esplicitamente interrogate su tali politiche.

Figura 5 Frequenza delle modifiche ai salari dovute all'inflazione, per paese

(in percentuale)



Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. La Germania non è compresa nei calcoli. Nel caso della Grecia, i dati riguardano la percentuale di imprese che modificano effettivamente i salari a causa dell'inflazione, in quanto nel questionario non figurava l'opzione "mai/non risponde".

frequente a causa dell'inflazione, in Italia lo farebbe solo il 15 per cento delle imprese.

5 RIGIDITÀ AL RIBASSO DEI SALARI

Il grado di rigidità al ribasso dei salari è stato oggetto di un volume crescente di ricerca empirica, in parte perché ha implicazioni per il tasso di inflazione ottimale¹³⁾.

5.1 EVIDENZE SULLA RIGIDITÀ AL RIBASSO

Nella letteratura esistente sono considerati di solito due tipi di rigidità al ribasso. La rigidità al ribasso dei salari nominali (*downward nominal wage rigidity*, DNWR) concerne l'incapacità delle imprese di attuare (e, analogamente, la riluttanza dei lavoratori ad accettare) riduzioni delle retribuzioni nominali. Parimenti, la rigidità al ribasso dei salari reali (*downward real wage rigidity*, DRWR) riflette l'incapacità delle imprese di aumentare i salari a tassi inferiori al tasso di inflazione corrente. Studi recenti basati su microdati si sono incentrati sulle distribuzioni

delle variazioni dei salari nominali per stimare la rigidità al ribasso degli stessi. Un picco a zero di questa distribuzione evidenzia una rigidità nominale, in quanto suggerisce che numerose imprese sono state incapaci di diminuire i salari nominali e che quindi li hanno mantenuti invariati. Se invece il picco è prossimo al livello atteso di inflazione, ciò viene considerato un'evidenza di rigidità dei salari reali¹⁴⁾. Un altro ramo della letteratura empirica poggia sulle evidenze delle indagini congiunturali per determinare la presenza e le fonti della rigidità salariale¹⁵⁾.

Uno studio recente utilizza i dati dell'indagine del WDN per indagare sull'esistenza di rigidità al ribasso dei salari nominali e reali nei paesi dell'UE e sul ruolo svolto dalle caratteristiche delle imprese e dal contesto economico e istituzionale in cui queste operano nel determinare la rigidità dei salari¹⁶⁾. In questo studio la DNWR è misurata come percentuale di imprese che segnalano di aver congelato i salari di base nei precedenti cinque anni. L'indagine del WDN non compren-

13) Il dibattito risale a Tobin, J. (1972), "Inflation and Unemployment", *American Economic Review*, vol. 62(1), pp. 1-18, in cui l'autore sosteneva che, se le banche centrali si pongono come obiettivo tassi di inflazione troppo bassi, ciò potrebbe ostacolare il funzionamento dei mercati del lavoro, in quanto diventerebbe difficile ridurre i salari. Un'inflazione più elevata agevolerebbe l'adeguamento salariale e quindi "olierrebbe gli ingranaggi dell'economia".

14) Questo tipo di metodologia è stato usato, fra l'altro, in Dickens, W. T., L. Goette, E. L. Groshen, S. Holden, J. Messina, M. E. Schweitzer, J. Turunen e M. E. Ward (2007), "How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21(2), pp. 195-214; Messina, J., P. Du Caju, C. Filipa Duarte, M. Izquierdo e N. Lynggård Hansen (2008), *The Causes and Consequences of Nominal and Real Wage Rigidity: A Sectoral Approach*, mimeo (WDN); Holden, S. e F. Wulfsberg (2007), *Downward nominal wage rigidity in the OECD*, Working Paper della BCE n. 964.

15) Questo corpo di pubblicazioni segue il lavoro pionieristico di Blinder, A. S. e D. H. Choi (1990), "A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 105(4), pp. 1003-1015.

16) Questa sezione si basa principalmente sui risultati riportati in Babecký, J., P. Du Caju, O. Kosma, M. Lawless, J. Messina e T. Rødm (2008), *Downward wage rigidity and alternative margins of adjustment: survey evidence from European firms*, mimeo (WDN). Cfr. http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.

de una misura che coglie direttamente la DRWR. Tuttavia, è ragionevole aspettarsi che questa sia strettamente correlata alla misura in cui i salari fissati dalle imprese sono fortemente collegati all'inflazione¹⁷⁾. Questo studio utilizza quindi la percentuale di imprese per le quali sussiste un collegamento automatico fra salari e inflazione passata o attesa come proxy di rigidità dei salari reali (*real wage rigidity*, RWR), comprendendo le imprese con limitate possibilità di adeguare i salari reali sia al ribasso sia al rialzo. Il concetto di rigidità dei salari reali è tuttavia relativamente ristretto, in quanto potrebbero sussistere motivi diversi dall'indicizzazione che impediscono ai salari reali di essere corretti.

Un primo risultato importante dell'indagine del WDN è che la diffusione di riduzioni dei salari nominali fra le imprese europee, ad eccezione della Germania, è estremamente bassa. Solo il 4 per cento circa delle imprese ha dichiarato che i salari sono stati ridotti almeno una volta nei cinque anni precedenti. In prima istanza, ciò è fortemente indicativo di una rigidità al ribasso dei salari in Europa. La tavola 3 mostra che la rigidità dei salari reali, definita in precedenza, è molto più comune fra le imprese intervistate (interessandone il 16,8 per cento) rispetto alla DNWR (che riguarda solo il 9,6 per cento delle imprese), il che è in linea con altre evidenze di rigidità al ribasso dei salari nella maggior parte dei paesi europei continentali rispetto a Stati Uniti e Regno Unito¹⁸⁾. Vi sono notevoli differenze fra i paesi dell'UE per quanto riguarda la rigidità al ribasso dei salari. Nel complesso, i paesi del campione non appartenenti all'area dell'euro hanno il doppio delle probabilità di registrare DNWR rispetto a quelli dell'area, mentre per la rigidità dei salari reali è vero il contrario. La DNWR sembra più elevata della media in Repubblica Ceca, Estonia, Lituania, Paesi Bassi e Portogallo; è notevolmente inferiore alla media in Spagna, Francia, Italia, Ungheria e Slovenia. La rigidità dei salari reali è particolarmente presente in Belgio, Spagna e Slovenia, mentre lo è meno in Italia, Estonia e Polonia. Salari di efficienza e considerazioni di equità sembrano essere importanti ragioni alla base della riluttanza delle imprese a ridurre le retribuzioni.

Tavola 3 Rigidità al ribasso dei salari nominali (DNWR) e rigidità dei salari reali (RWR) per paese

(percentuale di imprese con rigidità salariali)

Paese	DNWR	RWR
Austria	13,3	9,8
Belgio	11,8	98,2
Repubblica Ceca	26,5	11,7
Estonia	21,7	4,4
Spagna	2,4	54,8
Francia	7,1	9,6
Grecia	12,5	20,0
Ungheria	5,9	11,2
Irlanda	7,1	8,2
Italia	3,9	1,7
Lituania	19,9	10,8
Paesi Bassi	23,2	n.d.
Polonia	10,0	6,9
Portogallo	15,0	9,0
Slovenia	2,9	23,5
Totale	9,6	16,8
Paesi dell'area dell'euro	8,1	20,3
Paesi non appartenenti all'area dell'euro	13,4	8,5

Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle.

Sembra che vi siano differenze solo modeste nell'incidenza della rigidità dei salari fra settori e categorie dimensionali delle imprese. Nel complesso, le caratteristiche dei paesi sembrano rivestire maggiore importanza per la rigidità al ribasso dei salari rispetto alla dimensione settoriale, suggerendo che le istituzioni del mercato del lavoro nazionale possono essere alla base di tali differenze. Ciò è in linea con i risultati dei dati individuali sui salari. Di fatto, nella recente letteratura la centralizzazione della fissazione dei salari e il grado di copertura della contrattazione collettiva sono stati connessi alla portata della rigidità al ribasso dei salari. Sulla base delle informazioni ricavate dall'indagine del WDN e di un'analisi di regressione multivariata, in Babecký et al. (2008) si evince che l'elevata copertura della contrattazione a livello nazionale e il rigore della legislazione a tutela dell'occupazione aumentano la DNWR.

17) Ciò trova conferma nell'evidenza empirica basata su un raffronto della misura rilevata dall'indagine del WDN con altre misure della rigidità al ribasso dei salari reali ottenuta da studi a livello microeconomico sulla distribuzione delle variazioni delle retribuzioni.

18) Cfr., ad esempio, Dickens et al. (2007), *op.cit.*

5.2 STRUMENTI ALTERNATIVI PER ADEGUARE IL COSTO DEL LAVORO

La rilevanza della rigidità al ribasso dei salari dipende anche dal fatto che le imprese dispongano o meno di altri strumenti per adeguare il costo del lavoro oltre a modifiche dei salari di base. L'indagine del WDN fornisce un riscontro unico sul contenimento dei costi attraverso la variazione del costo del lavoro non imputabile ai salari di base. Alle imprese intervistate è stato chiesto se avessero mai utilizzato strumenti diversi dalla retribuzione di base per modificare il costo del lavoro. Fra questi si annovera la possibilità di ridurre o eliminare le gratifiche, ridurre o eliminare i benefit, modificare l'assegnazione dei turni o i relativi premi, rallentare o congelare il tasso con cui sono effettuate promozioni, assumere nuovi dipendenti a un livello salariale inferiore rispetto al personale dimissionario su base volontaria e incoraggiare il prepensionamento al fine di sostituire dipendenti ad elevata retribuzione con neoassunti retribuiti in misura inferiore. Circa metà delle imprese intervistate hanno utilizzato alcuni degli strumenti menzionati per adeguare il costo del lavoro, soprattutto le imprese soggette a una rigidità al ribasso dei salari nominali. La tavola 4 mostra la percentuale

di imprese di ciascun paese che hanno dichiarato di essersi avvalse di vari strumenti per adeguare il costo del lavoro. La prevalenza di ciascuna strategia varia in misura alquanto sostanziale fra i paesi. La riduzione delle gratifiche è il metodo più comune utilizzato nei paesi non appartenenti all'area dell'euro, mentre è meno presente nei paesi dell'area (ad eccezione dell'Italia, dove quasi un quarto delle imprese riferiscono di adottare questo approccio). L'assunzione di nuovi dipendenti retribuiti in misura inferiore rispetto a quelli dimissionari o l'incoraggiamento al prepensionamento sono i metodi più usati in Belgio, Francia e Italia.

Oltre a presentare differenze da un paese all'altro, gli strumenti di correzione impiegati tendono anche a variare fra i settori (cfr. tavola 5). Il ricorso al lavoro meno costoso per sostituire lavoratori dimissionari è la strategia dominante nella maggior parte dei settori. Le imprese che appartengono al settore dell'energia o dell'intermediazione finanziaria sono quelle che, nel cercare di ridurre i costi, modificano con maggiori probabilità le gratifiche. Il prepensionamento è la strategia che viene seguita con meno probabilità; il settore che vi fa ricorso in misura più ampia è quello manifatturiero. I vari metodi di riduzione dei costi non si escludono a vi-

Tavola 4 Strumenti alternativi per modificare il costo del lavoro: rassegna per paese

(percentuale di imprese che ricorrono a un determinato strumento per modificare il costo del lavoro)

Paese	Qualsiasi strumento	Riduzione delle gratifiche	Riduzione dei benefit	Modifiche ai turni	Rallentamento delle promozioni	Assunzione di lavoratori meno retribuiti	Pre-pensionamento
Belgio	46	18,4	7,9	7,2	15	26,4	18,9
Repubblica Ceca	67,9	32,2	7,5	11,1	1,9	8,7	8,9
Estonia	93,6	40,2	20,5	21,1	6,2	16,2	2,6
Francia	58,6	14,7	6,1	—	15,4	39	30,3
Grecia	83,5	20,4	12,4	—	—	—	—
Ungheria	67,2	22,7	11,9	38,3	35,1	26,5	10,2
Irlanda	88,3	13,3	4,9	9,8	4,7	27,6	4
Italia	71,2	25,6	21,8	26	34	45,6	20,2
Polonia	50,5	23,6	16,3	12,4	12,8	23,7	10,9
Portogallo	39,5	13,7	8,4	10,7	14	16,2	0
Slovenia	57,5	13,5	12,8	9,1	18,9	15,8	8,9
Totale	62,4	22,8	14,8	19,2	20,9	32,2	16,7
Paesi dell'area dell'euro	63,5	20,6	14,8	21,4	25,2	38,8	20,7
Paesi non appartenenti all'area dell'euro	60,4	26,7	14,9	16,3	13,4	20,7	9,7

Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. I dati per Germania, Spagna, Paesi Bassi e Austria non sono disponibili. Le imprese potrebbero avvalersi anche di altri strumenti, come la ristrutturazione aziendale, la riduzione degli straordinari e della manodopera, ecc.

Tavola 5 Strumenti alternativi per modificare il costo del lavoro: rassegna per settore

(percentuale di imprese che ricorrono a un determinato strumento per modificare il costo del lavoro)

Settore	Qualsiasi strumento	Riduzione delle gratifiche	Riduzione dei benefit	Modifiche ai turni	Rallentamento delle promozioni	Assunzione di lavoratori con retribuzioni inferiori	Pre-pensionamento
Manifatturiero	61,2	21,1	13,5	18,9	20,5	31,9	17,7
Energia	66,2	30,7	22,1	4,1	13,0	18,5	25,2
Costruzioni	50,9	20,6	15,2	11,0	13,1	16,2	5,6
Commercio	64,0	25,4	17,6	22,1	21,9	37,2	10,9
Servizi di mercato	65,7	23,3	14,8	21,4	22,2	32,9	19,2
Intermediazione finanziaria	60,1	30,6	15,6	5,2	24,2	36,7	30,8
Servizi non di mercato	25,6	8,9	4,0	7,6	12,3	8,5	0,7
Totale	62,4	22,8	14,8	19,2	20,9	32,2	16,7

Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle. Nei calcoli non sono compresi Germania, Spagna, Paesi Bassi e Austria. Le imprese potrebbero avvalersi anche di altri strumenti, come la ristrutturazione societaria, la riduzione degli straordinari e della manodopera, ecc.

ceda e le imprese spesso ricorrono a più di una di queste strategie. Le riduzioni di prestazioni e gratifiche sembrano costituire una delle combinazioni più diffuse. L'assunzione di lavoratori meno onerosi per sostituire quelli dimissionari su base volontaria e l'incoraggiamento al prepensionamento per liberare posti di lavoro a beneficio di personale con retribuzione inferiore (ad esempio con minor anzianità di servizio) è un altro abbinamento comune, suggerendo che alcune imprese utilizzano il ricambio del personale per ridurre il costo del lavoro. Infine, una terza combinazione coinvolge la struttura salariale dell'impresa, in quanto prevede cambiamenti nell'organizzazione dei turni di lavoro e rallentamenti delle promozioni.

Nell'indagare se le imprese interessate da rigidità al ribasso dei salari possano aggirare que-

sto vincolo utilizzando strumenti alternativi di riduzione del costo del lavoro, in Babecký et al. (2008) si rileva che le imprese soggette a tale rigidità hanno di fatto maggiori probabilità di adottare un simile approccio. Inoltre, l'analisi di regressione mostra anche che le imprese che operano in un contesto concorrenziale ricorrono più probabilmente a strategie di contenimento del costo del lavoro diverso dai salari di base e che è più probabile che tali strumenti siano utilizzati per ridurre i costi nel caso di contratti collettivi. Questo collegamento è meno significativo nel caso di contratti negoziati a livello di impresa rispetto a quello di contratti negoziati a un livello più elevato, riflettendo probabilmente il fatto che il primo tipo di contratto consente alle imprese un maggior margine di manovra.

Riquadro

I SALARI DEI LAVORATORI NEOASSUNTI

I salari offerti ai dipendenti di nuova assunzione possono reagire in maniera diversa alle condizioni del mercato del lavoro aggregate rispetto a quelli di dipendenti con rapporto di lavoro in corso. Una migliore comprensione del significato di queste differenze è necessaria perché, come sottolineato in Pissarides (2007) e Haefke et al. (2008), è in larga misura la rigidità dei salari dei neoassunti ad avere un impatto sulla creazione di posti di lavoro.

La maggior parte delle evidenze a livello microeconomico basate su dati relativi ai salari individuali per gli Stati Uniti e per alcuni paesi europei (cfr. per esempio Carneiro et al., 2008) suggerisce che i salari offerti ai nuovi lavoratori sono più sensibili alle variazioni del tasso di disoccupazione

rispetto a quelli del personale con rapporto di lavoro in corso. Pissarides (2007) indaga su questi riscontri e giunge alla conclusione che, in media, un incremento di un punto percentuale del tasso di disoccupazione è associato a una diminuzione del 3 per cento dei salari dei nuovi lavoratori, mentre l'elasticità corrispondente per coloro che intrattengono già un rapporto di lavoro è pari solo a un terzo circa di questo valore.

I risultati delle indagini dirette a livello aziendale sulle pratiche di formazione dei salari adottate dalle imprese negli Stati Uniti (Bewley, 2007) e in Svezia (Agell e Lundborg, 2003) suggeriscono tuttavia che i salari dei nuovi lavoratori sono strettamente connessi a quelli dei lavoratori già presenti. L'indagine del WDN trattata nel presente articolo è a favore di questa tesi. Come riferito in Galuscak et al. (2008), quasi l'80 per cento delle imprese intervistate segnala che fattori interni, come i contratti collettivi o i salari di lavoratori con analoga qualifica già occupati nell'impresa, rivestono un significato maggiore rispetto alle condizioni esterne del mercato del lavoro nel delineare i salari dei nuovi lavoratori. Sussistono alcune evidenze a indicazione del fatto che le condizioni esterne del mercato del lavoro potrebbero essere più rilevanti nei paesi non appartenenti all'area dell'euro (per il 36 per cento delle imprese) rispetto a quelli che vi fanno parte (per il 15 per cento delle imprese). Questa differenza potrebbe essere ascrivibile in parte a fattori istituzionali: nei paesi esterni all'area la contrattazione è più decentralizzata e la percentuale di lavoratori interessati dai contratti collettivi è inferiore.

Le condizioni esterne del mercato del lavoro sarebbero anche più importanti in taluni settori, come i servizi alle imprese, e nelle piccole imprese. Inoltre, quanto più bassa è la probabilità che i salari dei nuovi lavoratori divergano dalla scala salariale interna, tanto più elevata è l'anzianità di servizio media degli occupati e tanto più basso è il grado di concorrenza cui è esposta l'impresa stessa. Questi riscontri confermano l'ipotesi avanzata da Bewley (2007), secondo cui le considerazioni di equità interna sono particolarmente importanti in imprese caratterizzate dalla presenza dominante di posti di lavoro a lungo termine e a tempo pieno. Di fatto, nell'indagine del WDN le imprese riferiscono che considerazioni di equità e il timore che differenze di salario fra lavoratori nuovi e già presenti possano avere un impatto su impegno e motivazione sono le ragioni più importanti per non adeguare il salario relativo dei nuovi lavoratori in reazione al variare delle condizioni del mercato del lavoro. Ciò è particolarmente vero in imprese che occupano lavoratori qualificati.

Riferimenti bibliografici

- Agell, J. e P. Lundborg (2003), "Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s", *Scandinavian Journal of Economics*, 105, pp. 15-29.
- Bewley, T. F. (2007), *Insights gained from conversations with labour market decision-makers*, Working Paper della BCE n. 776.
- Carneiro, A. e P. Portugal (2008), *Worker flows and real wage cyclicalities*, mimeo, Banco de Portugal.
- Galuscak, K., M. Keeney, D. Nicolitsas, F. Smets, P. Strzelecki e M. Vodopivec (2008), *The determination of wages of newly hired employees: survey evidence on internal versus external factors*, mimeo (WDN). Cfr. http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network_en.html.
- Haefke C., M. Sonntag e T. van Rens (2008), *Wage Rigidity and Job Creation*, Discussion Paper dell'IZA n. 3714.
- Pissarides, C. (2007), "The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer?", intervento alla Walras-Bowley Lecture, nel quadro dei North American Summer Meetings della Econometric Society, Duke University, giugno 2007.

6 LA REAZIONE DEI SALARI AGLI SHOCK

Infine, l'indagine del WDN ha anche raccolto informazioni su come reagiscono le imprese a diversi shock o a variazioni inaspettate del contesto in cui operano. Gli shock considerati sono due dal lato dell'offerta, ovvero un aumento del costo di un input intermedio (come un rincaro petrolifero) e un incremento dei salari (ad esempio dovuto ai contratti negoziati a livelli superiori), e uno dal lato della domanda, ovvero una diminuzione inattesa della domanda. Tutti e tre gli shock ipotetici sono comuni a tutte le imprese del mercato e lo shock sui salari è stato esplicitamente definito come permanente. Agli interpellati è stato chiesto di valutare la rilevanza delle quattro seguenti strategie di adeguamento in reazione a tali shock: un aumento dei prezzi, una riduzione dei margini di profitto, una riduzione della produzione e una riduzione dei costi.

Circa il 70 per cento degli interpellati indica che, in reazione a un aumento del costo di un input intermedio (shock da costi), la riduzione di altri costi e l'aumento dei prezzi erano opzioni con un ruolo "molto importante" e "importante", laddove la prima è lievemente più rilevante della seconda. Circa il 60 per cento delle imprese indica che adeguerebbe i prezzi nel caso di uno shock da salari (shock da costi). Nel caso di un rallentamento della domanda, circa l'80 per cento delle imprese cercherebbe di ridurre i costi, mentre ciascuna delle altre strategie ha un ruolo considerevole per circa metà delle imprese partecipanti all'indagine (cfr. tavola 6). Nella tavola 6 figura una sintesi dell'importanza relativa delle varie strategie di correzione. Le imprese tuttavia ricorrono spesso a una combinazione di queste strategie. L'adeguamento dei prezzi (aumentandoli per gli shock dal lato dell'offerta e diminuendoli per quello dal lato della domanda) in abbinamento a una riduzione dei costi sembra l'approccio più diffuso fra gli interpellati.

L'indagine ha riguardato anche il ruolo delle caratteristiche economiche e istituzionali sui meccanismi di adeguamento utilizzati dalle imprese, e in particolare la misura in cui ci si può attendere che si trasmettano ai prezzi gli shock

Tavola 6 Reazione a shock da costi, da salari e di domanda

(percentuale di imprese)

Strategia di adeguamento	Shock da costi	Shock da salari	Shock di domanda
Riduzione di (altri) costi	67,8	59,0	78,0
Modifiche ai prezzi	66,1	59,2	51,2
Riduzione dei margini	53,6	49,8	56,8
Riduzione della produzione	21,6	22,5	48,6

Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle.

da salari e da altri costi¹⁹). Le imprese che operano in un contesto maggiormente concorrenziale sono più sensibili a entrambi gli shock dal lato dell'offerta e conferiscono maggior importanza alla riduzione dei margini, della produzione e di altri costi rispetto alle imprese esposte a minori pressioni concorrenziali. L'esposizione ai mercati esterni limita invece la trasmissione degli incrementi dei costi ai prezzi (in quanto diminuisce la propensione delle imprese ad aumentare i prezzi), soprattutto nel caso di uno shock da salari permanente. Vi sono vari effetti associati alla contrattazione collettiva: è più probabile che le imprese soggette alla contrattazione collettiva, a livello nazionale, regionale o settoriale reagiscano a uno shock da costi aumentando i prezzi. Nel caso di shock da salari, l'influenza della contrattazione collettiva, benché meno chiara, opera nella stessa direzione. Infine, i risultati della regressione mostrano che le imprese attive nel settore dei servizi di mercato sono meno sensibili agli shock rispetto alle imprese del comparto manifatturiero, mentre le imprese più grandi sembrano ricorrere in misura maggiore a strategie di riduzione dei costi rispetto a quelle più piccole. Vi è tuttavia un'eterogeneità significativa fra i paesi per quanto riguarda le reazioni a tali shock. Sembra che la diversità di reazione a uno shock da costi intermedi possa, in parte, essere ricondotta alle differenze della legislazione a tutela dell'occupazione fra i paesi. Tuttavia, queste ultime hanno minor influenza sulla diversità di reazione agli shock da salari.

19) Cfr. Bertola et al. (2008), *op. cit.*

Tavola 7 Strategie mirate alla riduzione dei costi

(percentuale di imprese)			
Strategia di riduzione dei costi	dopo uno shock da costi	dopo uno shock da salari	dopo uno shock di domanda
Riduzione dei salari di base	1,2	–	1,2
Riduzione delle componenti flessibili dei salari	9,5	11,5	10,5
Riduzione dei dipendenti a tempo indeterminato	10,9	11,5	15,5
Riduzione dei dipendenti a tempo determinato o di altre tipologie	18,0	19,9	25,0
Riduzione delle ore lavorate per occupato	7,0	7,7	8,5
Riduzione di altri costi	53,5	49,4	39,4

Nota: i dati sono ponderati per essere rappresentativi dell'occupazione complessiva e proporzionati escludendo le risposte nulle.

L'indagine ha inoltre esaminato le varie strategie di riduzione dei costi impiegate in reazione ai differenti shock. Le imprese interpellate potevano scegliere fino a sei opzioni diverse: (i) ridurre i salari di base, (ii) ridurre le componenti flessibili dei salari, (iii) ridurre il numero di dipendenti a tempo indeterminato, (iv) ridurre il numero di dipendenti a tempo determinato, (v) ridurre le ore lavorate per occupato, (vi) ridurre i costi diversi dal costo del lavoro. Le strategie di riduzione dei costi riportate sono sintetizzate nella tavola 7. È interessante notare che pressoché la metà delle imprese interpellate hanno individuato nella diminuzione dei costi diversi dal costo del lavoro la strategia di riduzione dei costi più importante in seguito a uno shock dal lato dell'offerta, mentre la quota corrispondente è stata pari al 40 per cento circa nel caso di uno shock dal lato della domanda. I costi diversi dal costo del lavoro comprendono la negoziazione dei prezzi con i fornitori, la riduzione dei costi amministrativi e la riduzione dei costi di pubblicità. Come previsto, considerati i riscontri sulla rigidità dei salari, la riduzione dei salari di base è scelta da una percentuale molto bassa di imprese (1,2 per cento). La riduzione delle componenti flessibili dei salari è la strategia preferita da un numero maggiore, ancorché modesto, di imprese (il 10 per cento circa).

7 CONCLUSIONI

Comprendere le caratteristiche e le determinanti della fissazione dei salari è importante ai fini della comprensione del processo di trasmissione della politica monetaria. Una migliore conoscenza

del ruolo dei salari, e del mercato del lavoro in generale, nel processo di trasmissione rende più agevole delineare la politica monetaria nel perseguimento della stabilità dei prezzi e aumenta la precisione dei modelli macroeconomici e della loro applicazione empirica all'analisi di politica economica. Inoltre, l'individuazione delle fonti delle rigidità salariali riveste un'importanza fondamentale nell'elaborare politiche strutturali appropriate che facilitino il processo di adeguamento in presenza di squilibri macroeconomici all'interno dell'area dell'euro.

Sulla base di nuovi risultati derivanti da un'indagine condotta a livello di impresa in un'ampia gamma di Stati membri, il presente articolo concorre a una migliore comprensione delle pratiche di fissazione dei salari in tutta l'Unione europea. Da queste evidenze si possono trarre alcune conclusioni preliminari. Innanzitutto, la frequenza delle variazioni dei salari è inferiore a quella delle correzioni dei prezzi. Il 60 per cento delle imprese interpellate modifica i salari una volta all'anno e circa il 25 per cento meno di frequente, mentre le percentuali corrispondenti relative alle variazioni di prezzo, rispettivamente al 40 e al 7,4 per cento, sono significativamente inferiori. In secondo luogo, circa il 30 per cento delle imprese interpellate segnalano che le variazioni di salari hanno luogo in genere in gennaio. Le variazioni dei salari sono quindi più sincronizzate rispetto a quelle dei prezzi. In terzo luogo, i risultati dell'indagine confermano altri riscontri a livello microeconomico di rigidità al ribasso dei salari nominali e reali in molti paesi dell'area dell'euro. La forma di rigidità (nominale o reale) presente in un dato paese dipende

dalle istituzioni responsabili della determinazione dei salari, come il grado di indicizzazione che varia in misura piuttosto considerevole fra i paesi. In quarto luogo, le evidenze di rigidità al ribasso si concentrano sui salari di base. Le imprese dispongono però di molti altri modi di ridurre il costo del lavoro: per esempio riducendo le gratifiche, diminuendo i benefit, modificando le prassi di lavoro, contenendo i tassi di promozione e sostituendo i lavoratori dimissionari con retribuzioni più basse. L'indagine del WDN suggerisce che pressoché la metà delle imprese interpellate hanno utilizzato una di queste strategie per ridurre i costi. In quinto luogo, per la maggior parte delle imprese rimangono i fattori interni, quali il contratto collettivo o i salari di dipendenti con caratteristiche analoghe presenti nell'impresa, a essere le determinanti più importanti dei salari dei lavoratori neoassunti. Le imprese sono restie a scostarsi dalle scale salariali interne per ragioni di equità ed efficienza.

Infine, i risultati dell'indagine contribuiscono a una migliore comprensione del legame fra salari e prezzi. Soprattutto in imprese con un'elevata quota di lavoro, la trasmissione dei salari ai prezzi è notevole. Le imprese con una quota elevata di costo del lavoro segnalano anche con maggiore frequenza che vi è uno stretto collegamento fra il calendario delle variazioni di prezzi e salari. La trasmissione dei salari ai prezzi è ridotta in presenza di un livello elevato di concorrenza o della quota di esportazioni.

Sono ora necessarie ulteriori analisi con modelli macroeconomici fondati su microdati per approfondire la comprensione delle implicazioni macroeconomiche e di politica economica di questi risultati microeconomici per il processo di trasmissione della politica monetaria e l'aggiustamento macroeconomico nell'area dell'euro. È questo attualmente un importante obiettivo di ricerca del WDN.