

## **Wages under firm-level bargaining**

Le relazioni industriali in Italia sono caratterizzate da una contrattazione multilivello. Nel primo livello, quello dei contratti nazionali, i sindacati e le organizzazioni datoriali contrattano ex-ante i livelli retributivi per ciascun comparto produttivo con l'obiettivo di proteggere il potere d'acquisto dei salari. Nel secondo livello, attraverso la contrattazione aziendale vengono negoziate delle componenti retributive variabili, che dipendono dalla performance complessiva dell'azienda. In questo contesto, le componenti della retribuzione determinate a livello aziendale vengono ad essere strettamente correlate ai risultati aziendali e più resilienti rispetto al ciclo economico. Le aziende che sottoscrivono accordi a livello aziendale possono anche beneficiare di incentivi fiscali che aumentano la retribuzione netta dei propri lavoratori. Tali benefici sono soggetti alla prova dei mezzi rispetto a delle soglie salariali e al raggiungimento di obiettivi di performance. Pertanto, la quota di retribuzione variabile viene a dipendere sia dalla struttura retributiva all'interno dell'azienda, sia dal legame tra salari e produttività dell'impresa stessa. In questo studio, indaghiamo empiricamente l'impatto dei contratti collettivi a livello aziendale sui livelli retributivi dei lavoratori. Utilizziamo un dataset, che combina le informazioni relative alla presenza di un contratto aziendale, con dati amministrativi (lavoratore-impresa) tratti dai registri della previdenza sociale (Inps). Specificiamo e stimiamo un'equazione salariale in cui i salari dei lavoratori sono correlati alla presenza di un contratto aziendale e alla produttività pregressa, controllando per una serie di caratteristiche individuali e aziendali, nonché per gli effetti fissi individuali (e di impresa). I nostri risultati indicano che i livelli retributivi sono positivamente correlati alla presenza di accordi aziendali, in aggiunta all'effetto diretto della produttività aziendale, (presumibilmente legata alla componente variabile del salario). Questa componente di salario variabile, tuttavia, nasconde una sostanziale eterogeneità al variare della produttività aziendale. Infatti, l'interazione tra la presenza di un accordo aziendale e la produttività, mostra come l'effetto della componente retributiva variabile cambi in modo significativo lungo la distribuzione della produttività, in un range che va da premi retributivi aziendali non statisticamente significativi, in imprese a bassa produttività, a premi retributivi positivi statisticamente significativi, nelle imprese più produttive. Interpretiamo questo risultato in termini di divisione delle rendite, mostrando che le imprese ad alta produttività condividono i guadagni di produttività con i lavoratori pagando premi salariali positivi, mentre le imprese a bassa produttività pagano premi salariali nulli o negativi. Quando controlliamo per l'eterogeneità individuale non osservata, troviamo evidenza di effetti di selezione positiva

dei lavoratori più produttivi nelle imprese ad alta produttività, che contribuisce a spiegare, in parte, i premi salariali positivi osservati. Infine, per tenere conto degli shock variabili nel tempo, stimiamo un modello con variabili strumentali sfruttando per l'identificazione degli effetti i cambiamenti negli incentivi fiscali forniti dallo Stato alle imprese con contratto aziendale. Scopriamo che...

### **Extended abstract**

The Italian system of industrial relations is characterized by a two-tier structure. In the first tier, unions and employers bargain ex-ante over industry-wide wage levels that are not contingent on local conditions and are targeted to protect workers' purchasing power. In the second tier, firm-level agreements set variable pay components that depend on local conditions, such that overall firm performance is used as reference for performance-related-pay components. In this context, firm-level pay is expected to be closely related to firm performance and more flexible over the business cycle. Companies with firm-level agreements can benefit from fiscal incentives increasing their workers' net pay, which are conditional on given wage threshold and upon reaching the performance targets. Hence, variable pay is likely to depend on both the within-firm structure of pay, as well as on the link between wages and firm's productivity. In this paper, we empirically investigate the impact of firm-level collective agreements on individual wages. We use a unique dataset, which combines information on the presence of firm-level bargaining, drawn from a large Italian employers' survey, with matched employer-employee administrative data drawn from social security records. We specify and estimate a wage equation in which workers' wages are related to the presence of a firm-level collective agreement and to firm productivity, while controlling for a large set of individual and firm attributes, as well as time-invariant individual and/or firm fixed effects. Our findings indicate that individual wages are positively related to the presence of firm-level agreements, over and above the effect of firm productivity on wages – a link that presumably derives from the negotiated variable component of wages. This firm-level variable pay component, however, hides substantial heterogeneity by firm productivity. Indeed, when we investigate the interactions between the presence of a firm-level agreement and firm productivity, we find that flexible pay components vary significantly along the productivity distribution, ranging from non-statistically significant variable pay premia, in low productivity firm, to positive statistically significant pay premia in highly productive firms. We interpret this finding in terms of rent sharing, showing that high

productivity firms share rents with their workers paying positive wage premia, while low productivity firms pay null or negative premia. When we also control for individual time-invariant unobserved heterogeneity, we find evidence of positive sorting of more productive workers in high productivity firms, such that the estimated positive (negative) variable pay premia are partly confounded by the sorting effect. Finally, to account for time-varying shocks, we re-estimate the model exploiting changes in the fiscal incentives provided by the State to firms with firm-level collective agreement. We find that ...