



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia

di Francesco D'Amuri e Cristina Giorgiantonio

Luglio 2014

Numero

221



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional papers)

Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia

di Francesco D'Amuri e Cristina Giorgiantonio

Numero 221 – Luglio 2014

La serie Questioni di economia e finanza ha la finalità di presentare studi e documentazione su aspetti rilevanti per i compiti istituzionali della Banca d'Italia e dell'Eurosistema. Le Questioni di economia e finanza si affiancano ai Temi di discussione volti a fornire contributi originali per la ricerca economica.

La serie comprende lavori realizzati all'interno della Banca, talvolta in collaborazione con l'Eurosistema o con altre Istituzioni. I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità delle Istituzioni di appartenenza.

La serie è disponibile online sul sito www.bancaditalia.it.

ISSN 1972-6627 (stampa)

ISSN 1972-6643 (online)

Stampato presso la Divisione Editoria e stampa della Banca d'Italia

DIFFUSIONE E PROSPETTIVE DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE IN ITALIA

di Francesco D'Amuri* e Cristina Giorgiantonio*

Sommario

Il lavoro fornisce una rassegna dei principali interventi, definiti dalle parti sociali o di iniziativa governativa, che hanno cercato di favorire il decentramento degli assetti contrattuali negli ultimi anni. Sono state introdotte numerose innovazioni che non hanno tuttavia mutato gli assetti fondamentali e l'equilibrio tra i diversi livelli della contrattazione collettiva. Le evidenze disponibili indicano che la contrattazione integrativa si è associata a pratiche manageriali innovative, ma che una quota significativa delle imprese sarebbe disposta a siglare accordi che prevedono incrementi retributivi o garanzie occupazionali a fronte di maggiore flessibilità nell'utilizzo della manodopera. Le incertezze sul piano normativo e negoziale possono rendere meno agevole la stipula di tali intese.

Classificazione JEL: J31, J41, J51, J53.

Parole chiave: relazioni industriali, diritto del lavoro, struttura salariale.

Indice

1. Introduzione	5
2. Evoluzione e articolazione attuale della contrattazione collettiva.....	5
2.1. L'individuazione di regole per il "governo" delle relazioni industriali	6
2.2. Interventi volti a circoscrivere il ruolo del contratto collettivo nazionale di categoria	8
2.3. Le agevolazioni di carattere contributivo e fiscale alle politiche aziendali indirizzate all'efficienza produttiva	10
3. Le tendenze della contrattazione collettiva decentrata: l'evidenza empirica.....	12
3.1. Le retribuzioni: il peso dei minimi da CCNL	12
3.2. La diffusione degli sgravi fiscali sulla retribuzione di produttività.....	13
3.3. Contrattazione integrativa, retribuzioni, organizzazione del lavoro	14
3.4. Giudizi delle imprese sugli assetti contrattuali attuali	15
4. Questioni aperte nell'assetto della contrattazione collettiva.....	16
5. Questioni aperte in merito agli incentivi per le retribuzioni di produttività.....	20
Bibliografia	22
Figure e tavole	26
Appendice	36

* Banca d'Italia, Dipartimento Economia e statistica, Servizio Struttura economica. *Il lavoro riflette esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità dell'Istituzione di appartenenza.* Si ringraziano per i preziosi commenti Magda Bianco, Andrea Brandolini, Matteo Bugamelli, Maurizio del Conte, Riccardo Del Punta, Eugenio Gaiotti, Marco Magnani, Paolo Pini, Alfonso Rosolia, Paolo Sestito e Roberta Zizza, oltre che i partecipanti alle presentazioni tenute presso: Banca d'Italia, Università Cà Foscari – Venezia (Convegno "Consenso, dissenso, rappresentanza nel governo delle relazioni industriali"), Università Sapienza di Roma (AISRI AIEL workshop), Università della Svizzera Italiana – Lugano (Riunione annuale della Società Italiana Diritto ed Economia).

1. Introduzione

In Italia è da tempo in atto un processo di erosione della centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), culminato nell'Accordo interconfederale del giugno 2011 (poi recepito dal Testo unico sulla rappresentanza del gennaio 2014), che ha ampliato gli ambiti e definito le modalità di attivazione della contrattazione decentrata. Sul piano legislativo, è intervenuto l'art. 8 del d. l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella l. 14 settembre 2011, n. 148, che ha introdotto la possibilità di siglare accordi aziendali e territoriali in deroga alla legge oltre che al CCNL. Sono stati, inoltre, previsti una serie di interventi volti a introdurre agevolazioni di carattere contributivo e fiscale per la quota della retribuzione contrattata al livello locale.

Sul piano delle relazioni industriali, la maggiore decentralizzazione contrattuale potrebbe facilitare la sperimentazione di pratiche organizzative innovative e più adatte alle esigenze produttive specifiche dell'impresa, offrendo allo stesso tempo maggiore flessibilità nell'adozione degli schemi retributivi. Il percorso avviato è, però, lungi dall'essere concluso. Una quota significativa di imprese (anche fra quelle che già ricorrono alla contrattazione decentrata) si dichiara insoddisfatta degli attuali assetti contrattuali. Incongruenze e incertezze normative possono ostacolare l'uso della contrattazione decentrata come sede per modificare e adeguare al contesto micro-aziendale quanto stabilito in sede nazionale.

Il lavoro è così articolato: il secondo paragrafo delinea l'evoluzione e l'articolazione attuale del sistema delle relazioni industriali in Italia; il terzo fornisce alcune evidenze circa il ricorso alla contrattazione decentrata in Italia e le esigenze manifestate dalle aziende; il quarto individua le principali questioni aperte, dal punto di vista "regolamentare"¹, nell'attuale sistema delle relazioni industriali; il quinto discute le problematiche relative agli incentivi fiscali per le retribuzioni di produttività.

2. Evoluzione e articolazione attuale della contrattazione collettiva

Tradizionalmente, il sistema italiano delle relazioni industriali si è basato sulla centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), con spazi limitati per la contrattazione di secondo livello. Inoltre, esso si è sviluppato in assenza di una cornice legislativa di riferimento per la stipula e la validità delle intese².

L'analisi dell'evoluzione più recente richiede di partire dall'assetto definito nel Protocollo del 23 luglio 1993 e di ripercorrere gli interventi degli ultimi anni tesi, in particolare, a valorizzare la contrattazione di secondo livello. Una rappresentazione schematica dell'assetto iniziale e dei successivi cambiamenti per quanto concerne i margini e l'ambito di applicazione della contrattazione decentrata è riportata nella Tavola 1. Sulla base del Protocollo del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti sociali³, il CCNL aveva il ruolo di:

i) definire il quadro normativo relativo all'utilizzo della manodopera;

ii) preservare il potere d'acquisto dei salari, attraverso un meccanismo basato sull'inflazione programmata e il recupero non automatico degli eventuali scostamenti rispetto alla dinamica

¹ Intendendosi per tali i profili attinenti non solo alla disciplina normativa, sia essa di rango primario o secondario, ma anche all'adozione di intese sul piano negoziale.

² Cfr. Treu (2012).

³ Tale Protocollo, da alcuni definito anche "Carta costituzionale del sistema italiano di relazioni industriali" (cfr. Giugni (1993)), per alcuni profili ancora vigente, aveva, confermato un assetto della contrattazione collettiva basato su un contratto nazionale di lavoro di categoria e un secondo livello aziendale, o alternativamente territoriale (laddove previsto dalla prassi di ciascun settore). Inoltre il Protocollo, superando il sistema degli adeguamenti salariali automatici, aveva fissato in 4 anni la durata dei contratti e previsto una sessione intermedia ogni 2 anni per il rinnovo della parte economica. Cfr. Brandolini et al. (2007); Del Punta (2012). Per una valutazione degli effetti dell'Accordo sulle dinamiche salariali e sulla produttività cfr. Bazzana e al. (2005), Fabiani et al. (1998) e Tronti (2010).

effettiva dei prezzi; l'ancoraggio delle aspettative sulla dinamica dei prezzi ha permesso la moderazione delle rivendicazioni salariali e la conseguente disinflazione.

Il secondo livello, gerarchicamente subordinato a quello nazionale, riguardava – invece – “materie e istituti diversi e non ripetitivi” (c.d. *clausola di non ripetibilità*) “rispetto a quelli retributivi propri del CCNL”, con il fine di introdurre eventuali aumenti salariali, contrattati a livello territoriale o aziendale, legati a guadagni di produttività⁴. Al contratto di secondo livello, quindi, si affidava una funzione integrativa e applicativa di quello nazionale, con una specializzazione e un certo livello di autonomia in ordine alle competenze di tipo retributivo.

L'esercizio della rappresentanza e delle prerogative sindacali era regolato dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, che disciplinava e privilegiava il ricorso al modello della rappresentanza sindacale unitaria, legittimata dal voto di tutti i lavoratori. Vi si affiancava la rappresentanza sindacale aziendale, prevista per via legislativa (art. 19 della l. 20 maggio 1970, n. 300 – c.d. Statuto dei lavoratori) e rappresentativa dei soli lavoratori iscritti a una determinata sigla (sulla distinzione tra rappresentanze sindacali unitarie – RSU e rappresentanze sindacali aziendali – RSA, cfr. la Tavola 2).

Tale assetto è stato profondamente influenzato dalle iniziative del gruppo Fiat, prima attraverso la stipula (in data 29 dicembre 2010) di un contratto collettivo di gruppo a firma separata (c.d. contratto di primo livello) sostitutivo del CCNL Metalmeccanici e ad esso per più versi derogatorio con riferimento alla regolazione degli aspetti organizzativi e gestionali del rapporto di lavoro⁵; poi tramite il recesso (avvenuto il 3 ottobre 2011, con decorrenza dal 31 dicembre 2011) delle aziende del gruppo Fiat da Confindustria e, infine, con il recesso “da tutti i contratti applicati nel gruppo Fiat e da tutti gli altri contratti e accordi collettivi aziendali e territoriali vigenti”, comunicato dall'azienda il 21 novembre 2011⁶.

Tali iniziative hanno contribuito a far emergere criticità legate, in particolare, all'assenza di regole chiare e certe per la stipula e la vincolatività delle intese (a livello sia nazionale, sia decentrato), con le conseguenti ricadute in punto di rischi legali e di contenzioso; e alla limitata flessibilità del sistema, dovuta alla tendenziale subordinazione della contrattazione di secondo livello rispetto al CCNL.

Anche a seguito di tali eventi, negli ultimi anni si sono adottati numerosi interventi di modifica dell'assetto tradizionale delle nostre relazioni industriali. Essi si sono caratterizzati in particolare per: *i*) l'individuazione di regole, su base collettiva, cui fare riferimento per la stipula e la validità delle intese; *ii*) la progressiva erosione della centralità del CCNL, a vantaggio di una maggiore autonomia della contrattazione decentrata; *iii*) l'introduzione, a fini incentivanti, di agevolazioni di carattere contributivo e fiscale alle politiche aziendali indirizzate all'efficienza produttiva, da definire mediante la contrattazione di secondo livello.

2.1. L'individuazione di regole per il “governo” delle relazioni industriali

Negli ultimi anni le parti sociali hanno siglato numerose intese volte a disciplinare la stipula e la validità dei contratti a livello sia aziendale, sia nazionale, intervenendo in particolare *i*) sui criteri per la misurazione della rappresentatività effettiva delle sigle sindacali; *ii*) sulle modalità di esercizio della rappresentanza sindacale in azienda; *iii*) sull'esigibilità dei contratti.

⁴ La contrattazione di secondo livello poteva beneficiare di un ulteriore spazio derivante dalla scelta del CCNL di affidare al livello decentrato la regolamentazione-rinegoziazione di istituti o materie appannaggio del livello nazionale (c.d. clausola di rinvio), e ferma restando la possibilità che la contrattazione aziendale/territoriale si svolga su materie e istituti non disciplinati dal CCNL o solo genericamente regolati da quest'ultimo.

⁵ Stipulato inizialmente per la sola Fabbrica Italia Pomigliano s.p.a., ma poi esteso a tutte le società del gruppo con accordo del 13 dicembre 2011.

⁶ Su tali avvenimenti si rinvia a Tursi (2012).

Il primo passo in tal senso è rappresentato dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, sottoscritto da Confindustria e dalle tre principali sigle sindacali (CGIL, CISL e UIL). In primo luogo, tale Accordo ha previsto la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali sulla base della combinazione tra dati associativi (rilevati dall'INPS) e dati del consenso elettorale nelle elezioni delle RSU, da rinnovare ogni tre anni (e raccolti dal CNEL)⁷. Attraverso l'introduzione di parametri oggettivi per misurare la maggiore rappresentatività ai fini della legittimazione alla contrattazione collettiva nazionale in un'ottica di comparazione fra le varie organizzazioni sindacali, si supera la nozione di sindacato "comparativamente più rappresentativo" o "maggiormente rappresentativo" elaborata dalla giurisprudenza⁸. Inoltre, l'Accordo ha stabilito criteri in base ai quali i contratti collettivi aziendali sono efficaci per tutto il personale in forza (c.d. efficacia *erga omnes*)⁹ e sancito la possibilità di introdurre nei contratti aziendali *clausole di tregua sindacale*, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva.

A integrazione di quanto già previsto nell'Accordo interconfederale del 2011, è stata siglata un'Intesa unitaria sulla rappresentanza (31 maggio 2013), che – oltre a specificare alcuni contenuti del primo Accordo – ha introdotto regole in materia di vincolatività ed esigibilità dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, estendendo il meccanismo di approvazione a maggioranza già previsto per le intese a livello aziendale, con impegno delle parti firmatarie dell'Intesa a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti¹⁰. Ha previsto, inoltre, alcune modifiche della disciplina della rappresentanza sindacale in azienda, volte a valorizzare il modello della

⁷ Più in dettaglio, la rappresentatività deve essere misurata dal CNEL combinando i dati associativi sulle deleghe sindacali conferite dai lavoratori, rilevati dall'INPS, e quelli sui consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie, da rinnovare ogni tre anni, trasmessi dalle organizzazioni sindacali. Per la legittimazione alla contrattazione collettiva nazionale è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5 per cento del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale. Giova precisare come, anche prima di tale Accordo, la giurisprudenza avesse argomentato – seppure non pacificamente – l'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale in base, tra l'altro, all'indivisibilità degli interessi regolati (non sarebbe ammissibile, ad esempio, un diverso regime orario in funzione dell'affiliazione sindacale o meno: cfr. Cass., 2 maggio 1990, n. 3607; 8 luglio 2004, n. 12647) o al contenuto complessivamente migliorativo rispetto alla precedente disciplina. Su questi temi si rinvia a Carinci et al. (2013).

⁸ La nozione di sindacato "comparativamente più rappresentativo" o "maggiormente rappresentativo" è emersa in un periodo di unità sindacale, privilegiando i contratti stipulati insieme da CGIL-CISL-UIL rispetto ad altri conclusi con sigle sindacali "nuove", che destavano il sospetto di essere state create *ad hoc* (ai limiti con l'art. 17 dello Statuto dei lavoratori) per negoziare al ribasso le retribuzioni dei lavoratori. La giurisprudenza (cfr., ad esempio, Cass. 27 ottobre 1990, n. 10392; Cass. 1° marzo 1986, n. 1320; C. Cost. 4 dicembre 1995, n. 492; C. Cost. 24 marzo 1988, n. 334) ha individuato, tra gli altri, quali indici affinché un sindacato possa essere riconosciuto maggiormente rappresentativo: *i*) una diffusione territoriale non limitata a una parte soltanto del territorio nazionale; *ii*) un'equilibrata consistenza associativa nello specifico settore e lo svolgimento sistematico di attività di autotutela consistente in particolare nella sottoscrizione di contratti collettivi; *iii*) l'inclusione nel decreto del ministero del lavoro del 12 luglio 1978, emanato in attuazione della l. 18 novembre 1977, n. 902.

⁹ Ciò avviene se il contratto è approvato dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie o, per le aziende nelle quali sono presenti le rappresentanze sindacali aziendali, dalle RSA destinarie della maggioranza delle deleghe (sulla distinzione tra RSU e RSA cfr. Tav. 2). Se approvato dalle RSA, il contratto sottoscritto deve essere sottoposto al voto dei lavoratori, qualora sia richiesto da almeno una delle organizzazioni firmatarie dell'accordo o dal 30 per cento dei lavoratori dell'impresa, entro 10 giorni dalla conclusione. La consultazione è valida se vi partecipa il 50 per cento più uno degli aventi diritto al voto; l'intesa è respinta con il voto della maggioranza semplice.

¹⁰ Più in dettaglio, l'Intesa conferma che sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano, nell'ambito di applicazione del CCNL, una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, misurata secondo i criteri già individuati dall'Accordo interconfederale del 2011 (media fra il dato associativo e il dato elettorale), precisando però che ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nell'elezione della RSU valgano esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni organizzazione sindacale aderente alle confederazioni firmatarie dell'Intesa. Stabilisce, inoltre, che i CCNL sottoscritti formalmente dalle organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 51 per cento della rappresentanza determinata secondo i criteri di cui sopra, previa consultazione certificata di tutti i lavoratori a maggioranza semplice, siano efficaci ed esigibili, con impegno delle parti firmatarie dell'Intesa a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti. Viene demandata ai singoli CCNL l'individuazione di clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti. Cfr. Romagnoli (2013); Ichino (2013a).

rappresentanza sindacale unitaria, attraverso – tra l’altro – il passaggio a un meccanismo di elezione esclusivamente proporzionale¹¹.

Il Testo unico sulla rappresentanza poi (10 gennaio 2014), nel recepire, unificare e armonizzare i contenuti delle due Intese di cui sopra, ha in particolare stabilito le modalità per la misurazione dei dati associativi¹² e adeguato la disciplina delle RSU, in precedenza dettata dall’Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, ai principi individuati dall’Intesa sulla rappresentanza del 2013.

2.2. *Interventi volti a circoscrivere il ruolo del contratto collettivo nazionale di categoria*

Mentre le spinte innovative circa le procedure per la stipula delle intese a livello decentrato sono piuttosto recenti, quelle per ampliare gli ambiti tematici della contrattazione aziendale sono di più antica data. Primi segnali in tale direzione si sono avuti già all’interno del fenomeno dell’integrazione funzionale tra legge e contratto collettivo, vale a dire del rinvio (o della delega) da parte del legislatore al contratto collettivo, che – in alcuni casi – ha avuto a oggetto direttamente la contrattazione collettiva decentrata (aziendale o territoriale)¹³. Il rinvio al contratto di secondo livello è divenuto sempre più frequente a partire dalla c.d. legge Biagi (d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), interessando in particolare requisiti e limiti del ricorso alle diverse tipologie di contratti di lavoro c.d. flessibili¹⁴.

¹¹ Basato solo sui voti effettivamente conseguiti, con il superamento – quindi – della regola del c.d. terzo riservato, in base alla quale la quota di un terzo dei componenti doveva essere riservata alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell’unità produttiva (sostanzialmente, CGIL, CISL e UIL). Più in dettaglio, in passato alla composizione della RSU si procedeva, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale con criterio proporzionale e a scrutinio segreto tra le liste concorrenti. Il residuo terzo veniva assegnato alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell’unità produttiva e alla sua copertura si procedeva mediante designazione o elezione, da parte delle associazioni sindacali che ne avevano diritto, in proporzione ai voti ottenuti nell’elezione dei due terzi. Cfr. Del Punta (2012).

¹² Si prevede l’obbligo per il datore di lavoro di effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni che hanno sottoscritto le intese. Il contributo associativo non potrà essere inferiore a un valore percentuale della retribuzione tabellare, che sarà definito dai contratti collettivi. Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti delle intese sulla rappresentanza, pur non avendole siglate. Il numero delle deleghe sarà rilevato dall’INPS tramite un’apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens). È prevista, poi, la stipula di una convenzione tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL e l’INPS, per introdurre nelle dichiarazioni mensili Uniemens un’apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali dovranno catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL. I dati raccolti dall’INPS saranno trasmessi – previa definizione di un protocollo d’intesa con i firmatari delle intese – al CNEL, che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU da rinnovare ogni tre anni. Una volta completato il calcolo, il CNEL comunicherà alle parti sociali il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

¹³ Già a partire dagli anni ‘80, con la possibilità per la contrattazione collettiva (anche) decentrata di estendere l’utilizzabilità dei contratti a termine al di là delle ipotesi prefissate dalla normativa nazionale *ex art. 23 della l. 28 febbraio 1987, n. 56*. Si pensi, ancora, ai c.d. contratti di riallineamento di cui al d. l. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella l. 28 novembre 1996, n. 608 e al c.d. Pacchetto Treu (l. 24 giugno 1997, n. 196). Su questi temi si rinvia a Pirrone e Sestito (2009).

¹⁴ Cfr., ad esempio, l’art. 58, comma 1, e l’art. 55, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in tema di contratti di inserimento; l’art. 32, comma 6, della l. 4 novembre 2010, n. 183, relativo alla riduzione del limite massimo (stabilito *ex lege*) dell’indennità dovuta al lavoratore in caso di conversione del contratto a tempo determinato; ancora più di recente, l’art. 7, comma 1, lett. a) e c) del d.l. 28 giugno 2013, n. 76 (c.d. Decreto Giovannini), convertito nella l. 9 agosto 2013, n. 99, in tema di individuazione di ipotesi di acausalità del contratto a tempo determinato e di definizione degli intervalli di tempo intercorrenti tra un contratto a tempo determinato e quello successivo (su questi temi si rinvia a D’Elia (2013); Garofalo (2012); Giorgiantonio (2011)). Rilevanti, in tal senso, sono anche le clausole introdotte nel 2006 nel CCNL del settore chimico-farmaceutico, che – benché non abbiano mai trovato applicazione in concreto – stabilivano che le deroghe realizzate nell’ambito della contrattazione collettiva di secondo livello avrebbero potuto

Con l' Accordo quadro del 22 gennaio 2009, sottoscritto da CISL, UIL e UGL (ma non dalla CGIL), si è poi avallata la strategia degli accordi c.d. in deroga rispetto al contratto nazionale¹⁵, consentendo il raggiungimento di specifiche intese per governare direttamente, nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale: tali intese potevano, infatti, definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, anche in via sperimentale o temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria¹⁶.

Le vicende legate al caso Fiat hanno stimolato la definizione di interventi più incisivi, sul piano contrattuale prima, su quello legislativo poi, volti ad ampliare l'ambito di applicazione della contrattazione collettiva decentrata:

i) il già citato Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (siglato – a differenza di quello del 2009 – anche dalla CGIL), che amplia in misura considerevole i margini entro i quali i contratti di secondo livello possono derogare, anche in senso peggiorativo, al CCNL, superando la *clausola di non ripetibilità*, ancorandoli al solo limite dell'obiettivo di conseguire una più efficace adesione alle esigenze degli specifici contesti produttivi¹⁷, e prevedendo puntuali modalità di approvazione per la loro efficacia *erga omnes*¹⁸;

ii) l' art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella l. 14 settembre 2011, n. 148 (c.d. Manovra di Ferragosto), che attribuisce alle intese aziendali e territoriali (definite “*contratti di prossimità*”) la possibilità di derogare in termini peggiorativi non solo al CCNL di categoria, ma anche alle previsioni di legge¹⁹, in controtendenza con le caratteristiche del nostro sistema, fondato sulla rappresentanza nazionale. Tali intese hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, purché siano sottoscritte – sulla base di un criterio maggioritario – dalle associazioni dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli Accordi interconfederali vigenti²⁰.

riguardare teoricamente tutti gli aspetti della retribuzione, a eccezione del salario minimo di settore, il quale non poteva essere inferiore a quello pattuito nel contratto di livello superiore (cfr. Keune (2011)).

¹⁵ I contenuti di questo Accordo sono stati poi recepiti nell'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009 (anche questo non sottoscritto dalla CGIL). Si tratta di un accordo di tipo sperimentale e di durata quadriennale sulle regole e sulle procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente. La vigenza dei contratti collettivi nazionali è stata riportata a tre anni sia per la parte normativa, sia per quella economica, e sono state introdotte nuove regole per il calcolo degli adeguamenti retributivi, determinati sulla base non più dell'inflazione programmata, ma di un “nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati”. La previsione di tali automatismi potrebbe aver ridotto gli ambiti di negoziazione relativamente agli incrementi retributivi. Cfr. Ferrante (2012); Garofalo (2012).

¹⁶ Vi è, inoltre, un riequilibrio tra contrattazione decentrata aziendale e territoriale, non essendo più limitata quest'ultima ai soli casi ove fosse già prevista (come, invece, stabiliva il Protocollo del 1993), ma potendone essere individuati di ulteriori successivamente mediante “specifiche intese” con vigenza triennale. Su questi temi si rinvia a Lassandari (2009); Garofalo (2012); Del Punta (2012).

¹⁷ Si preserva, in ogni caso, la centralità del CCNL stabilendo che esso definisca i limiti e le procedure entro cui i contratti aziendali possono derogare alle disposizioni previste dagli stessi contratti collettivi nazionali. In assenza di questi elementi, i contratti collettivi aziendali possono comunque modificare gli istituti del CCNL, che disciplinano prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa.

¹⁸ I contenuti di tale Accordo sono stati poi recepiti dal Testo unico sulla rappresentanza: cfr. paragrafo precedente.

¹⁹ I contratti di prossimità possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento, tra l'altro, alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale, alla disciplina dell'orario di lavoro, alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro.

²⁰ Contratti di secondo livello e contratti di prossimità rappresentano i principali strumenti per ricorrere alla contrattazione collettiva decentrata. La discriminante tra i due strumenti è data dalla loro diversa latitudine di applicazione. I contratti aziendali “classici”, governati dall'Accordo interconfederale del 2011, possono modificare la

Tuttavia, in data 21 settembre 2011, le parti sociali – in sede di ratifica dell’Accordo interconfederale del giugno 2011 – si sono impegnate ad attenersi a tale ultimo Accordo nella regolazione della contrattazione collettiva decentrata, omettendo ogni riferimento all’art. 8²¹.

Le principali associazioni imprenditoriali e sindacali, con l’eccezione della CGIL, hanno sottoscritto il 21 novembre 2012 le “Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia” (c.d. Intesa sulla produttività), nelle quali hanno ribadito la volontà di proseguire secondo il modello concordato dapprima con l’Accordo del 2009 e poi con quello del 2011. L’Intesa ha assegnato al CCNL la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori e affidato alla contrattazione collettiva decentrata il compito di stimolare la produttività, attraverso un maggiore collegamento tra questa e le retribuzioni dei lavoratori e una migliore organizzazione del lavoro. In particolare, il CCNL avrà facoltà di destinare una quota degli aumenti economici al riconoscimento dei premi collegati alla produttività e redditività, definiti dalla contrattazione di secondo livello²².

Successivamente (24 aprile 2013) è stata siglata un’Intesa unitaria (con anche la partecipazione della CGIL) che conferma la volontà di valorizzare il secondo livello di contrattazione, richiamando l’Accordo del 28 giugno 2011 (ora recepito dal Testo unico sulla rappresentanza), ma si concentra prevalentemente sulla sola flessibilità nella gestione degli orari come parametro al quale collegare l’erogazione dei premi di produttività²³.

2.3. Le agevolazioni di carattere contributivo e fiscale alle politiche aziendali indirizzate all’efficienza produttiva

Già con il Protocollo del 1993 si era prevista l’introduzione, mediante un provvedimento legislativo *ad hoc*, di un apposito regime incentivante per le politiche retributive aziendali indirizzate all’efficienza produttiva e gestionale.

Una prima attuazione di tali previsioni si è avuta con il d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito dalla l. 23 maggio 1997, n. 135, che aveva disposto un regime di decontribuzione per tali erogazioni²⁴. Successivamente, in forza del Protocollo del 23 luglio 2007, la l. 24 dicembre 2007, n. 247 ha abrogato il regime previgente; ha previsto, con un approccio più cauto, sgravi di carattere

legge o i contratti collettivi nazionali solo se una di queste fonti conferisca a essi una specifica delega in tal senso; i contratti di prossimità hanno, invece, una portata derogatoria potenzialmente molto più ampia.

²¹ Più esattamente, CGIL, CISL, UIL e Confindustria hanno ritenuto opportuno aggiungere al testo dell’Accordo del giugno 2011 una frase, nella quale ribadiscono “che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all’autonoma determinazione delle parti” e si impegnano “ad attenersi all’Accordo Interconfederale del 28 giugno [...]”.

²² Che beneficranno delle vigenti agevolazioni fiscali e contributive. Tale quota di risorse resterà, tuttavia, parte integrante dei trattamenti economici comuni per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione dei contratti nazionali, laddove non vi fosse o venisse meno la contrattazione di secondo livello. L’Intesa specifica, inoltre, che il sistema di adeguamento retributivo legato all’IPCA, introdotto nel 2009 (Visco (2008)), costituirà il “tetto massimo” di indicizzazione, potendosi anche andare al di sotto per tenere conto delle condizioni generali dell’economia, del mercato del lavoro e delle condizioni internazionali.

²³ Benché l’azienda resti la sede principale per la definizione dei premi di produttività (è, infatti, espressamente sancita la cedevolezza dell’Accordo quadro rispetto a eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali), l’Intesa punta a facilitare accordi a livello territoriale che consentano anche alle imprese prive di rappresentanza aziendale di applicare ai propri dipendenti le agevolazioni previste a fronte di miglioramenti della produttività aziendale che conseguono a una diversa gestione degli orari.

²⁴ In particolare, l’art. 2 di tale provvedimento aveva disposto un regime di decontribuzione per gli elementi rientranti nella c.d. retribuzione incentivante (legati alla produttività), entro il limite massimo del tre per cento della retribuzione contrattuale percepita, nell’anno solare di riferimento, dai lavoratori che ne godevano.

contributivo solo in via sperimentale per gli anni 2008, 2009 e 2010²⁵; ha stabilito l'introduzione di agevolazioni fiscali con ulteriori provvedimenti²⁶.

Seppure con alcune modifiche e con un approccio piuttosto disorganico, gli incentivi contributivi e fiscali sui premi di produttività sono stati successivamente prorogati di anno in anno, fino a tutto il 2012 (per una descrizione schematica dei vari interventi si rimanda alla Tavola 3).

L'art. 4, comma 28, della l. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. riforma Fornero), cui è stata data attuazione con il d.M. 27 dicembre 2012, ha reso permanente lo sgravio contributivo sui premi di risultato e di produttività, anche se ogni anno dovrà essere definito – sulla base delle risorse finanziarie disponibili – l'importo della retribuzione sulla quale sarà possibile applicare lo sgravio e la sua ripartizione tra accordi aziendali e accordi territoriali²⁷. Successivi interventi legislativi hanno ridotto lo stanziamento in favore della contribuzione in maniera sostanziale; l'ammontare del fondo, inizialmente pari a 650 milioni di euro, è stato prima ridotto dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228 (art. 1, comma 249) e successivamente dal d.l. 31 agosto 2013, n. 102 (c.d. decreto IMU), convertito con modificazioni nella l. 28 ottobre 2013, n. 124; lo stanziamento per il 2013 ammonta a 368 milioni.

Sul piano fiscale, l'art. 1, commi 481 e 482, della l. 24 dicembre 2012, n. 228 (c.d. Legge di stabilità 2013), attuato con il d.P.C.M. 22 gennaio 2013, anche in ossequio agli accordi assunti con l'Intesa sulla produttività, ha stabilito per gli anni 2013 e 2014 – con un approccio maggiormente selettivo rispetto a quanto realizzato in precedenza – una tassazione agevolata per le sole somme erogate a titolo di "*retribuzione di produttività*"²⁸, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale e territoriale dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda²⁹.

²⁵ Cfr. l'art. 1, commi 67 e 68, della l. 24 dicembre 2007, n. 247.

²⁶ Cfr. l'art. 1, comma 70, della l. 24 dicembre 2007, n. 247. In questa logica, il d.l. 27 maggio 2008, n. 93, convertito nella l. 24 luglio 2008, n. 126 (art. 2), ha introdotto – per un periodo limitato (1° luglio – 31 dicembre 2008) e relativamente ai dipendenti del settore privato – un regime di imposizione fiscale favorevole per i compensi erogati a livello aziendale per lavoro straordinario e notturno e per quelli elargiti – sempre a livello aziendale – in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (c.d. *premi di produttività*), che fino a quel momento erano soggetti all'imposizione ordinaria. Per un'analisi del quadro normativo relativo al lavoro straordinario e una valutazione del provvedimento si rinvia a D'Amuri e Marino (2008).

²⁷ Per il 2012 il d.M. di attuazione ha confermato le stesse misure stabilite per il 2011, vale a dire uno sgravio sul premio pari al 2,25 per cento della retribuzione contrattuale percepita dal dipendente e una ripartizione delle risorse per il 62,5 per cento per la contrattazione aziendale e per il restante 37,5 per cento per la contrattazione territoriale (la dotazione complessiva è pari a 650 milioni di euro).

²⁸ Più in dettaglio, possono essere detassate le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti aziendali e territoriali, con espresso riferimento a indicatori quantitativi (produttività, redditività, qualità ed efficienza/innovazione), o – in alternativa – le voci retributive in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di seguito indicate: *i*) modelli flessibili di orario di lavoro; *ii*) programmazione aziendale flessibile delle ferie; *iii*) modelli organizzativi-gestionali e nuove tecnologie; *iv*) interventi di fungibilità delle mansioni. Cfr. art. 2 del d.P.C.M.

²⁹ Nei limiti di uno stanziamento massimo di 950 milioni di euro, le somme sopra indicate sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento. L'imposta sostitutiva trova applicazione per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2012 a 40.000 euro, al lordo delle somme assoggettate nell'anno 2012 all'imposta sostitutiva. La retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare della tassazione agevolata non può comunque essere superiore, nel corso dell'anno 2013, a 2.500 euro lordi. Per monitorare lo sviluppo delle misure di detassazione, i datori di lavoro devono depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del d.P.C.M. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali provvede alla raccolta e al monitoraggio dei contratti depositati. Cfr. artt. 1 e 3 del d.P.C.M.

Riassumendo l'evoluzione degli interventi volti a valorizzare la contrattazione decentrata (Tavola 4), nel sistema attuale aziende e lavoratori possono farvi ricorso secondo due differenti regimi, con margini di manovra e di rischio "legale" diversi: *i*) le intese di secondo livello, stipulate secondo quanto stabilito dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (e ora dal Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014), che possono derogare alle disposizioni di legge o del CCNL solo se una di queste fonti conferisca a esse una specifica delega in tal senso; *ii*) i contratti di prossimità, disciplinati dall'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, con portata derogatoria molto più ampia, essendo vincolati al rispetto della Costituzione, alle norme europee e a convenzioni internazionali. Entrambi beneficiano delle agevolazioni fiscali e contributive per l'efficienza produttiva e aziendale. Un caso a parte è rappresentato dalle intese siglate dal gruppo Fiat, che sono aziendali, ma formalmente qualificate di primo livello, vista l'uscita dell'azienda da Confindustria.

3. Le tendenze della contrattazione collettiva decentrata: l'evidenza empirica

È opinione diffusa che il sistema introdotto nel 1993 sia stato efficace nel moderare la dinamica salariale, ancorando le aspettative di inflazione³⁰. La diffusione della contrattazione aziendale è rimasta invece contenuta, in particolare nelle imprese di piccole dimensioni e al Sud. Il secondo livello di contrattazione è, inoltre, più diffuso nell'industria che nei servizi.

Il mancato decollo della contrattazione decentrata avrebbe risentito della struttura produttiva italiana, caratterizzata dalla predominanza di imprese di piccole dimensioni, per le quali i costi fissi di negoziazione potrebbero rendere poco attraente la contrattazione di secondo livello. Inoltre, la deludente dinamica della produttività ha – di fatto – ridotto le risorse da distribuire al livello locale.

I premi di risultato (sia aziendali, sia individuali), possono essere concessi anche al di fuori della contrattazione aziendale e sono decisamente più diffusi³¹. Tali premi risultano, tuttavia, essere discontinui nel tempo e di importo ridotto, sebbene emergano dinamiche differenti a seconda della presenza della contrattazione di secondo livello³². Alcuni studi mostrano, inoltre, come le aziende coperte da contrattazione di secondo livello siano caratterizzate da una minore dispersione salariale al loro interno³³.

3.1. Le retribuzioni: il peso dei minimi da CCNL

L'indagine sulle imprese industriali e dei servizi (Invind) condotta annualmente dalla Banca d'Italia³⁴ permette di ottenere informazioni sul peso delle componenti retributive minime, stabilite dal CCNL e su quello delle componenti extra. Tali ultime componenti non sono necessariamente legate alla presenza di contrattazione di secondo livello, ma potrebbero essere dovute ad altre indennità (ad esempio, i superminimi individuali).

Nel periodo 2002-2012, la quota del salario eccedente i minimi sul totale della retribuzione era pari in media al 10,5 per cento (Tavola 5), più elevata tra gli impiegati (12,4 per cento) che tra

³⁰ Cfr. Brandolini et al. (2007); Brandolini e Bugamelli (2008); Visco (1999).

³¹ Cfr. Casadio (2008).

³² Analizzando un campione di imprese manifatturiere della provincia di Bergamo, Cristini et al. (2005) riscontrano che i premi di risultato sono inferiori in livello, ma maggiormente costanti nel tempo nelle imprese nelle quali è presente la contrattazione aziendale rispetto a quelle in cui i premi sono, invece, concessi al di fuori di tale contrattazione. Il livello dei premi sale ulteriormente nelle imprese nelle quali vi sia un sistema di valutazione sistematica della performance individuale.

³³ Cfr. Checchi e Pagani (2005) e Dell'Aringa e Pagani (2007).

³⁴ Cfr. Banca d'Italia (2013a). Il campione oggetto d'indagine include solo le imprese con almeno 20 dipendenti ed è rappresentativo di oltre i due terzi dell'occupazione nelle imprese industriali e operanti nei servizi privati non finanziari (Tavola A1 in Appendice).

gli operai (9,5 per cento). Inoltre, tale quota cresce con la dimensione d'impresa ed è più elevata nell'industria in senso stretto (11,1 per cento) che nei servizi (9,7 per cento).

Oltre all'andamento medio è interessante analizzare la variazione della distribuzione nel tempo delle retribuzioni medie, nella loro componente legata ai minimi stabiliti dal CCNL e in quella legata alle componenti accessorie³⁵.

Tra il 2002 e il 2012 la distribuzione delle retribuzioni minime come determinate dal CCNL (Figura 1) non si è modificata in maniera particolare; in termini reali, le retribuzioni di valore leggermente superiore ai 20.000 euro rimangono quelle più diffuse. Tuttavia, la loro frequenza diminuisce leggermente nel 2012 in favore di retribuzioni più elevate (sui 30.000 euro). Non sono apprezzabili particolari differenze per le retribuzioni medie superiori ai 40.000 euro. L'analisi dei sottogruppi relativi a operai (Figura 2) e impiegati (Figura 3) conferma la sostanziale stabilità della distribuzione delle retribuzioni minime.

Passando alle componenti eccedenti i minimi contrattuali (Figura 4), si osserva una riduzione nel tempo della frequenza di retribuzioni extra-CCNL di bassa entità, che aumenta invece per quelle comprese tra i 4.000 e i 7.000 euro. Tuttavia, la sostanziale stabilità nella distribuzione delle retribuzioni medie rimane confermata anche in questo caso. Tali dinamiche sono confermate anche tra operai e impiegati (Figure 5 e 6); tra questi ultimi, l'entità delle componenti extra-CCNL è maggiore e più dispersa.

La persistenza delle componenti retributive eccedenti i minimi, calcolata per ciascuna impresa come autocorrelazione su vari orizzonti temporali (da uno a quattro anni), è simile a quella delle componenti retributive minime stabilite dal contratto collettivo nazionale (Tavola A2).

Dall'analisi descrittiva emerge, dunque, che le componenti retributive eccedenti i minimi, più rilevanti nell'industria e nelle imprese di maggiori dimensioni, hanno mostrato nel tempo un livello di persistenza simile a quello relativo alle retribuzioni minime. Quest'ultimo risultato sembra confermare la sostanziale "vischiosità" di tali componenti, che tendono a prendere la forma di voci permanenti che si cumulano nel tempo (Casadio, 2008).

3.2. La diffusione degli sgravi fiscali sulla retribuzione di produttività

L'indagine Invind permette di stimare la percentuale delle imprese che hanno beneficiato degli sgravi fiscali sulla retribuzione di produttività di cui al paragrafo 2.3. Nel 2008, anno di introduzione della detassazione per i redditi di lavoro straordinario e salario di produttività, circa il 70 per cento delle imprese avrebbe usufruito della detassazione (Figura 7, la percentuale è lievemente maggiore nell'industria). Negli anni successivi, nei quali la definizione delle componenti retributive beneficiarie della detassazione è stata resa meno ampia, la quota è scesa tra il 50 e il 60 per cento, rimanendo più elevata nell'industria, dove sono più diffusi sia il lavoro straordinario, sia la contrattazione decentrata. Considerando le sole imprese beneficiarie, ha usufruito degli sgravi una quota sostanzialmente stabile dei lavoratori, pari a circa il 50 per cento. Anche in questo caso i premi hanno interessato maggiormente i lavoratori dell'industria (Figura 8).

Infine, il sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi relativo all'anno 2013³⁶ fornisce maggiori informazioni sulle fattispecie che, secondo la formulazione della l. 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), hanno permesso alle imprese di usufruire della detassazione (Tavola 6). È molto diffuso il pagamento di incrementi retributivi legati a indicatori quantitativi di produttività, efficienza, qualità (92 per cento), seguito da quelli legati a flessibilità degli orari (32 per cento) e delle ferie (10 per cento), e – infine – alla fungibilità delle mansioni (10

³⁵ Per l'elasticità al ciclo economico delle componenti retributive eccedenti il CCNL, cfr. Rosolia (2014).

³⁶ Tale sondaggio viene condotto annualmente dalla Banca d'Italia: cfr. Banca d'Italia (2013b).

per cento). Poco diffusi, invece, gli incrementi retributivi giustificati dall'introduzione di sistemi di controllo a distanza sull'attività dei lavoratori (2 per cento).

3.3. Contrattazione integrativa, retribuzioni, organizzazione del lavoro

Sul piano delle relazioni industriali, la letteratura economica ha suggerito che la maggiore decentralizzazione contrattuale facilita la sperimentazione di pratiche organizzative innovative e più adatte alle esigenze produttive specifiche dell'impresa (Katz (1993)). Blasi et al. (2010a) sottolineano l'esistenza di una forte complementarità tra politiche retributive flessibili e altre pratiche aziendali che sono normalmente associate al miglioramento della *performance* d'impresa. In particolare, essi rilevano che politiche retributive collegate al risultato sono più diffuse nelle imprese in cui i lavoratori hanno una maggiore indipendenza e sono chiamati a partecipare direttamente alla definizione delle strategie aziendali. L'analisi empirica, condotta su dati relativi agli Stati Uniti e al Regno Unito, mostra che l'effetto positivo di ciascuna di queste pratiche aziendali è maggiore quando esse vengono implementate congiuntamente.

I dati Invid permettono di analizzare se simili dinamiche siano presenti anche nelle imprese italiane. L'indagine del 2010 ha incluso, infatti, una parte monografica relativa alla contrattazione integrativa. Secondo la rilevazione (Tavola 7), nel 21 per cento delle imprese era presente un accordo integrativo. Tale percentuale è maggiore nell'industria in senso stretto che nei servizi e sale con la dimensione dell'impresa. La contrattazione integrativa è, inoltre, molto più diffusa in presenza di rappresentanze sindacali (25,5 per cento, contro 2,8).

L'indagine del 2010 ha anche approfondito alcuni aspetti ulteriori collegati alla contrattazione integrativa: *i*) il collegamento diretto tra performance aziendale e incrementi retributivi concessi e *ii*) il legame tra tali aumenti e la presenza di modifiche organizzative.

Per quanto riguarda il primo aspetto, in circa i tre quarti delle imprese che hanno la contrattazione integrativa sono presenti incrementi retributivi almeno parzialmente collegati alla *performance* d'impresa. La contrattazione integrativa permetterebbe, quindi, non solo la differenziazione delle retribuzioni tra imprese (quelle che non hanno il contratto sono presumibilmente meno produttive o, comunque, non abbastanza grandi da poterselo permettere), ma anche nella stessa impresa a seconda dei risultati ottenuti.

In circa il 10 per cento delle imprese con contrattazione di secondo livello, il contratto integrativo in vigore ha introdotto modifiche organizzative. In presenza di contrattazione integrativa si osserva anche una maggiore diffusione di pratiche di gestione del personale ad alta *performance* (Tavola 8); in particolare, sono maggiormente diffuse pratiche quali il lavoro *in team*, la retribuzione variabile per i dirigenti, il coinvolgimento dei livelli gerarchici inferiori nelle decisioni aziendali.

La maggiore diffusione di pratiche innovative in imprese dotate di contrattazione aziendale potrebbe semplicemente riflettere una loro diversa composizione in termini di caratteristiche osservabili. Tuttavia, un'analisi econometrica che controlli per tali effetti di composizione (Tavola A4 in Appendice) conferma che le imprese con contratto aziendale hanno una probabilità significativamente più elevata di utilizzare lavoro *in team* (+12 p.p.) e retribuzioni variabili (+8,6 p.p.); il valore associato al coinvolgimento dei livelli gerarchici inferiori nelle decisioni è positivo (+6,2 p.p.), ma non statisticamente significativo. Tali risultati indicano, dunque, la presenza di una correlazione tra l'adozione di innovazioni organizzative e quella di un contratto di secondo livello; tuttavia, i dati a disposizione (relativi a un solo anno) non permettono di inferire la direzione di causalità.

Infine, l'analisi di un campione di contratti aziendali³⁷, stipulati tra il 2002 e il 2009, permette di avere un quadro più esaustivo circa l'incidenza e la tipologia delle modifiche introdotte a livello locale e riguardanti aspetti organizzativi o economici (Tavola 9). Nel settore metalmeccanico sono particolarmente diffuse le modifiche alle norme relative alla distribuzione degli orari, dei turni e delle ferie, presenti in più del 20 per cento dei contratti integrativi. L'incidenza di tali modifiche è, invece, meno elevata tra i chimici e nel commercio. In tutte e tre le categorie considerate emerge l'ampia diffusione di voci incentivanti legate al risultato (presenza, qualità), superiore al 50 per cento. Superminimi e premi di produzione sono abbastanza diffusi nell'industria e nel commercio (20 per cento), meno tra i chimici (8 per cento).

3.4. Giudizi delle imprese sugli assetti contrattuali attuali

Integrando le informazioni presenti nell'indagine Invind con quelle contenute nel sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi è possibile ottenere ulteriori informazioni circa il ruolo della contrattazione decentrata. Nel sondaggio del 2011 e nei due anni successivi, è stata rivolta alle imprese una domanda tesa a rilevare il grado di soddisfazione per gli assetti contrattuali esistenti e la volontà di avvalersi delle deroghe previste dall'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138³⁸ (cfr. paragrafo 2.2).

Come emerge dalla Tavola 10, nel 2011 circa un'impresa su tre si dichiarava insoddisfatta degli assetti contrattuali, percentuale che saliva al 44 per cento tra quelle dotate di un contratto integrativo aziendale. La percentuale di insoddisfazione rimane sostanzialmente invariata nei due anni successivi, nonostante la stipula dei citati Accordi interconfederali.

La scarsa soddisfazione delle imprese per gli assetti contrattuali non costituisce di per sé una sorpresa, in quanto potranno sempre esservi aspetti (economici o normativi) del contratto vissuti come troppo penalizzanti da una parte, ma essenziali a acquisire il consenso dell'altra parte. Più indicativo è l'interesse dei datori di lavoro per possibili concessioni ai lavoratori in cambio di innovazioni contrattuali. Circa i due terzi delle imprese hanno dichiarato nel 2011 almeno un moderato interesse per la possibilità di aumentare la flessibilità oraria in cambio di garanzie occupazionali (Tavola 11); tale percentuale è di poco inferiore (62 per cento) qualora, anziché tali garanzie, si offrano incrementi retributivi. Le percentuali diminuiscono lievemente, pur rimanendo elevate, nel caso di una maggiore flessibilità mansionistica; mentre sono ritenute meno appetibili ipotesi di riduzione delle retribuzioni a fronte di garanzie occupazionali.

A parità di altre condizioni (cfr. Tavola A6), l'interesse a ottenere maggiore flessibilità in cambio di garanzie occupazionali o aumenti retributivi è decisamente più diffuso (circa +15 p.p.) tra

³⁷ Cfr. CNEL, Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata, disponibile all'indirizzo http://www.cnel.it/347?contrattazione_testo=45

³⁸ Le informazioni disponibili circa l'effettivo ricorso ai contratti di prossimità *ex art. 8 del D.L. 138/2011* sono meno sistematiche di quelle relative ai contratti di secondo livello "classici". L'effettivo impiego dello strumento appare decisamente limitato, anche in virtù dell'impegno assunto il 21 settembre 2011 dalle parti sociali di attenersi all'Accordo Interconfederale del 28 giugno. Si segnalano, tuttavia, alcune intese basate su tale meccanismo: *i*) quella siglata in data 16 luglio 2012 dalla Golden Lady Company s.p.a. e dalle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale (FEMCA CISL, FILCTEM CGIL, UILTA UIL), volta alla stabilizzazione progressiva di 1.200 associati in partecipazione, sospendendo per un anno l'applicazione delle disposizioni della riforma Fornero (l. 28 giugno 2012, n. 92, entrata in vigore il 18 luglio scorso), che limitano il ricorso a tale tipologia contrattuale; *ii*) quella siglata dall'Enaip e dalle sigle sindacali l'autunno 2012 a Padova, anch'essa volta alla stabilizzazione progressiva (in questo caso) di 46 collaboratori a progetto, sospendendo per un anno l'applicazione delle disposizioni della riforma Fornero, che limitano il ricorso ai contratti di collaborazione; *iii*) quella siglata il 7 dicembre 2012 per il *marketing* operativo, che ha riscritto le regole del settore per facilitare un percorso di emersione graduale; *iv*) quella siglata a febbraio 2013 dalla Infocert, azienda specializzata nella fornitura di servizi informatici, con le organizzazioni sindacali rappresentative in azienda (la Fim-Cisl, oltre alle RSU), recante misure sia di immediata applicazione (quali l'allungamento della durata del periodo di prova nel contratto di apprendistato), sia a carattere programmatico (in caso di crisi temporanea dell'impresa).

le aziende con più di 200 addetti, mentre non vi sono differenze significative tra industria e servizi. L'esigenza di comprimere le retribuzioni in cambio di garanzie sui livelli occupazionali è particolarmente sentita tra le imprese maggiormente operanti sui mercati internazionali (più di un terzo del fatturato da *export*). Infine, l'interesse per l'ottenimento di maggiore flessibilità in cambio di garanzie o incrementi retributivi è diffuso anche tra le imprese nelle quali è presente un contratto integrativo, che sono tuttavia meno disposte a concedere garanzie occupazionali in cambio di flessibilità oraria (-8,1 p.p.) o compressione delle retribuzioni (-8,8 p.p.).

Nonostante l'insoddisfazione per gli assetti contrattuali attuali sia rimasta sostanzialmente stabile tra il 2011 e il 2013, l'interesse per il ricorso alle deroghe *ex art. 8* è, invece, diminuito nel tempo (17 per cento nel 2011, 12 per cento nel 2013, Tavola 10). Oltre il 70 per cento delle imprese insoddisfatte dagli assetti contrattuali, ma che non intendono avvalersi dell'art. 8, lamentano problemi legati all'incertezza normativa (Tavola 12).

Riassumendo, le evidenze disponibili segnalano come: *i*) la contrattazione integrativa sia associata a pratiche manageriali innovative; *ii*) una quota significativa di imprese (anche più ampia fra quelle che già ricorrono alla contrattazione decentrata) si dichiara insoddisfatta degli attuali assetti contrattuali e disposta a siglare accordi che consentano, da un lato, una maggiore flessibilità nell'utilizzo della manodopera, dall'altro, retribuzioni maggiori oppure garanzie occupazionali per i lavoratori; *iii*) nel mancato raggiungimento di tali intese potrebbe giocare un ruolo non secondario l'incertezza normativa.

4. Questioni aperte nell'assetto della contrattazione collettiva

L'evoluzione recente della contrattazione collettiva e le evidenze disponibili appaiono testimoniare il permanere di alcuni aspetti di criticità nell'assetto della contrattazione collettiva³⁹.

L'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138 solleva dubbi di legittimità costituzionale (in particolare, in relazione agli artt. 3 e 39), con conseguente pericolo di minare la tenuta in concreto delle intese aziendali e territoriali che trovino in tale disposizione il proprio fondamento⁴⁰. Inoltre, la notevole ampiezza delle deroghe che esso consente (in ambiti e materie sensibili come i livelli di tutela dei lavoratori) ha comunque demandato al giudice il controllo sulla legittimità e sui contenuti stessi delle singole intese, anche in relazione alle finalità con esse perseguite⁴¹. Gli elementi di incertezza e i rischi di contenzioso hanno, nei fatti, indotto le parti sociali a dichiarare di non volersi avvalere dello strumento.

I contratti di secondo livello "classici", affidati alle previsioni degli Accordi interconfederali, sembrano rappresentare un'alternativa maggiormente percorribile. Tuttavia, anch'essi presentano dei limiti, riconducibili – in particolare – all'assenza di regole chiare e

³⁹ Cfr. Sestito (2012); Giugni (2003).

⁴⁰ Con l'art. 3 della Costituzione, per la possibile lesione del principio di uguaglianza con riferimento alla genericità dei criteri che giustificano la stipula delle intese in deroga; con l'art. 39, in relazione tanto all'efficacia *erga omnes* della contrattazione di prossimità e ai suoi rapporti con il contratto collettivo nazionale, quanto all'ampiezza della competenza funzionale a essa assegnata. Cfr., tra gli altri, Liso (2012); Romagnoli (2011); Scacco (2011); Carinci e altri (2013); Ghera (2014). Si segnala sul punto la sentenza della Corte Costituzionale 4 ottobre 2012, n. 221, che ha sì rigettato l'impugnazione con cui la Regione Toscana aveva messo nel mirino proprio i contratti di prossimità in quanto lesivi delle prerogative legislative degli enti territoriali, ma li ha definiti nel contempo, uno strumento di carattere "eccezionale".

⁴¹ Inoltre, l'art. 8 si espone a rischi di eccessiva frammentazione delle politiche contrattuali che potrebbero scaturire da un sistema di deroghe legato all'ambito aziendale e territoriale, pregiudicando la coerenza complessiva del sistema contrattuale dei vari settori produttivi, con fughe e differenziazioni in materie assai significative, specie per quel che concerne i livelli di tutela, in relazione ai mutevoli rapporti di forza esistenti. Cfr. Cipolletta (2011); Scarpelli (2011), che paventa rischi di "localismo sindacale".

puntuali per la stipula delle intese⁴², con evidenti ricadute – anche in questo caso – in termini di incertezza e rischi di contenzioso. Tali limiti sono stati in qualche modo circoscritti finché è durata la pratica dell’unità sindacale di fatto, e finché i rinnovi contrattuali hanno avuto contenuti sempre “acquisitivi”. Si sono, invece, manifestati negli ultimi anni, in presenza della crisi economica e di divisioni sindacali su temi rilevanti. Le intese stipulate negli ultimi anni dalle parti sociali (Accordo interconfederale del 2011, Intesa sulla rappresentanza del 2013, Testo unico sulla rappresentanza del 2014) non hanno totalmente superato tali incertezze.

i) La stipula e la vincolatività delle intese. Gli Accordi siglati a livello interconfederale negli ultimi anni hanno individuato regole, sul piano negoziale, per la stipula e la vincolatività delle intese a livello sia aziendale e territoriale, sia nazionale. In particolare, esse ancorano la misurazione della rappresentatività effettiva delle sigle sindacali a parametri oggettivi basati su indicatori quantitativi debitamente certificati, consentendo di superare le numerose incertezze legate alla già richiamata nozione giurisprudenziale di sindacato “comparativamente più rappresentativo” o “maggiormente rappresentativo”; individuano regole per la sottoscrizione valida dei contratti di primo e secondo livello sulla base di criteri maggioritari, nonché l’esigibilità generale degli stessi, anche attraverso procedure di raffreddamento e di conciliazione delle controversie, facilitando l’assunzione delle decisioni e il superamento di possibili situazioni di stallo.

Molte di queste misure non sono, però, state ancora attuate. I criteri per la misurazione della rappresentatività effettiva delle sigle sindacali, già individuati dall’Accordo interconfederale del 2011⁴³, sono tuttora inoperanti, mancando – tra le altre cose – le convenzioni con gli enti deputati alla raccolta e alla certificazione delle informazioni (INPS e CNEL). Gli Accordi siglati a livello interconfederale valgono solo nei confronti dei soggetti firmatari o di quelli che comunque vi aderiscano⁴⁴, con le conseguenti incertezze e asimmetrie tra organizzazioni sindacali che ne possono scaturire.

Il ricorso all’opzione legislativa, già sperimentata nel pubblico impiego, potrebbe – ad esempio – garantire maggiormente la certezza e la stabilità del sistema grazie alla sua vincolatività generale⁴⁵. Con gli opportuni adattamenti, si potrebbero recepire le regole stabilite con le Intese degli ultimi anni, che già individuano: *a)* parametri oggettivi per determinare i soggetti legittimati alla contrattazione e alla stipula delle intese; *b)* procedure per l’approvazione delle intese a maggioranza dei lavoratori interessati; *c)* la vincolatività e l’esigibilità generale degli accordi in tal modo approvati⁴⁶.

⁴² Non a caso l’art. 39 della Costituzione non ha mai trovato attuazione, come anche lo stesso Protocollo del 23 luglio 1993, che rinviava a interventi legislativi, anche di livello costituzionale, in materia di contrattazione collettiva e relativa efficacia. Cfr. Ferraro (2008).

⁴³ Senza contare che il tema è oggetto da decenni di incessante dibattito e di molteplici proposte di riforma anche sul piano legislativo (una rassegna delle quali è proposta da Cannella e Mattone (2011)).

⁴⁴ Infatti, osta alla loro efficacia *erga omnes* (quindi, anche nei confronti di coloro che non le hanno sottoscritte) il principio generale della valenza del contratto per i soli contraenti (*inter partes*), non semplicemente superabile sulla base di intese negoziali (cfr., tra gli altri, Carinci (2011); Scarpelli (2011)). La situazione potrebbe essere ulteriormente esacerbata dalla sentenza della Corte Costituzionale sull’art. 19 dello Statuto dei lavoratori (23 luglio 2013, n. 231) che ha riconosciuto il diritto a costituire RSA anche nell’ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell’unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell’azienda. Infatti, secondo l’Intesa sulla rappresentanza, un’organizzazione sindacale firmataria con il 5 per cento della rappresentanza ha titolo per prendere parte alla contrattazione nazionale di categoria: pertanto, potrebbe essere legittimata a costituire RSA anche laddove non sottoscrive il contratto collettivo e, quindi, non sia esposta al sistema sanzionatorio ivi previsto. Cfr. Carinci (2013).

⁴⁵ Cfr., ad esempio, Carrieri (2011); Sestito (2012).

⁴⁶ La previsione a livello legislativo dell’esigibilità generale dei CCNL incontrerebbe, tuttavia, un ostacolo nell’art. 39 della Costituzione, che – tra le altre cose – attribuisce solo ai sindacati registrati con personalità giuridica il potere di stipulare i contratti collettivi con efficacia *erga omnes* (secondo gli interpreti, l’art. 39 della Costituzione riguarderebbe solo i CCNL, non le intese di secondo livello: cfr., tra gli altri, Treu (2012)). Proprio in considerazione

ii) *La rappresentanza in azienda*. Gli Accordi interconfederali citati necessariamente prevedono la coesistenza di due organismi rappresentativi: i) le RSA, previste per via legislativa (art. 19 dello Statuto dei lavoratori) e rappresentative dei soli lavoratori iscritti a una determinata sigla sindacale; ii) le RSU, disciplinate da intese negoziali (già Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, e ora Testo unico sulla rappresentanza) e che consentono una rappresentanza generale per il fatto di essere legittimate dal voto di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti a sigle sindacali (le principali differenze tra i due organismi sono riepilogate nella Tavola 2)⁴⁷.

Tale intreccio tra disciplina legislativa e pattizia ha determinato l'insorgere di incertezze sul piano applicativo, con ripercussioni negative anche sui livelli di contenzioso. Particolarmente significativo, in tal senso, è il caso delle numerose controversie insorte tra il gruppo Fiat e la sigla sindacale FIOM, alla quale – fino alla recente sentenza della Corte Costituzionale sull'art. 19 dello Statuto dei lavoratori – era stata inibita la costituzione di RSA in quanto non aveva sottoscritto le intese, pur rappresentando una delle maggiori sigle sindacali del comparto⁴⁸. Nemmeno il criterio individuato dalla Corte per stabilire la legittimazione o meno di una sigla sindacale a costituire RSA sembra essere, peraltro, sufficiente a superare i potenziali conflitti. Infatti, la “partecipazione a un negoziato”, a differenza della firma di un contratto, è una nozione molto sfuggente, come tale passibile di interpretazioni molto diversificate⁴⁹, con il rischio di acuire il contenzioso in materia.

Diversamente, nel pubblico impiego, anche le RSU sono state disciplinate sul piano legislativo⁵⁰, il che – a prescindere dalla maggiore rappresentatività del sistema basato sulla legittimazione elettorale – ha avuto anche il pregio di individuare un interlocutore tendenzialmente unico per il datore di lavoro. Anche il Testo unico sulla rappresentanza sembra muovere in questa

delle criticità sollevate dall'attuale formulazione di tale disposizione di rango costituzionale, che peraltro non è stata mai attuata, se ne è da più parti auspicata una revisione, nel senso di attribuire al legislatore ordinario il compito di regolare le forme di democrazia sindacale nelle quali può pervenirsi alla stipulazione di un contratto collettivo con efficacia *erga omnes*, al livello nazionale come ai livelli inferiori. Cfr., tra gli altri, Ichino (2006); Ghera (2014). V., inoltre, il ddl AS 2520, dell'11 gennaio 2011.

⁴⁷ Cfr., tra gli altri, Bellocchi (2011); Carinci (2012); L. Zoppoli (2014).

⁴⁸ Più in dettaglio, fino alla dichiarazione di incostituzionalità del luglio 2013, l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori prevedeva che potessero costituire RSA solo le associazioni sindacali che avessero sottoscritto il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva. Tale disciplina, l'unica applicabile nelle aziende Fiat, data la fuoriuscita dal sistema confindustriale, con la conseguente contrattazione unica di primo livello, aveva inibito la costituzione di RSA alla FIOM, che non aveva sottoscritto le intese, pur rappresentando una delle maggiori sigle sindacali del comparto (cfr. Ballistreri (2012); A. Zoppoli (2014)). Anche per tale ragione, è stata dichiarata l'incostituzionalità della disposizione in esame (cfr. C. Cost. 23 luglio 2013, n. 231), accordando la possibilità di costituire RSA alle associazioni sindacali non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, che però abbiano partecipato alla negoziazione relativa ai contratti stessi. Anche a seguito di ciò, la Fiat ha comunicato alla FIOM che accetterà la nomina dei suoi rappresentanti sindacali aziendali. Tuttavia, il criterio individuato dalla Corte per stabilire la legittimazione o meno di una sigla sindacale a costituire RSA potrebbe non essere sufficiente a superare i potenziali conflitti. Infatti, la “partecipazione a un negoziato”, a differenza della firma di un contratto, è una nozione molto sfuggente, come tale passibile di interpretazioni molto diversificate, con il rischio di acuire il contenzioso in materia.

⁴⁹ Cfr. Ichino (2013b), secondo cui se si ritiene sussistere la “partecipazione al negoziato” laddove un sindacato abbia presentato una piattaforma rivendicativa, anche se l'impresa non l'abbia tenuta in nessuna considerazione, qualsiasi sindacato potrà vantare di possedere il requisito. In caso contrario, gli effetti pratici della sentenza della Consulta potrebbero essere ridottissimi. Sarà, pertanto, cruciale l'applicazione in concreto dei principi stabiliti dalla Corte Costituzionale da parte dei giudici di merito. Sul punto non sembra vincolante, né dirimente – avendo al più un valore di mera indicazione – la precisazione recata dal Testo unico sulla rappresentanza, a mente del quale rientrano nella definizione di sindacati “partecipanti alla negoziazione” le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5 per cento di rappresentatività su base nazionale, e che abbiano contribuito alla definizione della piattaforma e fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL.

⁵⁰ Si segnala come, nel corso degli ultimi anni, siano stati presentati numerosi progetti di legge volti a introdurre una disciplina positiva della rappresentanza sindacale anche con riferimenti ai rapporti di lavoro privato: cfr., ad esempio, i ddl AS 1337, del 27 gennaio 2009 e AS n. 1872, dell'11 novembre 2009. Un intervento legislativo è stato auspicato dalla stessa Corte Costituzionale nella sentenza 3 luglio 2013, n. 231; tale auspicio è stato ripreso anche dalla Fiat nel citato comunicato del 2 settembre 2013. V., anche, il ddl AC 1376, del 18 luglio 2013; il ddl AS 986, del 31 luglio 2013 e lo stralcio dello stesso, composto di soli tre articoli (c.d. disegno di legge leggero), quest'ultimo presentato – alla luce delle motivazioni della sentenza della Corte Costituzionale – il 5 agosto 2013.

direzione, favorendo – almeno entro certi limiti – la costituzione di RSU⁵¹. Tuttavia, la sua vincolatività è limitata ai soli soggetti firmatari o a quelli che comunque vi aderiscano, dato il valore meramente negoziale dello strumento.

iii) *Gli ambiti di competenza della contrattazione decentrata*. Già l'Accordo interconfederale del giugno 2011, poi ulteriormente specificato dall'Intesa sulla produttività del novembre 2012, prevedeva la delega della disciplina degli aspetti organizzativi e gestionali del rapporto di lavoro al secondo livello di contrattazione. Tuttavia, il medesimo Accordo (poi recepito dal Testo unico sulla rappresentanza) demandava ai vari CCNL la definizione dei limiti e delle procedure in base alle quali i contratti aziendali possono derogare alle disposizioni previste dagli stessi contratti collettivi nazionali⁵².

Per incentivare e velocizzare tale processo, si potrebbe – ad esempio – prevedere per via legislativa che, laddove i singoli CCNL non intervengano entro un certo limite temporale, la contrattazione decentrata possa comunque intervenire a derogare il primo livello nella regolazione degli aspetti organizzativi e gestionali del rapporto di lavoro⁵³.

L'ampliamento delle competenze demandate alla contrattazione di secondo livello e la valorizzazione di dinamiche retributive legate a politiche di efficienza produttiva potrebbero essere bilanciati dall'introduzione di procedure di verifica degli esiti delle decisioni concordate. Ciò potrebbe avvenire attraverso un'estensione dell'ambito di applicazione e un rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori⁵⁴, al fine di garantire una maggiore trasparenza e di monitorare l'andamento aziendale⁵⁵. In tal modo, il ricorso alle deroghe alla disciplina dettata dal CCNL e, laddove previste, alla legge per esigenze di produttività aziendale troverebbe un contemperamento, a tutela dei lavoratori, nella possibilità di monitorare il rispetto degli impegni assunti da parte datoriale⁵⁶. In tal senso potrebbe, ad esempio, giovare una definizione di tali presidi a livello legislativo nei loro aspetti fondamentali, rimettendone la concreta specificazione ai singoli

⁵¹ Il contemperamento tra l'esigenza di assicurare la piena rappresentatività dell'organismo e quella di pervenire a decisioni vincolanti per tutti i lavoratori è stato ricercato assicurando una composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria dei lavoratori basata su un criterio proporzionale, eventualmente prevedendo una soglia di sbarramento in percentuale dei voti validi espressi, e modalità di assunzione delle decisioni a maggioranza da parte dell'organismo stesso (Parte II, sez. II, punto 8, del Testo unico sulla rappresentanza). Cfr. L. Zoppoli (2014).

⁵² Come è stato fatto notare (cfr. Usai (2013)), nella dinamica negoziale dei rinnovi di categoria, non sempre le parti sono interessate a recepire le indicazioni e i rimandi degli Accordi interconfederali.

⁵³ Il Testo unico sulla rappresentanza, peraltro con formulazione poco chiara, sembrerebbe prevedere tale possibilità solo al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa.

⁵⁴ Come già prefigurato nelle Linee di riforma della struttura della contrattazione (piattaforma approvata dagli Esecutivi Nazionali CGIL, CISL e UIL il 12 maggio 2008) e nell'Intesa sulla produttività del 2012. In proposito si segnala come alcuni studi (cfr. Antonioli et al. (2013, 2010); Antonioli (2009); Gritti e Leoni (2012)) rilevino la presenza di un'associazione tra maggiore coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni d'impresa e innovazione.

⁵⁵ Attualmente disciplinati, per le imprese con più di 50 dipendenti, dal d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, *Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori* (cfr. Del Punta (2012)). Ciò sarebbe, peraltro, coerente con una serie di disposizioni del Protocollo del 1993, che miravano all'instaurazione di rapporti stabili fra le parti a livello aziendale, definendo una sorta di quadro generale di "informazione, consultazione, verifica o contrattazione", che consentisse una valutazione congiunta, anche al livello strategico, delle condizioni dell'impresa e del lavoro (cfr. Magnani (2000)). Il presente studio non entra nel merito dell'opportunità dell'introduzione di forme di codeterminazione: infatti, nonostante le numerose sollecitazioni provenienti dall'Europa (cfr., ad esempio, European Commission (2008)), mancano risultati univoci e conclusivi in letteratura circa gli effetti della codeterminazione sulla produttività e il valore delle imprese (per una rassegna, cfr. Addison e Schnabel (2011)).

⁵⁶ Muovono già in tal senso le iniziative portate avanti, su base volontaria, da alcune aziende: è questo il caso del protocollo per la competitività siglato da Finmeccanica o all'accordo aziendale stipulato da KME. Nell'ambito di tali iniziative, il ricorso a forme di flessibilità oraria e mansionistica e il collegamento della parte variabile della retribuzione all'andamento e alla redditività aziendale sono stati accompagnati dall'introduzione di organi a composizione paritetica con finalità di carattere informativo e consultivo, specie per quel che concerne la valutazione periodica degli andamenti economico-finanziari dell'azienda, anche attraverso l'accesso ai dati economici consuntivi e previsionali, per quanto attiene alla gestione ordinaria.

contratti collettivi aziendali, al fine di conferire una maggiore certezza agli assetti pattuiti e di conseguire un più vasto consenso tra i soggetti coinvolti.

Si segnala, infine, l'articolazione particolarmente complessa del nostro sistema di relazioni industriali, caratterizzato dalla presenza di oltre quattrocento contratti collettivi nazionali di categoria⁵⁷. Una semplificazione e una riduzione del numero di contratti (c.d. accorpamenti contrattuali) potrebbe facilitare i processi di decentramento in atto, permettendo di concentrare energie e attenzione solo su alcuni istituti e materie, affidando alla contrattazione collettiva di secondo livello tutto ciò che residua⁵⁸.

5. Questioni aperte in merito agli incentivi per le retribuzioni di produttività

Le incertezze presenti sul piano normativo possono aver ridotto l'efficacia degli incentivi alle retribuzioni di produttività (cfr. paragrafo 2.3).

Da un punto di vista fiscale, tali incentivi riducono l'equità orizzontale dell'imposta personale sui redditi, che richiede che individui che hanno un reddito "pre imposta" simile, continuino ad avere un reddito simile anche dopo aver versato le imposte (Musgrave (1990)). Gli sgravi possono, altresì, favorire l'insorgere di comportamenti elusivi. Se ne sono riscontrati usi distorti, indirizzati prevalentemente a minimizzare il carico fiscale attraverso c.d. "accordi cosmetici"⁵⁹, con scarse ricadute sulla produttività. Più in dettaglio, in molti casi sono stati riscontrati accordi decentrati siglati con il solo fine di dichiarare l'esistenza di ricadute positive in termini di efficienza, e quindi la detassabilità, di alcune voci retributive variabili già previste dalla contrattazione nazionale⁶⁰. Pertanto, la detassazione spesso non ha determinato un cambiamento organizzativo o una maggiore variabilità della retribuzione, ma ha esclusivamente ridotto il cuneo fiscale su componenti variabili già esistenti e predefinite al livello centrale.

Pur con questi limiti, gli sgravi alla retribuzione di produttività possono aumentare il consenso delle parti sociali verso il superamento dei richiamati ostacoli che limitano il ruolo della contrattazione decentrata.

A questo fine, è necessario definire un contesto di regole certe sulla base del quale essi possano essere accordati alle aziende e, specularmente, limitare i rischi di possibili abusi. Finora, vi sono state frequenti variazioni della platea dei beneficiari e della tipologia di redditi soggetti a detassazione, che – in alcuni anni – hanno ricompreso anche i redditi da straordinari e turni. Inoltre, mentre lo sgravio contributivo è stato – almeno in una certa misura – reso strutturale con la riforma Fornero, il d.P.C.M. 22 gennaio 2013 ha rinnovato i benefici fiscali limitatamente ai due anni successivi, non incentivando – quindi – le aziende all'adozione di piani gestionali su orizzonti temporali più lunghi.

Quanto al contrasto dell'elusione, la proroga della detassazione introdotta dal d.P.C.M del 22 gennaio 2013 ha condizionato la possibilità di fruire degli sgravi all'esistenza di un nesso quantitativo tra retribuzione e indicatori di produttività, oppure in presenza di alcune fattispecie definite di riforma organizzativa. La concreta efficacia di queste disposizioni dipenderà dall'interpretazione che sarà accordata a tale condizionalità. Appare irrealistico, da parte del

⁵⁷ Cfr. le Linee di riforma della struttura della contrattazione (piattaforma approvata dagli Esecutivi Nazionali CGIL, CISL e UIL il 12 maggio 2008).

⁵⁸ Come già proposto, ad esempio, nelle Linee di riforma della struttura della contrattazione (piattaforma approvata dagli Esecutivi Nazionali CGIL, CISL e UIL il 12 maggio 2008) e nelle Linee guida di riforma della struttura della contrattazione condivise da CISL, UIL e Confindustria (10 ottobre 2008). In proposito v. anche Bellardi (2008); Treu (2011).

⁵⁹ Cfr. Antonioli e Pini (2012).

⁶⁰ Fazio e Tiraboschi (2011) mostrano l'estrema omogeneità di diversi contratti collettivi aziendali sottoscritti nel 2011 (quelli resi pubblici), siglati con il solo scopo di dichiarare l'esistenza di un nesso tra alcune componenti accessorie della retribuzione già contrattate al livello centrale e una maggiore produttività.

legislatore, l'intento di poter elencare tutte le fattispecie nelle quali vi sia una ricaduta positiva della contrattazione decentrata sulla produttività e di poterne verificare la concreta sussistenza al livello locale.

La distinzione tra i due livelli di contrattazione, e l'attribuzione di benefici fiscali alla quota di retribuzione effettivamente negoziata al livello locale, è condizione necessaria per l'efficacia del provvedimento. La possibilità di definire a livello nazionale una quota della retribuzione che potrà essere destinata alla contrattazione di secondo livello, prevista dall'Intesa sulla produttività siglata nel novembre 2012, limita l'ambito di autonomia della contrattazione decentrata e può facilmente prestarsi a un utilizzo elusivo, in quanto amplia i margini di collusione, al livello centrale, tra datori di lavoro e lavoratori al fine di trasferire parte della retribuzione dal primo al secondo livello usufruendo degli sgravi.

Un limite alla diffusione delle retribuzioni di produttività può essere rappresentato dalla presenza del cosiddetto "elemento di garanzia" (o perequativo), ossia di un aumento retributivo fisso, individuato dal CCNL, destinato ai lavoratori delle imprese che non hanno contrattazione di secondo livello. La presenza di questo istituto aumenta il costo atteso di un eventuale contratto di secondo livello, in quanto il datore di lavoro sarà chiamato a concedere incrementi retributivi maggiori rispetto a quelli già previsti dall'elemento di garanzia.

Infine, sarebbe utile prevedere elementi di controllo per la valutazione della politica in esame. A tale scopo, è necessario che il monitoraggio delle misure di detassazione, pure previsto dal recente d.P.C.M. 22 gennaio 2013, sia effettivo e si basi sui contenuti degli accordi di secondo livello che ne hanno beneficiato. Si segnala in proposito come, benché il d.P.C.M. 22 gennaio 2013 preveda che, per monitorare lo sviluppo delle misure di detassazione, i datori di lavoro debbano depositare i contratti di secondo livello presso la Direzione del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, allo stato non sia prevista alcuna sanzione in caso di mancato deposito. Inoltre, già in altre circostanze è stato previsto il monitoraggio delle misure di detassazione (cfr. art. 2, comma 5, del d.l. 27 maggio 2008, n. 93, convertito nella l. 24 luglio 2008, n. 126): tuttavia, esso non è mai stato realizzato nella pratica. Potrebbe, ad esempio, considerarsi la previsione di una procedura *ad hoc* di autocertificazione a cura dell'impresa, che sarebbe tenuta a trasmettere dati standardizzati *online* per poter usufruire delle agevolazioni. Questa fonte informativa potrebbe essere utilizzata in futuro per valutare l'efficacia degli incentivi e per individuare e diffondere le *best practices*⁶¹.

⁶¹ Si consideri che, per quel che concerne la contrattazione di secondo livello, allo stato sono presenti solo basi informative campionarie. Un archivio meramente campionario è tenuto dal CNEL nell'ambito dell'Archivio sulla contrattazione collettiva a livello nazionale (consultabile all'indirizzo http://www.cnel.it/347?contrattazione_testo=37, che raccoglie gli atti di contrattazione collettiva a livello nazionale nei settori privato e pubblico, gli Accordi fra Governo e Parti Sociali, gli Accordi interconfederali e i Contratti Collettivi Nazionali). Si segnala, inoltre, l'iniziativa assunta dalla CISL, che ha realizzato un osservatorio costituito da una banca dati sugli accordi territoriali – OCSEL, come strumento di verifica e di orientamento della concertazione locale al fine di renderla più efficace. L'osservatorio si propone di raccogliere e analizzare tutti gli accordi territoriali regionali/provinciali/sub provinciali realizzati a partire dal 2009 rispetto ai seguenti settori: *i*) politiche socio-familiari; *ii*) politiche territoriali; *iii*) mercato del lavoro; *iv*) politiche sanitarie e socio-sanitarie; *v*) politiche fiscali e tariffarie. Cfr. l'indirizzo <http://www.cisl.it/osservatorio-sulla-contrattazione-di-secondo-livello/>.

BIBLIOGRAFIA

Addison, J. T. e C. Schnabel (2011), *Worker Directors: A German Product That Didn't Export?*, *Industrial Relations*, 50 (2), 354-374.

Antonioli D. (2009), *Industrial Relations, Techno-Organizational Innovation and Firm Economic Performance*, in *Economia Politica, Journal of Analytical and Institutional Economics*, vol. XXVI, no. 1, pp. 21-52.

Antonioli, D., Mazzanti M. e Pini P. (2010), *Productivity, Innovation Strategies and Industrial Relations in SME. Empirical Evidence for a Local Manufacturing System in Northern Italy*, in *International Review of Applied Economics*, vol. 24, no. 4, pp. 453-482.

Antonioli, D. e P. Pini (2012), *Un accordo sulla produttività pieno di nulla (di buono)*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, vol.13, 4, pp.9-24.

Antonioli, D. e P. Pini (2013), *Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare gli obiettivi e i metodi*, Università di Ferrara, mimeo.

Ballistreri, M. (2012), *Le relazioni industriali in Itali e gli accordi alla Fiat*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 10, pp. 726-737.

Banca d'Italia (2013a), *Indagine sulle imprese industriali e dei servizi*, in *Supplementi al Bollettino Statistico – Indagini Campionarie*.

Banca d'Italia (2013b), *Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi*, in *Supplementi al Bollettino Statistico – Indagini Campionarie*.

Bazzana E., Cristini A. e Leoni R. (2005), *Il salario tra premio di risultato e nuove pratiche di gestione delle risorse umane. Gli effetti dell'Accordo di Luglio del '93*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, n.2, pp.157-184.

Bellardi, L. (2008), *Sul metodo e sui contenuti per la revisione della struttura contrattuale*, in AA. VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, I, pp. 87 e ss.

Bellocchi, P. (2011), *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *Le relazioni sindacali nell'impresa. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Copanello, 24-25 giugno 2011*, Milano, pp. 11-72.

Brandolini, A. e al. (2007), *Employment Growth in Italy in the 1990s: Institutional Arrangements and Market Forces*, in *Social Pacts, Employment and Growth*, Berlin: Springer – Verlag.

Brandolini, A. e M. Bugamelli (2009), *Rapporto sulle tendenze nel sistema produttivo italiano*, in *Questioni di Economia e Finanza*, n. 45, Banca d'Italia.

Cannella, G. e S. Mattone (2011), *Alla ricerca di nuove regole per la rappresentanza sindacale*, in *Questione giustizia*, n. 1, pp. 20-36.

Carinci, F. (2013), *Adelante Pedro, con juicio: dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'articolo 19, lettera b, St.)*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3.

Carinci, F., R., De Luca Tamajo, P. Tosi e T. Treu (2013), *Diritto del lavoro. 1. Il diritto sindacale*, Milano, 6^a ed.

Carinci, F. (2012), *Il grande assente: l'art. 19 dello Statuto*, in *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 144.

- Carinci, F. (2011), *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, in *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 125.
- Carrieri, M. (2011), *La regolazione del lavoro. Dopo l'era dell'instabilità*, Roma, 2011.
- Casadio, P. (2008), *Contrattazione aziendale integrativa e differenziali salariali territoriali: informazioni dall'indagine sulle imprese della Banca d'Italia*, in *Politica Economica*, Vol 2, pp. 241-292.
- Checchi, D. e L. Pagani (2005), *The Effects of Unions on Wage Inequality; The Italian Case in the 1990s*, in *Politica Economica*, 1/2005, pp. 43 – 70.
- Cipolletta, I. (2011), *Le relazioni industriali del dopo Marchionne*, 11 gennaio, www.lavoce.info.
- Colombo, A. (2010), *Modifica delle mansioni del lavoratore: divieti, limiti e condizioni*, in *Ventiquattrore Avvocato. Il Sole 24 Ore*, n. 3, marzo, pp. 38-50.
- Cristini, A., E. Bazzana e R. Leoni (2005), *Il salario tra premio di risultato e nuove pratiche di gestione delle risorse umane. Gli effetti dell'Accordo di Luglio del 1993*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, Vol. No. 2/2005, pp. 157-184.
- D'Amuri, F. e M. R. Marino (2008), *La detassazione del lavoro straordinario in Italia: prime valutazioni*, in *Politica economica*, Vol. 24(2), pp. 159-179.
- Dell'Aringa, C. e L. Pagani (2005), *Regional Wage Differentials and Collective Bargaining in Italy*, in *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, Vol. No. 2/2005, pp. 267 – 288.
- Dell'Aringa, C. e Pagani, L. (2007), *Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe*, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. No. 45(1), pp. 29 – 54.
- Del Punta, R. (2012), *Diritto del lavoro*, V ed., Milano.
- D'Elia, A. (2013), *Rinvii alla contrattazione collettiva nel D.L. n. 76/2013*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, consultabile su <http://www.bollettinoadapt.it/site/home/documento22372.html>.
- European Commission (2008), *Commission Staff working document accompanying the Proposal for a Council Regulation on the Statute for a European Private Company (SPE)*.
- Fabiani, S. e A. Locarno e G. Oneto e P. Sestito (1998), "Results and problems of five years of incomes policy: an initial quantitative evaluation", Banca d'Italia, *Tema di Discussione* No. 329.
- Fazio, F. e M. Tiraboschi (2011), *Un'occasione mancata per la crescita. Brevi considerazioni a proposito della misura di detassazione del salario di produttività*, in *Bollettino ordinario ADAPT*, 19 dicembre.
- Ferrante, V. (2012), *La retribuzione nella contrattazione collettiva interconfederale*, in E. Gragnoli e S. Palladini (a cura di), *La retribuzione*, Milano, pp. 114-148.
- Ferraro, G. (2008), *La riforma del sistema contrattuale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, vol. XXVII (1), p. 31 e ss.
- Garofalo, D. (2012), *Gli accordi territoriali*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro 2012*, n. 3, pp. 171-199.
- Giorgiantonio, C. (2011), *Collegato Lavoro: il difficile equilibrio tra flessibilità e tutela del contraente debole*, mimeo, Banca d'Italia.
- Giugni, G. (2003), *La lunga marcia della concertazione*, Bologna, 2003.
- Giugni, G. (1993), *Ecco su quali scogli ci siamo arenati*, in *La Repubblica*, 2 luglio 1993.

Ghera, E. (2014), *L'articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 202.

Gritti P. e Leoni R. (2012), *High Performance Work Practices, Industrial Relations and Firm Propensity for Innovation*, in Bryson A. (ed.), *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley (UK), vol.13, pp.267-309.

Ichino, P. (2013a), *Rappresentanza sindacale: una cornice per il pluralismo*, consultabile su <http://www.pietroichino.it/?p=27057>.

Ichino, P. (2013b), *Un commento a caldo alla sentenza della Consulta sulla rappresentanza sindacale in azienda*, consultabile su <http://www.pietroichino.it/?p=27426>.

Ichino, P. (2006), *Libertà e rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro*, consultabile su <http://archivio.pietroichino.it/saggi/view.asp?IDArticle=375>.

Keune, M. (2011), *Decentramento salariale: la regolamentazione e l'uso di clausole di deroga sui salari in sette paesi europei*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, pp. 333-345.

Lassandari, A. (2009), *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, pp. 299-333.

Liso, F. (2012), *Osservazioni sull'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, in *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 157.

Magnani, M. (2000), *La partecipazione cinquant'anni dopo: un commento alla Costituzione*, in *L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione*, n. 5, Milano, pp. 377-384.

Musgrave (1990), "Horizontal Equity Once More", *National Tax Journal*, 43(2).

Pirrone, S. e P. Sestito (2009), *Le politiche regolative del lavoro: un indicatore quantitativo (1948-2007)*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, Vol. 28, Fasc. 3, pp. 269-313.

Romagnoli, U. (2011), *Dalla cancellazione dell'art. 8 alla ricostruzione del diritto del lavoro*, consultabile su www.dirittisocialie cittadinanza.org.

Romagnoli, U. (2013), *La resurrezione del contratto nazionale*, consultabile su <http://www.eguaglianzaeliberata.it/articolo.asp?id=1633>.

Rosolia, A. (2014), *On the response of Italian wages to the unemployment rate*, Banca d'Italia, mimeo.

Scacco, A. C. (2011), *Articolo 8 della Manovra: è la vera riforma del lavoro?*, www.diritto.it.

Scarpelli, F. (2011), *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 127.

Sestito, P. (2012), *Alcuni commenti su tendenze generali e specificità italiane*, in *Stato e mercato* n. 94, aprile, pp. 91-102.

Treu, T. (2012), *Modifiche in materia di contrattazione collettiva. L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011*, in Treccani, *Libro dell'anno del diritto*, Roma, Istituto della enciclopedia italiana.

Treu, T. (2011), *Le relazioni industriali nell'era della globalizzazione: gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali*, in *Rassegna sindacale*, n. 1.

Tronti, L. (2010), *The Italian Productivity Slowdown: The Role of the Bargaining Model*, in *International Journal of Manpower*, vol.31, n.7, pp.770-792

Tursi, A. (2012), *L'articolo 19 dello Statuto, oggi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 439-466.

Usai, G. (2013), *L'accordo sulla rappresentanza sindacale: un altro passo verso relazioni industriali "normali"*, in *Bollettino speciale ADAPT*, 7 giugno.

Visco, I. (1999), *Politica monetaria e inflazione in Italia, 1994-1996*, in N. Acocella, G. M. Rey e M. Tiberi (a cura di), *Saggi di politica economica in onore di Federico Caffè*, Milano, Franco Angeli, 1999, vol. 3, pp. 260-279.

Visco, I. (2008), *Indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva*, *Testimonianza alla Camera dei Deputati*, 25 novembre.

Zoppoli, A. (2014), *Art. 19 dello Statuto dei lavoratori, democrazia sindacale e realismo della Consulta nella sentenza n. 231/2013*, in *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 201.

Zoppoli, L. (2014), *Le nuove rappresentanze sindacali unitarie e il gattopardo democratico*, in *Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 204.

Figure e Tavole

Figura 1

La distribuzione delle retribuzioni medie da CCNL: anni 2002 e 2012

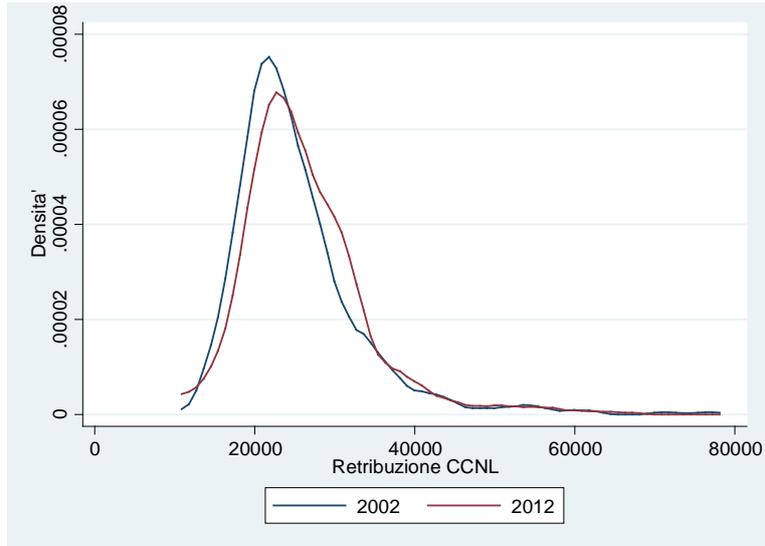


Figura 2

La distribuzione delle retribuzioni medie da CCNL, operai: anni 2002 e 2012

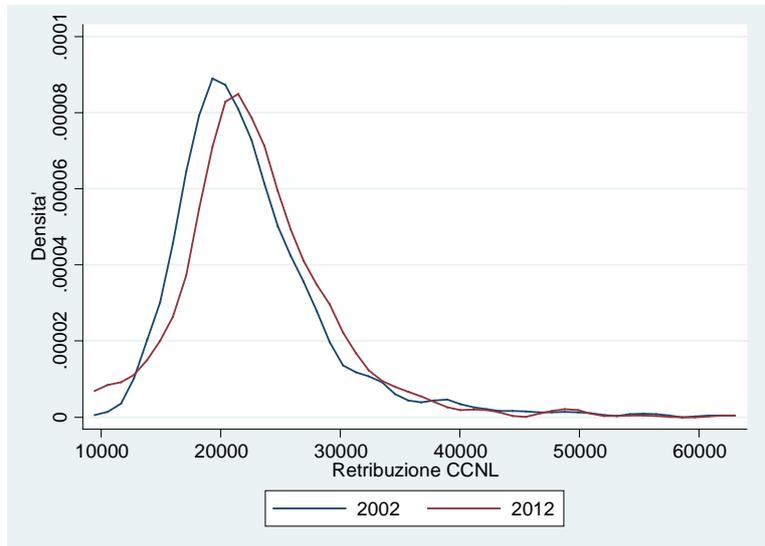
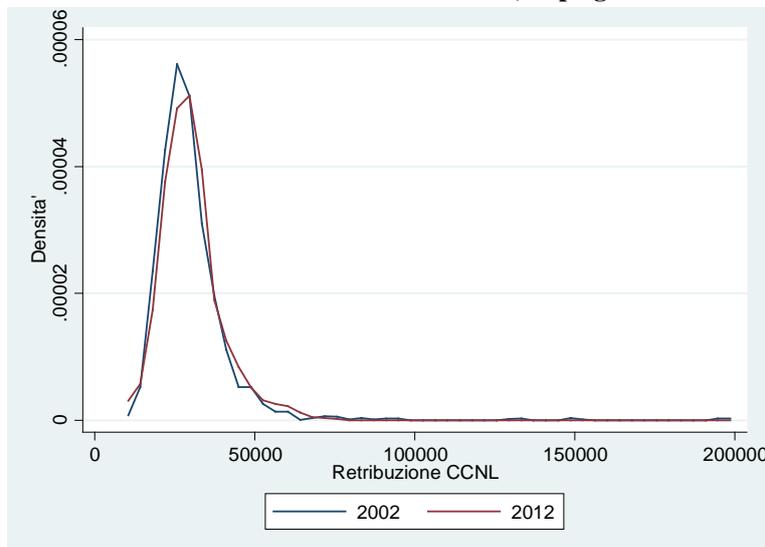


Figura 3

La distribuzione delle retribuzioni medie da CCNL, impiegati: anni 2002 e 2012



Valori espressi in euro 2013, stima non parametrica, elaborazioni su dati INVIND.

Figura 4
La distribuzione delle retribuzioni medie eccedenti il CCNL: anni 2002 e 2012

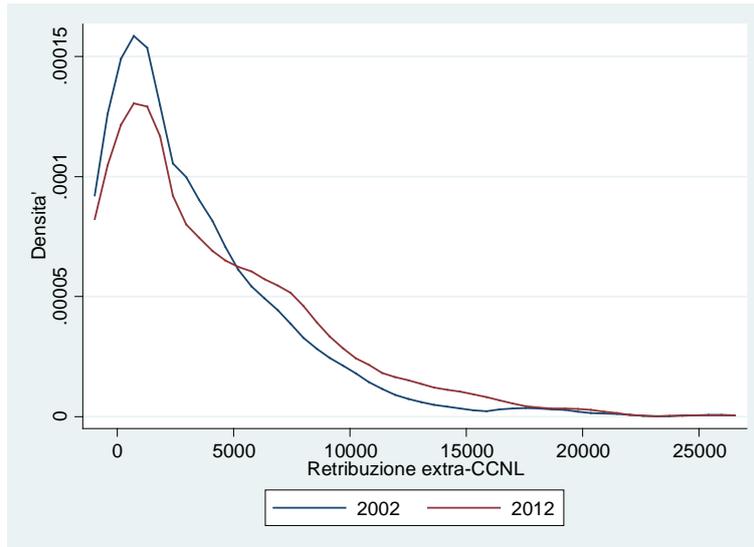


Figura 5
La distribuzione delle retribuzioni medie eccedenti il CCNL, operai: anni 2002 e 2012

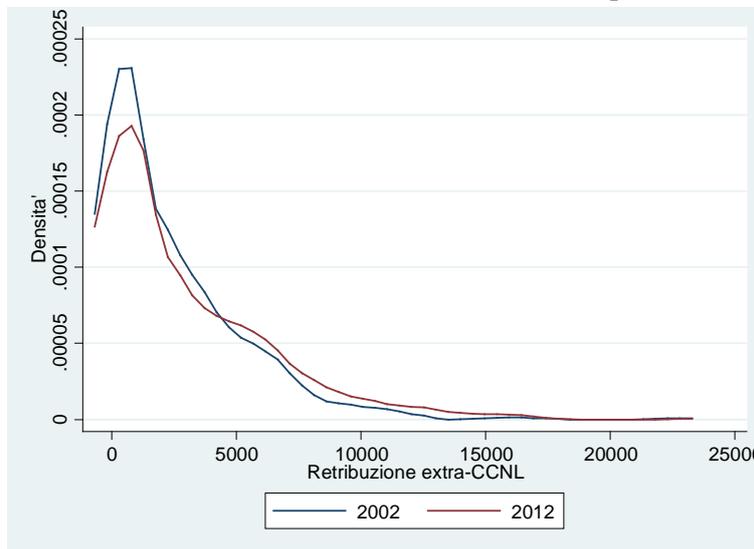
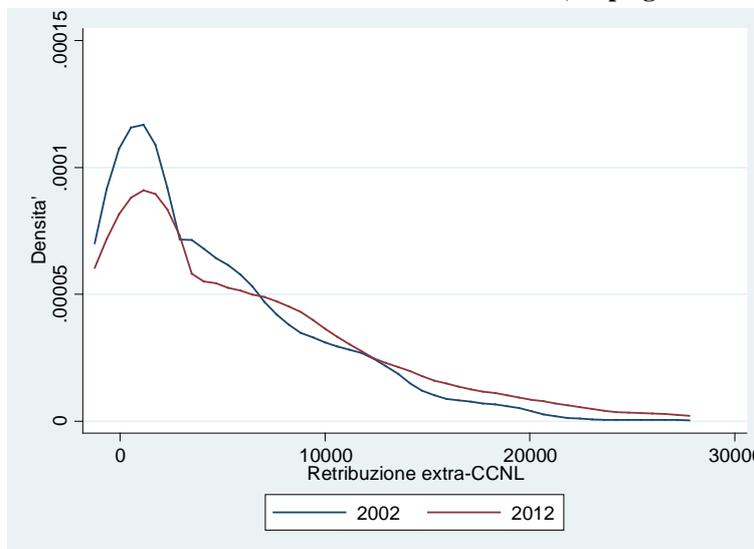
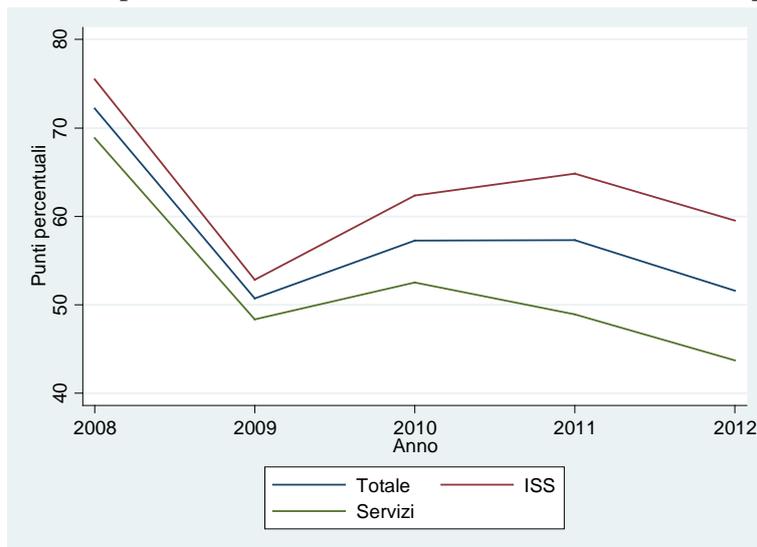


Figura 6
La distribuzione delle retribuzioni medie eccedenti il CCNL, impiegati: anni 2002 e 2012



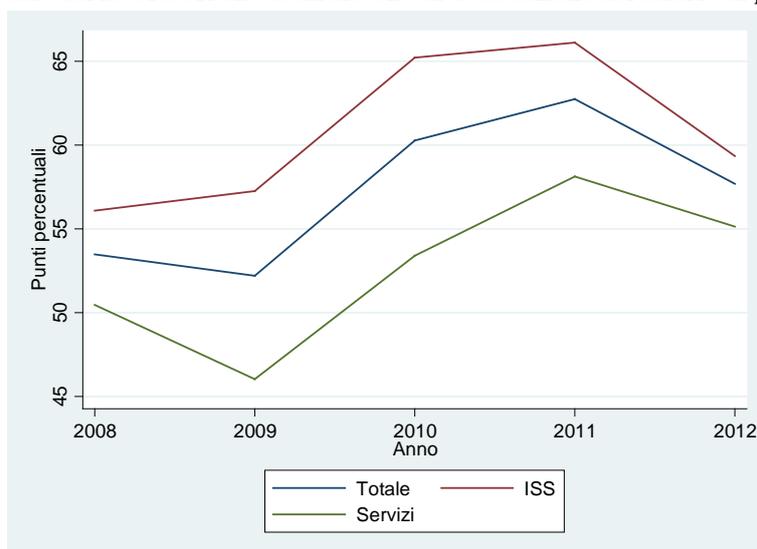
Valori espressi in euro 2013, stima non parametrica, elaborazioni su dati INVIND.

Figura 7
La percentuale di imprese che usufruiscono della detassazione sul salario di produttività



Anni 2008-2012

Figura 8
La percentuale dei lavoratori che usufruiscono di detassazione del salario di produttività



Anni 2008-2012; calcolato tra le sole imprese che beneficiano delle agevolazioni fiscali, elaborazioni su dati INVIND.

Tavola 1
L'evoluzione recente del sistema di relazioni industriali italiano: principali elementi

Interventi	Principali contenuti
Protocollo, 23 luglio 1993	Per alcuni profili ancora vigente, conferma l'assetto su due livelli della contrattazione collettiva. Il CCNL ha un ruolo dominante rispetto al secondo livello, di cui definisce modalità e ambiti di applicazione. Il CCNL definisce il quadro normativo relativo all'utilizzo della manodopera e preserva il potere d'acquisto dei salari. Il secondo livello, gerarchicamente subordinato a quello nazionale, riguarda invece materie e istituti diversi e non ripetitivi – c.d. clausola di non ripetibilità – rispetto a quelli retributivi propri del CCNL, con il fine di introdurre eventuali aumenti salariali e modifiche organizzative. Attraverso clausole di rinvio, il CCNL può affidare al livello decentrato la regolamentazione-rinegoziazione di istituti o materie appannaggio del livello nazionale.
Accordo quadro, 22 maggio 2009 (CGIL dissenziente)	Accordo di tipo sperimentale e di durata quadriennale. La vigenza dei contratti collettivi nazionali è riportata a tre anni sia per la parte normativa, sia per quella economica. Introduce nuove regole per il calcolo degli adeguamenti retributivi, determinati sulla base non più dell'inflazione programmata, ma dell'IPCA depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Alleggerisce contenuto e funzioni del CCNL, consentendo il raggiungimento di specifiche intese per governare direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale.
Accordo interconfederale, 28 giugno 2011	Amplia i margini entro i quali i contratti di secondo livello possono derogare – anche in senso peggiorativo – al CCNL, superando la c.d. clausola di non ripetibilità e ancorandoli al solo limite dell'obiettivo di conseguire una più efficace adesione alle esigenze degli specifici contesti produttivi. Tuttavia, preserva la centralità del CCNL, confermando che esso definisce i limiti e le procedure entro cui i contratti aziendali possono derogare alle disposizioni previste dagli stessi CCNL. Stabilisce criteri in base ai quali i contratti collettivi aziendali sono efficaci per tutto il personale in forza.
art. 8 DL 138, 13 agosto 2011	Introduce la possibilità di siglare contratti aziendali che possono derogare sia al CCNL sia alla legge. Le intese hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, purché siano sottoscritte – sulla base di un criterio maggioritario – dalle associazioni dei lavoratori più rappresentative.
Intesa sulla produttività, 21 novembre 2012 (CGIL dissenziente)	I contratti collettivi nazionali possono definire una quota dell'aumento concesso a livello nazionale ("salario di produttività") che la contrattazione di secondo livello può collegare alla realizzazione di incrementi di produttività e redditività, beneficiando delle vigenti agevolazioni fiscali e contributive. Le parti si impegnano a dare seguito all'Accordo del 2011 e a definire gli aspetti regolamentari relativi a rappresentanza, rappresentatività, esigibilità.
Accordo quadro territoriale, 24 aprile 2013	Facilita accordi a livello territoriale che consentano anche alle imprese prive di rappresentanza aziendale di applicare ai propri dipendenti le agevolazioni previste a fronte di miglioramenti della produttività aziendale che conseguono a una diversa gestione degli orari.
Intesa sulla rappresentanza, 31 maggio 2013	Definisce criteri quantitativi per stabilire la legittimazione delle sigle sindacali alla contrattazione nazionale. Prevede meccanismi di approvazione a maggioranza per assicurare l'esigibilità generale dei CCNL. Si propone di valorizzare il ricorso alla RSU, prevedendo – tra le altre cose – un criterio esclusivamente proporzionale per la sua costituzione.
Sentenza della Corte Costituzionale, 4 luglio 2013	Dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, dello Statuto dei Lavoratori, nella parte in cui non consentiva di costituire RSA anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, avessero comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.
Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014	Recepisce, unifica e armonizza i contenuti dell'accordo del 2011 e dell'Intesa sulla rappresentanza del 2013. In particolare: <i>i</i>) stabilisce le modalità per la misurazione dei dati associativi; <i>ii</i>) adegua la disciplina delle RSU, in precedenza dettata dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, ai principi individuati dall'Intesa sulla rappresentanza del 2013.

Tavola 2
RSA e RSU a confronto

	Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)	Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)
Riconoscimento	Per via legislativa (art. 19 dello Statuto dei lavoratori)	Per via negoziale (in particolare, Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 tra Confindustria/Intersind e CGIL, CISL, UIL; Accordo interconfederale 16 settembre 1994 tra Lega Nazionale Cooperative e Mutue/Confederazione Cooperative Italiane/Associazione Generale Cooperative Italiane e CGIL, CISL, UIL; Accordo interconfederale 29 settembre 1994 tra CISPEL e CGIL, CISL, UIL). L'istituzione delle RSU, provenendo da un accordo sindacale, non ha abrogato la norma che istituisce le RSA. Pertanto, RSA e RSU possono coesistere in seno alla stessa unità produttiva.
Modalità di costituzione	Può essere costituita su iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva o che abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda	È eletta da tutti i lavoratori dell'azienda su liste presentate dai sindacati firmatari del CCNL o che possano contare su un numero di firme pari al 5 per cento dei lavoratori dell'azienda aventi diritto al voto.
Tipologia della rappresentanza	Rappresentanza degli iscritti	Rappresentanza di tutti i lavoratori in azienda
Fondamento della rappresentanza	Designazione da parte del sindacato	Elezione sulla base di liste sindacali
Compiti e funzioni	Tutela degli iscritti	Rappresentanza generale dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro attraverso: i) sul versante delle relazioni industriali, l'esercizio delle funzioni di controllo, gestionali, di verifica applicativa, di consultazione, nonché dei diritti di informazione previsti dalla legge e dai contratti; ii) sul versante contrattuale, la titolarità, unitamente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, alla contrattazione di secondo livello.

Tavola 3

Evoluzione degli incentivi contributivi e fiscali per il secondo livello di contrattazione

D.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito dalla l. 23 maggio 1997, n. 135 (art. 2)	Introduce la decontribuzione automatica per incrementi retributivi introdotti dal secondo livello di contrattazione (legati alla produttività), entro il limite massimo del 3% della retribuzione contrattuale percepita, nell'anno solare di riferimento, dai lavoratori che ne godevano; introduce un contributo di solidarietà pari al 10%.
L. 24 dicembre 2007, n. 247 (art. 1, commi 67 e 68)	Sostituisce il precedente regime con uno sgravio contributivo sulla retribuzione di secondo livello solo in via sperimentale per gli anni 2008, 2009 e 2010 e fruibile su richiesta: riduce di un quarto l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, sopprime quella a carico del lavoratore.
D.l. 27 maggio 2008, n. 93, convertito nella l. 24 luglio 2008, n. 126 (art. 2)	Introduce, per un periodo limitato (1° luglio – 31 dicembre 2008), un regime di imposizione fiscale favorevole (aliquota unica al 10% sostitutiva di Irpef) per i compensi erogati a livello aziendale per lavoro straordinario e notturno e per quelli elargiti, sempre a livello aziendale, in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (c.d. <i>premi di produttività</i>), che fino a quel momento erano soggetti all'imposizione ordinaria. La retribuzione detassabile massima è pari a 3.000 euro l'anno.
D.l. 29 novembre 2008, convertito nella l. 28 gennaio 2009, n. 2 (art. 5)	Proroga il regime di agevolazione fiscale relativo ai premi di produttività a tutto il 2009, estendendo l'ambito dei beneficiari.
L. 23 dicembre 2009, n. 191 (art. 2, comma 156)	Proroga il regime di agevolazione fiscale relativo ai premi di produttività a tutto il 2010.
D.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella l. 30 luglio 2010, n. 122 (art. 53, cui è stata data attuazione con l'art. 1, comma 47, della l. 23 dicembre 2010, n. 220 – legge di stabilità 2011)	Proroga gli incentivi contributivi e fiscali a tutto il 2011. Sembrerebbe escludere gli straordinari dalla detassazione: tuttavia, una successiva circolare interpretativa dell'Agenzia delle Entrate ricomprende nuovamente questi redditi nell'ambito della detassazione. La retribuzione detassabile massima è portata a 6.000 euro l'anno.
D.l. 6 luglio 2011, n. 98, convertito nella l. 15 luglio 2011, n. 111 (art. 26)	Proroga gli incentivi contributivi e fiscali a tutto il 2012.
L. 28 giugno 2012, n. 92 (art. 4, comma 28)	Rende permanente lo sgravio contributivo sui premi di risultato e di produttività, anche se ogni anno dovrà essere definito – sulla base delle risorse finanziarie disponibili – l'importo della retribuzione sulla quale sarà possibile applicare lo sgravio e la sua ripartizione tra accordi aziendali e accordi territoriali. Per il 2012 il d.M. 27 dicembre 2012 di attuazione ha confermato le stesse misure stabilite per il 2011, vale a dire uno sgravio sul premio pari al 2,25 per cento della retribuzione contrattuale percepita dal dipendente e una ripartizione delle risorse per il 62,5 per cento per la contrattazione aziendale e per il restante 37,5 per cento per la contrattazione territoriale (la dotazione complessiva è pari a 650 milioni di euro).
L. 24 dicembre 2012, n. 228 – Legge di stabilità 2013 (l'art. 1, commi 481 e 482), cui è stata data attuazione con il d.P.C.M. 22 gennaio 2013	Proroga le agevolazioni fiscali al 2014, ma – con un approccio più selettivo – ne limita l'ambito di applicazione ai redditi percepiti sulla base dell'andamento di indicatori quantitativi o in presenza di fattispecie definite che potenzino il livello o la flessibilità di utilizzo della manodopera.

Tavola 4
Schema di sintesi: principali strumenti per il decentramento contrattuale

Strumenti previsti dal sistema		Iniziative al di fuori del sistema
Contratti di secondo livello "classici" (Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, recepito dal Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014)	Contratti di prossimità (art. 8 D.L. 138/2011)	Accordi FIAT
Possono derogare alle disposizioni di legge o dei CCNL solo se una di queste fonti conferisca a essi una specifica delega in tal senso. Godono dei benefici fiscali.	Sono vincolati quasi esclusivamente al rispetto della Costituzione e ai vincoli derivanti da norme europee e convenzioni internazionali: hanno, quindi, una portata derogatoria potenzialmente molto più ampia dei contratti di secondo livello "classici". Godono dei benefici fiscali.	Non sono vincolati al CCNL di categoria.

Tavola 5
La quota del salario eccedente i minimi da Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sul totale della retribuzione (anni 2002 – 2012)

Valori espressi in punti percentuali

Categoria	Operai	Impiegati	Totale	Oss.
Totale	9,5	12,4	10,5	30726
20-50 addetti	9,2	11,6	9,7	12259
50-200 addetti	9,8	13,6	11,4	11383
200+ addetti	11,9	17,6	14,6	7084
ISS	9,2	13,8	11,1	22650
Servizi	10,1	10,9	9,7	8076

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (INVIND).

Tavola 6
Fattore che ha determinato gli incrementi retributivi oggetto dell'agevolazione fiscale - anno 2013
Valori espressi in punti percentuali, è possibile indicare fino a tre opzioni

Indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione	92
Flessibilità degli orari	32
Flessibilità delle ferie	9
Sistemi di controllo a distanza sull'attività dei lavoratori)	2
Fungibilità delle mansioni	10
Osservazioni	308

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi (INVIND).

Tavola 7
Diffusione della contrattazione aziendale integrativa, anno 2010
Valori espressi in punti percentuali

	Totale	Settore		Addetti			Sindacato	
		ISS	Servizi	20-50	50-200	200+	Si	No
Contratto Aziendale (CA)	21	24	18	13	35	55	25	3
CA con modifica org	2	1	2	1	3	7	2	0
CA con partecipazione risultati	15	18	11	9	26	40	18	2
Osservazioni	3510	2564	946	1338	1295	877	2991	519

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (INVIND).

Tavola 8
Pratiche di gestione del personale ad alta performance, anno 2010
Valori espressi in punti percentuali

	Totale	Settore		Addetti		Cont. Aziend.	
		ISS	Servizi	50-200	200+	No	Si
Lavoro di squadra	34	38	30	32	46	28	43
Retribuzione variabile dirigenti	28	34	21	23	50	21	38
Coinvolgimento gradi inferiori in decisioni	37	38	35	35	43	32	43
Osservazioni	833	607	226	501	332	443	390

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (INVIND).

Tavola 9
Modiche introdotte in un campione di contratti decentrati, Anni 2002 – 2009
Valori espressi in punti percentuali

Settore	Meccanici	Chimici	Commercio
Numero contratti (2002-2009)	254	149	95
<i>Aspetti organizzativi</i>			
Cambiamento organizzativo	4	6	12
Innovazioni tecnologiche	1	1	0
Gestione degli organici	6	7	12
Orario contrattuale e sua distribuzione	22	7	26
Straordinario	7	4	7
Turni	23	7	11
Straordinario notturno	6	4	17
Riposo settimanale	3	2	7
Ferie e permessi	18	7	23
Flessibilità normativa e aspetti economici	18	9	17
<i>Aspetti economici</i>			
Retribuzione base	3	-	-
Anzianità	2	1	1
Mensilità extra	3	1	3
Superminimi e premio di produzione	20	8	20
Voci incentivanti (presenza, qualità)	55	58	51

Fonte: elaborazioni su dati CNEL, Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata nel settore privato.

Tavola 10
Insoddisfazione per gli assetti contrattuali esistenti
Valori espressi in punti percentuali

	Totale	Settore		Addetti			Cont. Aziend.		Osservazioni
		ISS	Servizi	20-50	50-200	200+	No	Si	
<i>Insoddisfazione assetti contrattuali</i>									
Anno 2011	33	33	32	31	34	41	30	44	1898
Anno 2012	30	29	30	27	34	45	-	-	2292
Anno 2013	30	30	30	27	36	46	-	-	2620
<i>Volontà utilizzare deroghe ex art 8</i>									
Anno 2011	17	18	17	16	18	25	14	29	1898
Anno 2012	14	13	15	12	17	27	-	-	2292
Anno 2013	12	10	13	8	17	27	-	-	2620

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi (vari anni).

Tavola 11
Ambiti di sviluppo per la contrattazione aziendale
Valori espressi in punti percentuali

	Totale	Settore		Addetti		Cont. Aziend.	
		Servizi	ISS	50-200	200+	No	Si
Flessibilità oraria per occupazione	65	57	72	63	75	65	67
Flessibilità oraria per retribuzione	62	51	72	59	76	60	67
Flessibilità mansionistica per occupazione	55	48	64	54	67	55	60
Flessibilità mansionistica per retribuzione	54	47	63	53	68	53	60
Minori retribuzioni per occupazione	47	42	52	47	49	50	45
Osservazioni	817	228	569	471	326	440	357

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi (anno 2011).

Tavola 12
Motivazioni mancato interesse per articolo 8 – incertezza normativa
Valori espressi in punti percentuali

	Totale	Settore		Addetti			Cont. Aziend.		Osservazioni
		ISS	Servizi	20-50	50-200	200+	No	Si	
Anno 2011	73	72	74	73	71	79	71	81	295
Anno 2012	79	80	79	82	73	78	-	-	384
Anno 2013*	87	85	88	87	86	89	-	-	479

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi (vari anni);

** I valori relativi all'anno 2013 sono solo parzialmente confrontabili con gli altri per via di una modifica alla domanda posta alle imprese.*

Appendice

Tavola A1
Incidenza delle imprese con 20 addetti e oltre sul totale dell'economia (INVIND)
Valori espressi in punti percentuali

	Occupazione dipendente	Fatturato	Investimenti
Industria in senso stretto	71,1	81,3	81,2
<i>di cui: manifattura</i>	70,0	79,9	78,3
Servizi privati non finanziari	58,8	52,5	54,9

Tavola A2
Struttura di autocorrelazione delle componenti retributive

Numero di ritardi	1	2	3	4
Tutte le imprese				
Minimo CCNL	0,7811	0,7178	0,6764	0,6372
Retribuzione Extra CCNL	0,7927	0,7097	0,6581	0,607
Solo le imprese con retribuzione oltre minimi CCNL				
Minimo CCNL	0,7665	0,6947	0,6549	0,6092
Retribuzione Extra CCNL	0,7374	0,6294	0,5722	0,5116

Tavola A3
Diffusione della contrattazione aziendale – Modello di probabilità lineare

Settore	Contratto aziendale			Contratto aziendale con modifica organizzativa			Contratto aziendale con partecipazione ai risultati		
	Totale	ISS	Servizi	Totale	ISS	Servizi	Totale	ISS	Servizi
Centro	-0,0410*** (0,0156)	-0,00718 (0,0203)	-0,0673** (0,0267)	-0,0382*** (0,0142)	-0,0120 (0,0189)	-0,0565** (0,0231)	-0,00454 (0,00593)	0,00848 (0,00650)	-0,0149 (0,0119)
Sud	-0,175*** (0,0166)	-0,167*** (0,0225)	-0,188*** (0,0273)	-0,138*** (0,0150)	-0,141*** (0,0209)	-0,140*** (0,0236)	-0,0169*** (0,00629)	-0,00852 (0,00720)	-0,0274** (0,0122)
Servizi	0,0149 (0,0193)			-0,0270 (0,0175)			0,0173** (0,00731)		
Almeno un terzo fatturato da export	0,0358* (0,0199)	0,0277 (0,0185)		0,00953 (0,0180)	-0,00239 (0,0172)		0,00220 (0,00755)	0,00151 (0,00592)	
No sindacato in azienda	-0,0111 (0,0186)	-8,23e-05 (0,0259)	-0,0194 (0,0303)	-0,00249 (0,0169)	-0,0105 (0,0241)	0,00385 (0,0262)	0,0102 (0,00707)	0,00688 (0,00830)	0,0152 (0,0135)
Percentuale iscritti al sindacato	0,00624*** (0,000303)	0,00574*** (0,000377)	0,00676*** (0,000544)	0,00451*** (0,000275)	0,00420*** (0,000351)	0,00483*** (0,000472)	0,00111*** (0,000115)	0,000457*** (0,000121)	0,00184*** (0,000244)
Azienda con 50-200 addetti	0,159*** (0,0140)	0,207*** (0,0173)	0,106*** (0,0252)	0,132*** (0,0127)	0,188*** (0,0162)	0,0710*** (0,0218)	0,0143*** (0,00533)	0,0194*** (0,00556)	0,00805 (0,0113)
Azienda con piu di 200 addetti	0,314*** (0,0249)	0,475*** (0,0324)	0,164*** (0,0426)	0,239*** (0,0226)	0,413*** (0,0302)	0,0756** (0,0369)	0,0427*** (0,00947)	0,0619*** (0,0104)	0,0226 (0,0191)
Costante	0,0509** (0,0212)	0,0384* (0,0222)	0,0923*** (0,0236)	0,0549*** (0,0192)	0,0480** (0,0207)	0,0474** (0,0205)	-0,0180** (0,00804)	-0,00937 (0,00712)	-0,00460 (0,0106)
Osservazioni	3.564	2.509	987	3.564	2.509	987	3.564	2.509	987

Modelli di probabilità lineare; la variabile dipendente binaria è pari a uno se l'impresa ha un contratto integrativo, zero altrimenti. Standard error in parentesi tonde. *** Significativo all'1 per cento, ** Significativo al 5 per cento, * Significativo al 10 per cento.

Tavola A4
Pratiche di gestione del personale ad alta performance
Modello di probabilità lineare

	Gruppi di lavoro	Premi variabili dirigenti	Poca gerarchia
Contratto integrativo	0,113*** (0,0377)	0,0718** (0,0354)	0,0594 (0,0389)
Centro	0,0545 (0,0435)	-0,0273 (0,0411)	0,0365 (0,0452)
Sud	-0,116** (0,0478)	-0,145*** (0,0445)	-0,0842* (0,0492)
Servizi	-0,00436 (0,0650)	-0,110* (0,0607)	-0,00572 (0,0669)
Almeno un terzo fatturato da export	0,0496 (0,0657)	-0,0223 (0,0613)	-0,00904 (0,0676)
No sindacato in azienda	-0,0606 (0,0581)	-0,175*** (0,0546)	-0,201*** (0,0601)
Percentuale iscritti al sindacato	-0,00126 (0,000841)	-0,00236*** (0,000789)	-0,00182** (0,000870)
Azienda con piu di 200 addetti	0,112*** (0,0411)	0,230*** (0,0385)	0,0677 (0,0425)
Costante	0,278*** (0,0693)	0,386*** (0,0648)	0,432*** (0,0714)
Osservazioni	850	839	844

Modelli di probabilità lineare; in ciascuna colonna la variabile dipendente binaria è pari a uno se l'impresa adotta una delle pratiche di gestione indicate, zero altrimenti. Standard error in parentesi tonde. *** Significativo all'1 per cento, ** Significativo al 5 per cento, * Significativo al 10 per cento.

Tavola A5
Insoddisfazione per gli assetti contrattuali esistenti
Modello di probabilità lineare

	Insodd. Assetti contrattuali			Volontà utilizzo art. 8		
	Totale	ISS	Servizi	Totale	ISS	Servizi
Contratto aziendale	0,0886***	0,0123	0,197***	0,125***	0,0578**	0,217***
	(0,0283)	(0,0317)	(0,0586)	(0,0214)	(0,0234)	(0,0454)
Anno 2011	0,00662	-0,0390	0,0517	-0,0491***	-0,0735***	-0,0253
	(0,0236)	(0,0293)	(0,0431)	(0,0178)	(0,0216)	(0,0334)
Anno 2012	0,00536	-0,0429	0,0539	-0,0752***	-0,106***	-0,0440
	(0,0235)	(0,0293)	(0,0428)	(0,0178)	(0,0216)	(0,0332)
Centro	-0,000595	-0,000845	0,00135	-0,00449	0,00669	-0,0122
	(0,0142)	(0,0178)	(0,0258)	(0,0108)	(0,0132)	(0,0200)
Sud	0,0155	0,0200	0,0119	0,000125	0,0155	-0,0127
	(0,0152)	(0,0198)	(0,0268)	(0,0115)	(0,0146)	(0,0208)
Servizi	0,0564***			0,0322**		
	(0,0180)			(0,0136)		
Almeno un terzo fatturato da export	0,0667***	0,0666***		0,0168	0,0201	
	(0,0187)	(0,0166)		(0,0141)	(0,0123)	
No sindacato in azienda	-0,0702**	-0,0125	-0,103*	-0,00390	0,0272	-0,0140
	(0,0318)	(0,0424)	(0,0554)	(0,0240)	(0,0313)	(0,0429)
Percentuale iscritti al sindacato	0,000618	0,00102	0,000320	0,000389	0,000477	0,000317
	(0,000537)	(0,000642)	(0,00102)	(0,000406)	(0,000474)	(0,000793)
Azienda con 50-200 addetti	0,0547***	0,0806***	0,0274	0,0455***	0,0582***	0,0344*
	(0,0131)	(0,0155)	(0,0251)	(0,00990)	(0,0114)	(0,0195)
Azienda con piu di 200 addetti	0,140***	0,169***	0,118***	0,128***	0,173***	0,0922***
	(0,0241)	(0,0303)	(0,0434)	(0,0182)	(0,0223)	(0,0336)
Costante	0,238***	0,223***	0,306***	0,0914***	0,0942***	0,115***
	(0,0268)	(0,0296)	(0,0405)	(0,0202)	(0,0218)	-0,0314
Osservazioni	6.900	4.793	1.939	6.900	4.793	1939

Modelli di probabilità lineare; in ciascuna colonna la variabile dipendente binaria è pari a uno se l'impresa si trova nella situazione indicata, zero altrimenti. Standard error in parentesi tonde. *** Significativo all'1 per cento, ** Significativo al 5 per cento, * Significativo al 10 per cento.

Tavola A6
Ambiti di sviluppo per la contrattazione aziendale
Modello di probabilità lineare

	Flex oraria per occ.	Flex oraria per retr	Flex mansioni per occ.	Flex mansioni per retr.	Abbassare minimi per occ.
Contratto aziendale	-0,0899** (0,0366)	-0,0575 (0,0362)	-0,0430 (0,0382)	-0,0161 (0,0381)	-0,0941** (0,0393)
Centro	0,0184 (0,0429)	0,0783* (0,0423)	-0,0135 (0,0447)	0,00938 (0,0447)	0,105** (0,0463)
Sud	-0,0651 (0,0516)	-0,0665 (0,0511)	-0,0398 (0,0540)	-0,0698 (0,0538)	0,0685 (0,0555)
Servizi	-0,0806 (0,0640)	-0,101 (0,0632)	-0,0447 (0,0673)	-0,0763 (0,0671)	0,0203 (0,0690)
Almeno un terzo fatturato da export	0,0791 (0,0648)	0,0965 (0,0640)	0,121* (0,0681)	0,0618 (0,0679)	0,158** (0,0699)
No sindacato in azienda	-0,0574 (0,0644)	-0,201*** (0,0635)	-0,222*** (0,0671)	-0,195*** (0,0669)	-0,173** (0,0706)
Percentuale iscritti al sindacato	0,00221*** (0,000792)	0,00164** (0,000784)	0,000398 (0,000827)	-0,000221 (0,000826)	0,000193 (0,000851)
Azienda con piu di 200 addetti	0,129*** (0,0408)	0,149*** (0,0403)	0,127*** (0,0426)	0,145*** (0,0425)	0,0354 (0,0439)
Costante	0,604*** (0,0707)	0,570*** (0,0698)	0,541*** (0,0743)	0,561*** (0,0741)	0,398*** (0,0764)
Osservazioni	805	802	803	801	795

Modelli di probabilità lineare; in ciascuna colonna la variabile dipendente binaria è pari a uno se l'impresa sarebbe disposta ad effettuare lo scambio indicato, zero altrimenti. Standard error in parentesi tonde. *** Significativo all'1 per cento, ** Significativo al 5 per cento, * Significativo al 10 per cento.