



**Progetto CNEL-ISTAT sul tema “Produttività,
struttura e *performance* delle imprese esportatrici,
mercato del lavoro e contrattazione integrativa”**

***Report* intermedio**

**previsto dall’art. 2, comma 2, lett. b), della convenzione
operativa siglata
il 3 dicembre 2013**

Presentazione della convenzione operativa Istat-Cnel	5
Introduzione a cura ISTAT.....	10
1 Il rallentamento della produttività in Italia: ICT, capitale materiale e immateriale	13
1.1 Il declino della crescita e della produttività.....	13
1.2 Crescita aggregata e settoriale: l'Italia nel contesto europeo	15
1.3 Le possibili spiegazioni della riduzione della produttività.....	17
Conclusioni preliminari.....	22
Bibliografia Cap. 1.....	24
2 Struttura, performance e potenzialità di crescita del sistema delle imprese esportatrici italiane	25
Introduzione	25
2.1 Gli scambi con l'estero negli anni 2010-2014.....	26
2.2 L'attivazione della produzione interna tramite esportazioni	33
2.3 Il segmento delle imprese esportatrici italiane: caratteristiche ed eterogeneità	35
2.4 La performance delle imprese italiane sui mercati esteri nel biennio 2012-2014	45
Bibliografia Cap. 2.....	48
3. Mercato del lavoro: flessibilità in entrata, <i>performance</i> occupazionale e produttività.....	49
3.1 Riforme del mercato del lavoro e i contratti a termine	49
3.2 Il ruolo economico dei contratti di lavoro temporanei	51
3.3 Gli occupati nelle imprese.	53
3.3.1 Il registro Asia Occupazione e le diverse tipologie contrattuali	53
3.3.2 Il profilo settoriale degli occupati.....	54
3.3.3 Il profilo demografico dei lavoratori.....	57
3.4. Nuova occupazione, forme contrattuali utilizzate e fattori incentivanti: il punto di vista delle imprese nel 2014.....	59
3.4.1 Creazione di nuova occupazione e forme contrattuali utilizzate dalle imprese	59
3.4.1.1 Il ricorso alle diverse forme contrattuali di lavoro dipendente.....	62
3.4.1.2 Gli incentivi ricevuti per le assunzioni di alcune categorie di lavoratori a tempo determinato della manifattura	65
3.4.1.3 Ricorso ai diversi contratti esterni e agli stage e tirocini.....	65
3.4.2 Fattori in grado di determinare un aumento dell'occupazione e di incentivare l'apprendistato	67
3.5 La stima della relazione tra tipologia di contratti di lavoro e innovazione	69

Bibliografia Cap. 3.....	76
4. La diffusione della contrattazione integrativa al Contratto collettivo nazionale (CCNL) nelle imprese italiane	77
4.1. Il contesto normativo di riferimento	77
4.1.1 La contrattazione di secondo livello come stimolo alla produttività	77
4.1.2 Un'intensa stagione di accordi nazionali	78
4.1.3 Gli sgravi contributivi collegati ad accordi aziendali e territoriali	83
4.1.4. Benefici fiscali: la detassazione del salario di produttività.....	86
4.1.5 Contrattazione aziendale e miglioramento della produttività: disposizioni recenti.....	93
4.2. Contrattazione di secondo livello e analisi delle dinamiche che legano struttura del sistema produttivo, competitività, produttività e funzionamento del mercato del lavoro: primi risultati.	95
4.3. Diffusione e caratteristiche della contrattazione di secondo livello in Italia: il Sistema informativo sulla contrattazione aziendale - SICA"	100
4.3.1 Il contesto di riferimento e l'avvio del Progetto Istat.....	100
4.3.2 La metodologia alla base del progetto SICA.....	101
4.4 La rilevazione su caratteristiche e diffusione della contrattazione decentrata .	104
4.4.1 Le caratteristiche della rilevazione	104
4.4.2 L'analisi dei sistemi di integrazione salariale regolata dalla contrattazione di primo e/o secondo livello: indicatori delle relazioni sindacali in Italia.	105
4.4.3 Diffusione e caratteristiche della contrattazione di secondo livello collettiva e/o individuale: tipologie contrattuali e materie oggetto dei contratti collettivi	109
4.5 Quali fattori influiscono sull'opportunità di fare contrattazione integrativa? 122	
4.6 Relazione tra livelli di contrattazione di secondo livello e differenziali salariali di genere	126
4.7 Premio salariale legato all'età e ruolo della contrattazione collettiva.....	136
4.7.1 Introduzione	136
4.7.2 Obiettivi e metodologia.....	136
4.7.3 Risultati e conclusioni	137
4.8 Contrattazione decentrata e produttività d'impresa: alcune evidenze empiriche per le imprese italiane.....	142
4.8.1 La contrattazione decentrata: quadro istituzionale e dibattito teorico... 142	
4.8.2 La stima della relazione tra contrattazione decentrata e produttività 144	
4.8.2.1 Obiettivo di analisi e metodologia empirica.....	144

4.8.2.2 I dati.....	147
4.8.3 Contrattazione aziendale ed efficienza d'impresa: risultati dall'esercizio econometrico	147
APPENDICE.....	154
Bibliografia Cap. 4.....	182

Presentazione della convenzione operativa Istat-Cnel¹

Alla luce degli elementi di convergenza e dei rilevanti aspetti di complementarità emersi negli ultimi anni nel quadro delle rispettive attività, il 20 novembre 2012 il CNEL e l'ISTAT hanno sottoscritto un accordo di collaborazione, di validità triennale e rinnovabile, per lo sviluppo congiunto di linee di ricerca di interesse comune. Ne è scaturito un accordo-quadro *ex* articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, in forza del quale le due Istituzioni hanno definito le modalità di una puntuale collaborazione scientifica, allo scopo di migliorare la realizzazione dei propri fini istituzionali negli ambiti di rispettivo interesse, ottimizzando risorse disponibili e risultati ottenuti.

Le parti hanno concordato (art. 3 dell'accordo) di costituire un comitato di coordinamento, di composizione mista CNEL-ISTAT, avente i seguenti compiti: individuare le linee di attuazione della collaborazione, valutare i progetti di ricerca nelle materie di reciproco interesse, proporre ai vertici delle due Istituzioni modalità di miglioramento della gestione congiunta delle linee di lavoro nonché di raccordo dei rispettivi piani strategici pluriennali, promuovendo l'attivazione di ulteriori forme di collaborazione su eventuali altri temi di interesse comune e sviluppando insieme iniziative volte a diffondere, pubblicizzare e utilizzare i risultati delle ricerche.

Il comitato avrebbe dovuto approvare un regolamento per definire le modalità del proprio funzionamento, ma le sue principali funzioni sono state concordate nella riunione del 23 aprile 2013, durante il quale è stata esaminata ed approvata la proposta relativa ad un progetto di ricerca maturato nell'ambito della Commissione istruttoria per la politica economica, le politiche europee e la competitività del sistema produttivo (I).

La proposta prevedeva all'origine quattro aree di approfondimento incentrate sui temi della produttività, della struttura e della *performance* delle imprese esportatrici, del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva. Il comitato ha proceduto a definire i dettagli sulla gestione, l'implementazione e il finanziamento del progetto, dettagli confluiti – in base a quanto previsto dall'art. 6 dell'accordo – in una specifica convenzione operativa, della quale il progetto è divenuto parte integrante. La convenzione in argomento è stata siglata in data 3 dicembre 2013, dopo la formale approvazione nell'Assemblea del CNEL del 29 ottobre 2013, nel quadro giuridico definito dall'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss. mm. e ii., dall'art. 19 della legge 30 dicembre 1996, n. 936 e ss. mm. e ii., dall'art. 15, comma 2, del decreto legislativo n. 322 del 1989 e dalla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione (comunicazione 2006/C-323/01 pubblicata in GUCE 323/11 del 30 dicembre 2006).

¹ A cura di Larissa Venturi - CNEL.

Per conto del CNEL, i rapporti relativi all'implementazione della convenzione sono stati demandati alla Commissione istruttoria per la politica economica, le politiche europee e la competitività del sistema produttivo (I), che si avvale dell'Ufficio II di supporto agli organi collegiali.

Obiettivo finale della collaborazione inter istituzionale era la predisposizione di un rapporto di ricerca articolato in quattro aree di approfondimento, le stesse sinteticamente descritte nel progetto allegato alla convenzione. Per ragioni connesse a un ordine di priorità stabilito dalla Commissione I insieme alla Commissione speciale dell'informazione (III) si è partiti con l'area di approfondimento 4. In questo stesso lavoro l'Istat presenta lo stato di avanzamento delle attività di cui ai Capitoli 1, 2 e 3.

Tale approfondimento partiva dalla assoluta centralità strategica che i temi della produttività, della competitività del sistema produttivo e degli assetti del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle dinamiche della contrattazione di secondo livello e all'importanza della sua diffusione come strumento per favorire l'incremento di produttività, assumono nel dibattito sulla produttività riaperto dalle parti sociali negli ultimi anni e, conseguentemente, nello svolgimento delle attività istituzionali del CNEL.

Il CNEL, dal canto suo, implementa da molti anni l'archivio nazionale della contrattazione collettiva, istituito con la legge 30 dicembre 1986, n. 936 e in un primo tempo concentrato sulla contrattazione di livello nazionale. Il contenuto dell'archivio ha subito negli anni adeguamenti che riflettono i mutamenti intervenuti negli assetti della contrattazione collettiva, ed ha successivamente incluso – per effetto del decreto legislativo n. 150/2009 di attuazione della legge n. 15/2009 - tutta la contrattazione di ogni livello del settore pubblico, spostando l'equilibrio complessivo dell'archivio in favore del settore pubblico. Raccolte campionarie della contrattazione privata, aziendale e territoriale consentivano fino ad alcuni anni fa di studiare la contrattazione decentrata su circa 1.100 imprese (600 con un numero di addetti fra 100 e 1.000, e 550 con oltre 1.000 dipendenti) ripartite per Regioni e per settori di attività identificabili con specifici ambiti di contrattazione. Tuttavia, un sistematico monitoraggio della contrattazione decentrata nel settore privato, che in astratto prevede il deposito dei contratti presso le direzioni territoriali del lavoro – dove dovrebbero essere depositati dalle aziende in adempimento alla normativa vigente in materia di agevolazioni previdenziali e contributive - e l'eventuale successiva trasmissione all'archivio del CNEL, non è al momento adeguatamente funzionante.

Per colmare tale lacuna, nella consapevolezza che le informazioni esistenti sono inadeguate a fornire un quadro sufficientemente rappresentativo della diffusione del secondo livello di contrattazione e della sua rilevanza in termini quantitativi, l'Assemblea del CNEL ha approvato, nell'ambito del programma generale di attività per l'ultima parte della *consiliatura* in corso (2014–2015), l'opportunità di potenziare e valorizzare l'archivio nel suo complesso, e di integrarlo in particolare nella sezione più carente, dedicata alla contrattazione di secondo livello nel settore privato, aggiornando il campione di contratti utilizzato anni prima, ampliando la platea di tipologie aziendali esaminate.

Il livello contrattuale decentrato conosce da alcuni anni una importante evoluzione, e si avvia a diventare una funzione essenziale per la modernizzazione delle relazioni industriali, alla quale vengono demandati obiettivi di rilevanza strategica per la vita delle imprese, a cominciare dalla ricerca condivisa di strumenti organizzativi capaci di conseguire una maggiore produttività. Inoltre, nel quadro delle attività sviluppate con l'ISTAT sul benessere equo e sostenibile (BES), nel solco del dibattito internazionale sul cosiddetto "superamento" del PIL, il CNEL ha proposto di inserire, fra gli indicatori di misurazione delle dimensioni del benessere, un indice relativo alla quota di lavoratori dipendenti coperti da contrattazione di secondo livello. Infine, la conoscenza dei contenuti della contrattazione decentrata e delle sue trasformazioni può, fra l'altro, rappresentare uno strumento essenziale per comprendere gli effetti – anche in termini occupazionali – del complesso di iniziative legislative introdotte di recente in materia di politiche del lavoro.

L'idea da cui ha preso corpo la proposta del CNEL partiva dalla opportunità di stimare, naturalmente su un campione, l'impatto delle modalità delle relazioni industriali adottate a livello di azienda – in particolare, l'effetto dell'esistenza di meccanismi negoziali di distribuzione dei guadagni di produttività – sulla *performance* dell'azienda, declinata rispetto alle note variabili produttività, redditività, qualità e sviluppo delle competenze, processi riorganizzativi, forme di flessibilità, processi di innovazione. L'assunto macroeconomico ci dice infatti che la produttività complessiva di una impresa può dipendere da elementi connessi all'uso del capitale (innovazione tecnologica), a comportamenti organizzativi, all'utilizzo del fattore lavoro (competenze, formazione).

L'assenza di verifiche empiriche sufficientemente robuste e condotte su lungo periodo si traduce in un generale *deficit* informativo sulla contrattazione integrativa in Italia, sulla sua diffusione e sulle sue caratteristiche qualitative, sulla sussistenza di una relazione fra questo livello di contrattazione e caratteristiche e *performance* delle imprese che vi fanno ricorso, sulle cause che stimolano la produttività dei fattori utilizzate dalle imprese nel ciclo produttivo. L'esistenza di una domanda statistica importante, a cui non corrisponde una offerta adeguata, ha indotto negli ultimi anni fonti istituzionali di primaria importanza ad approfondire lo studio del fenomeno, avviando modalità di acquisizione sistematica di informazioni – su universi di riferimento diversi e fra loro non confrontabili – sull'andamento complessivo della contrattazione nel settore privato, sui settori di riferimento, sulle materie oggetto di negoziazione, sul numero di addetti coinvolti e sulle aree geografiche interessate.

Il CNEL ha opportunamente sentito in audizione i più autorevoli soggetti istituzionali intervenuti sulla materia.

In un'audizione tenutasi nel settembre 2012 sul tema "Costo del lavoro, retribuzioni e produttività", la Banca d'Italia ha presentato una disamina sul legame fra salari e produttività in un'ottica comparata, sull'utilizzo della contrattazione aziendale quale strumento per stimolare la produttività dei lavoratori, favorire le modifiche organizzative dell'attività produttiva, adeguare il costo del lavoro alle condizioni di contesto dell'impresa (produttività, domanda, mercato del lavoro), e in generale sulla diffusione e l'incidenza delle componenti

retributive non derivanti da contratto collettivo nazionale. Con riferimento agli ultimi dati disponibili, che confrontavano i due decenni '90 e 2000 - emergeva un quadro caratterizzato da maggiore diffusione della contrattazione aziendale nelle grandi aziende, nell'industria, nelle regioni del nord, da una battuta d'arresto – rispetto agli anni '90 - della diffusione soprattutto presso le imprese di minori dimensioni e da una lieve crescita dei premi legati ai risultati dell'azienda. Ulteriori evidenze della Banca d'Italia mostravano l'esistenza di una relazione quantitativamente modesta, di segno positivo, fra quota di lavoratori ai quali si applica la detassazione del salario di produttività (e/o degli straordinari) e andamento del fatturato *pro-capite*, senza che emergesse una relazione causale fra le due variabili. In generale, le analisi svolte portavano a concludere che la contrattazione di secondo livello potrebbe contribuire a risolvere il problema della bassa produttività, che essa era ancora scarsamente diffusa, che i contratti esistenti erano prevalentemente basati sui premi di risultato, e che comunque le componenti retributive fissate a livello aziendale seguono le condizioni economiche dell'azienda, ma anche quelle del contesto esterno in cui essa opera.

All'INPS il CNEL ha richiesto l'illustrazione di un quadro sintetico aggiornato sulle norme (legge 254 dicembre 2007, n. 247, art. 1, comma 67) che regolano la materia degli sgravi contributivi per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello, nonché le analisi disponibili effettuate dall'istituto sulle domande aziendali e territoriali di accesso alla decontribuzione per le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti sulla base delle previsioni di contratti aziendali o territoriali. Tali contratti devono prevedere la corresponsione di una quota variabile di retribuzione legata al risultato, oppure a parametri atti a stimare gli aumenti di produttività, qualità e competitività assunti come indicatori dell'andamento dell'impresa.

Il coinvolgimento dell'ISTAT da parte del CNEL nasce dalla consapevolezza della proficua attività che correntemente l'istituto svolge nell'analisi statistica dei dati di impresa di cui è in possesso, per lo studio dei temi inerenti la produttività, le forme di internazionalizzazione e i mutati assetti del mercato del lavoro, mediante il rafforzamento - nel corso degli anni più recenti - della capacità di fornire una lettura quantitativa sui principali fenomeni sociali ed economici, condotto anche attraverso l'acquisizione di funzioni in precedenza attribuite ad altri enti, nonché la realizzazione della rete di ricerca socio-economica.

Attraverso l'ISTAT, anche mediante l'attività del circolo di qualità sul mercato del lavoro del SISTAN, il CNEL ha inteso verificare, nell'impossibilità di operare sull'universo dei contratti, la fattibilità di acquisire una strumentazione capace di fornire un quadro rappresentativo e aggiornato sulla diffusione della contrattazione di livello aziendale, sulla rilevanza in termini quantitativi della retribuzione di secondo livello rispetto a quella totale e a quella definita dalla contrattazione nazionale. Le prime indagini condotte dall'Istituto sul tema risalgono al biennio 1995-96, con l'analisi della Flessibilità del mercato del lavoro e lo stato della contrattazione nazionale e decentrata, svolta su un campione di imprese dell'industria e dei servizi, e con la distinzione fra contratti che hanno previsto l'erogazione di una quota fissa e/o variabile. Dal 2000 l'ISTAT lavora con le due rilevazioni sulla struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni, in un contesto regolato dalla normativa europea e con un campione di dimensione doppia rispetto

a quello citato in precedenza. Tali analisi hanno consentito di indagare la copertura della contrattazione aziendale in termini di imprese, tipologie di contratti applicati, materie oggetto di negoziazione, indicatori usati per determinare il premio (es. redditività, produttività, qualità, ecc.). Sempre nell'ambito del Progetto, l'ISTAT ha predisposto un Modulo aggiuntivo sulla contrattazione nazionale e decentrata lavoro (di cui si presentano i risultati al Cap. 4) alla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e costo del 2012 e due moduli aggiuntivi all'indagine, *ex* ISAE sul clima di fiducia delle imprese. I risultati saranno diffusi a breve confrontando i dati rilevati a gennaio 2014 e maggio 2015.

I dati rilevati permettono di delineare un quadro della contrattazione decentrata e di predisporre alcune analisi *ad hoc* associando altre informazioni Istat, fiscali e amministrative per verificare la ipotetica relazione esistente fra pratiche di relazioni industriali, da un lato, e risultati conseguiti dalle imprese (in particolare, *performance* aziendale, dinamiche degli investimenti e scelte strategiche effettuate).

Introduzione a cura ISTAT²

Il divario di crescita economica tra l'Italia e gli altri paesi dell'Ue, accentuatosi negli ultimi anni, è un tema complesso che richiede un approfondimento delle sottostanti determinanti strutturali, sia per soddisfare le crescenti esigenze conoscitive, sia soprattutto per fornire un supporto informativo utile alla formulazione di efficaci rimedi in termini di policy. La presente ricerca, di cui si presenta il primo avanzamento, affronta questo tema seguendo tre grandi direttrici, incentrate su altrettanti aspetti che la letteratura economica ha da tempo individuato come fondamentali per la competitività di un sistema economico: la produttività, la capacità di competere sui mercati internazionali, un'efficace regolamentazione del mercato del lavoro.

A tale scopo, le analisi presentate traggono originalità da dati e strumenti innovativi. In particolare, è stato fatto largo uso non solo di microdati ma di basi dati d'impresa integrate a livello individuale. Si tratta di un patrimonio informativo che scaturisce da una strategia che l'ISTAT porta avanti da anni e che ha consentito, recentemente, l'avvio della produzione corrente di sistemi informativi complessi e con copertura censuaria, in grado di misurare annualmente i risultati economici di tutte le imprese attive in Italia (circa 4,4 milioni di unità, con oltre 16 milioni di addetti), ma anche le caratteristiche dell'input di lavoro da esse utilizzato (registro Asia Occupazione), così come l'internazionalizzazione commerciale. Questi sistemi informativi, oltre a garantire misurazioni statistiche aggregate di elevata qualità, rappresentano anche prodotti statistici a supporto della ricerca economica e delle analisi di policy. Oltre a questi sistemi (come il *Frame-SBS* i cui dati vengono analizzati nel secondo capitolo) altre basi dati vengono realizzate *ad hoc* per specifiche esigenze (si veda il secondo capitolo). Inoltre, il rapporto beneficia anche dell'utilizzo di altre nuove fonti di dati, quali: i risultati di un modulo *ad hoc* sui comportamenti di assunzione delle imprese somministrato ad un campione di imprese della manifattura e dei servizi nell'ambito delle inchieste sulla fiducia; i risultati della rilevazione sulla contrattazione di secondo livello per il biennio 2012-2013.

Il percorso di analisi qui proposto parte quindi dal tema della produttività, che negli ultimi anni ha assunto un ruolo di primissimo piano nel dibattito sulle cause della modesta *performance* del nostro apparato produttivo. È noto infatti che a partire dalla seconda metà degli anni novanta il basso tasso di crescita dell'economia italiana (divenuto negativo negli anni più recenti) è associato soprattutto ad una crescita molto lenta della produttività, indipendentemente da come quest'ultima venga misurata. La comprensione di questo fenomeno passa sempre più spesso per concetti di produttività (in particolare la cosiddetta produttività totale dei fattori) che tengono conto del ruolo svolto dagli investimenti immateriali, dell'innovazione, dell'ICT e della R&S, chiamando in causa anche la "qualità del lavoro" (capitale umano) e la "qualità del capitale" (tecnologie incorporate). Allo scopo di dare il giusto risalto alla complessità del problema e all'eterogeneità delle dinamiche alla base del fenomeno, il primo capitolo di questo rapporto sviluppa pertanto il tema della produttività con riferimento ad un arco temporale ampio e aggiornato (l'analisi arriva al 2014), senza trascurare le principali disaggregazioni per comparto economico. Una volta illustrate le

² A cura di Fabio Bacchini, Stefania Cardinaleschi, Stefano Costa e Stefania Rossetti – ISTAT.

determinanti del “decennio perduto” della produttività, e delle possibili soluzioni per un recupero nei confronti delle principali economie avanzate, i risultati presentati costituiscono al tempo stesso una base per l’analisi delle altre due direttrici di questo rapporto: la competitività estera e il mercato del lavoro.

Con riferimento alla prima, la relativa tenuta competitiva delle nostre esportazioni – nonostante il forte peggioramento del Clup rispetto ai principali partner Ue e la crescente penetrazione dei paesi emergenti come concorrenti sui mercati mondiali ed europei – è tra i fenomeni che richiedono di essere interpretati con maggiore precisione. D’altra parte, a dispetto dei segnali di ripresa registrati dalla domanda interna sul finire del 2014, le prospettive di recupero della nostra economia dipendono ancora in gran parte dalla capacità di intercettare la domanda estera.

Il secondo capitolo del rapporto è quindi dedicato all’analisi del posizionamento e della *performance* dell’Italia sui mercati esteri tenendo conto delle caratteristiche di specializzazione delle nostre esportazioni e delle relazioni tra settori. Nel fare ciò, si prende dapprima in esame l’andamento delle quote di mercato delle esportazioni italiane rispetto ai principali concorrenti europei. Successivamente, un esercizio di simulazione basato sulle tavole input-output analizza la diversa capacità di stimolo fornito dalla domanda estera alle strutture produttive di Italia e Germania (attualmente l’economia più dinamica nell’Ue). Infine, lo sguardo sulla competitività internazionale del nostro sistema produttivo viene completato spostando l’analisi su un piano microeconomico: si osserva anzitutto come le imprese esportatrici italiane, sebbene relativamente più numerose di quelle delle maggiori economie dell’Ue, dipendano comunque dal mercato interno per gran parte della propria vitalità economica. In secondo luogo si mostra come la competitività internazionale delle imprese derivi anche dalle modalità con le quali si affronta la concorrenza estera (estensione geografica delle vendite, eventuale attività di importazione, delocalizzazione produttiva). Infine, si mostra come negli anni del “*double dip*” la capacità di competere sui mercati esteri si sia accompagnata a risultati più favorevoli anche in termini di vendite sul mercato interno.

Alla luce dei risultati così ottenuti il percorso all’interno delle determinanti della competitività dell’economia italiana termina, come si è detto, con una analisi approfondita del funzionamento del mercato del lavoro, riconosciuto come snodo fondamentale della capacità concorrenziale del Paese soprattutto in un contesto di crescente liberalizzazione dei mercati dei beni. Questo tema, peraltro di particolare rilevanza per il CNEL, viene analizzato considerando soprattutto aspetti istituzionali.

Del resto, le numerose riforme dei contratti di lavoro che si sono succedute a partire dalla seconda metà degli anni novanta (con alcune anticipazioni già nel decennio precedente) unitamente al profondo mutamento dei meccanismi di contrattazione e delle relazioni sindacali hanno segnato profondamente l’evoluzione del mercato del lavoro italiano. Nel corso degli ultimi due decenni, il tema della contrattazione integrativa al CCNL ha guadagnato centralità nel dibattito delle relazioni industriali in Italia, a partire dalla maggiore autonomia nella contrattazione di secondo livello sancita dal Protocollo del 23 luglio 1993. Questo tipo di contrattazione viene considerato come uno strumento potenzialmente idoneo a introdurre politiche retributive flessibili, sperimentare pratiche organizzative innovative, migliorare la competitività delle imprese e consentire aumenti di produttività. Tuttavia, nonostante le parti sociali ne

riconoscano la rilevanza, i contratti di secondo livello ancora stentano a diffondersi: la contrattazione collettiva coinvolge circa 20 imprese su 100 e largamente utilizzata risulta ancora la contrattazione *ad personam* che interessa circa 10 imprese su 100. Il premio di risultato viene erogato dal 13,4% delle imprese. Le pratiche diffuse sembrano ancora non avere una casualità diretta sul miglioramento delle condizioni di lavoro, sull'introduzione di elementi di flessibilità e di innovazione delle modalità organizzative, negli aumenti di produttività e salariali diversamente contrattati a livello aziendale.

Sulla base di tali premesse, gli ultimi due capitoli di questo rapporto propongono prime analisi del significato e del ruolo delle riforme del mercato del lavoro (terzo capitolo) e della contrattazione aziendale sulle *performance* economiche e sul capitale umano (quarto capitolo).

Nell'intento di costituire un sistema informativo sulla contrattazione di secondo livello, l'ISTAT ha realizzato un *data base* complesso che, oltre ai dati sulla contrattazione nazionale e decentrata acquisiti ogni due anni con le rilevazioni *Labour Costs Survey* (LCS) e *Structural Earning Survey* (SES) dal 2000 e il Modulo aggiuntivo specifico alla LCS del 2012, recepisce i Bilanci civilistici dalle camere di Commercio per il periodo 2004-2012, i dati relativi ai lavoratori impiegati desumibili dalle fonti fiscali (certificazioni dei redditi 770) e fonti contributive (INPS), l'indagine multiscopo sulle imprese nell'ambito del 9° Censimento sull'Industria e Servizi 2011 e la *Community Innovation Survey* (Cis).

Nonostante l'esposizione privilegi sempre il commento dei risultati ottenuti, occorre sottolineare che le analisi sono realizzate attraverso un'ampia varietà di strumenti, selezionati in funzione delle specifiche esigenze, che vanno dall'utilizzo di tavole intersettoriali, a stime econometriche, all'analisi economica della normativa. Anche per questo, i contenuti qui presentati possono costituire uno strumento di particolare utilità nella comprensione della dialettica, spesso non facile, tra gli aspetti economici e normativi del mercato del lavoro.

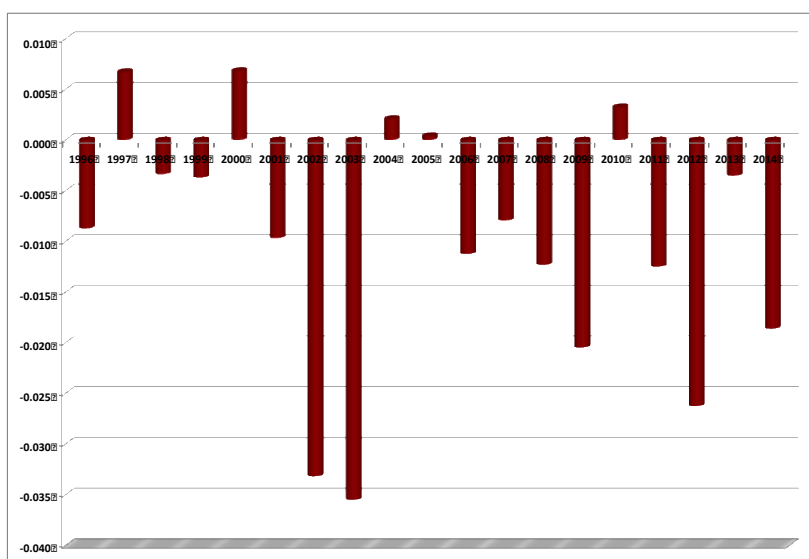
1 Il rallentamento della produttività in Italia: ICT, capitale materiale e immateriale ³

1.1 Il declino della crescita e della produttività

Dalla metà degli anni novanta, l'Italia cresce a tassi ridotti rispetto agli altri paesi dell'Unione europea. Nel periodo 1995-2005, il tasso di crescita medio annuo dell'economia italiana è stato di circa 0,8 punti percentuali inferiore rispetto alla media di Francia, Germania, Spagna e Regno Unito. Tale divario si è ulteriormente ampliato nel decennio 2005-2014, con un differenziale di crescita che ha raggiunto 1,5 punti percentuali.

La Figura 1.1 mostra il differenziale di crescita tra l'Italia e la media di Germania, Francia, Spagna e Regno Unito. Le barre positive corrispondono agli anni in cui l'Italia cresceva a tassi più sostenuti della media Europea, viceversa le barre negative si riferiscono ai periodi di crescita inferiore. Dal 1995 al 2014, il Pil per occupato del nostro paese è cresciuto in media a tassi inferiori a quelli dei grandi paesi Europei aumentando la distanza tra le *performance* dell'economia italiana e quella dei principali paesi europei.

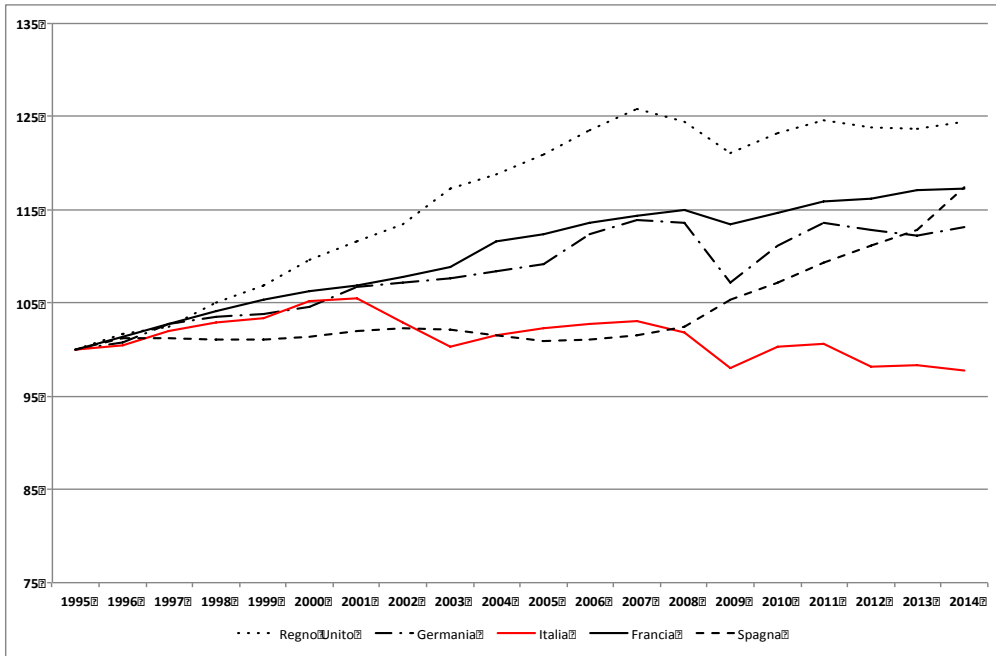
Figura 1.1 - Crescita relativa del PIL per occupato: Italia 1995-2014



Fonte: elaborazioni su dati EUROSTAT

La dinamica del PIL per occupato conferma l'ampliarsi di tale divario. La Figura 1.2 mostra, che, rispetto al 1995 la produttività del lavoro è cresciuta nel 2014 del 24,4% nel Regno Unito, del 17% in Francia e in Spagna, del 13% in Germania ed è invece diminuita del 2,2% in Italia.

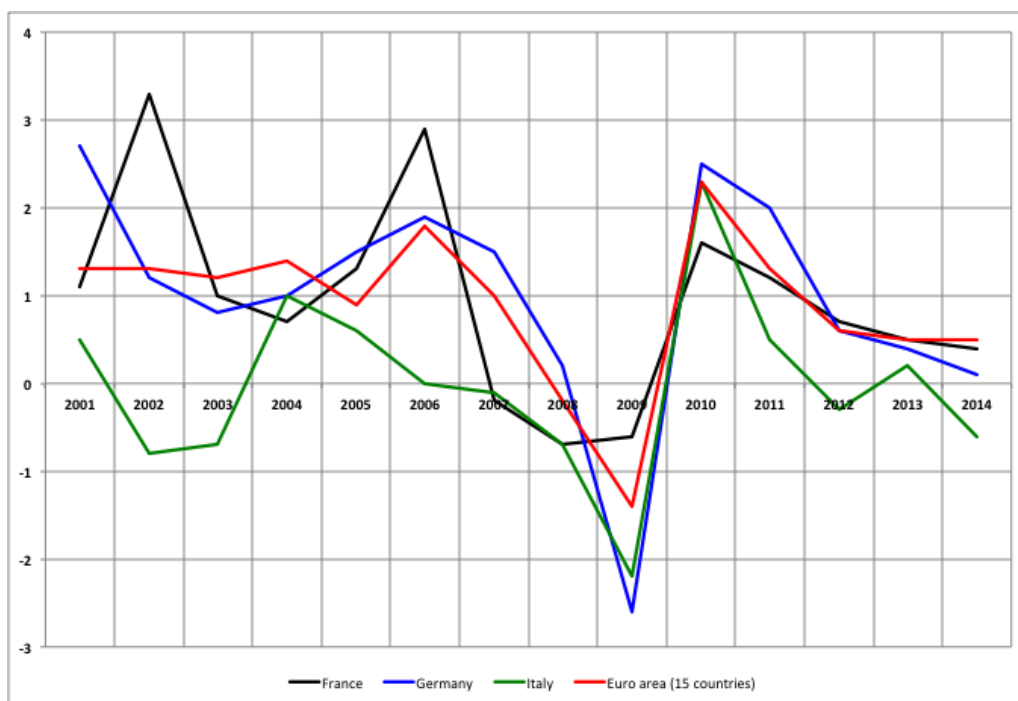
Figura 1.2 – Dinamica del PIL per occupato: 1995-2014



Fonte: elaborazioni su dati EUROSTAT

La gravità del ritardo italiano emerge con chiarezza anche analizzando la dinamica della produttività del lavoro espressa in termini di ore lavorate: dal 2001 l'Italia ha registrato tassi di crescita più bassi rispetto alla media dei paesi EU15 (Figura 1.3). Dopo la forte caduta dei tassi di crescita in tutti i paesi europei a seguito della crisi finanziaria, la produttività italiana è tornata a crescere nel 2010 per poi subire un nuovo rallentamento nel 2012-14 tornando così sui valori negativi dei primi anni 2000.

Figura 1.3 – Dinamica della produttività per ora lavorata: Italia e EU15



Fonte: OECD Productivity database

Dal punto di vista economico la crescita della produttività dipende dagli investimenti in beni capitali, in conoscenze, in ricerca e innovazione tecnologica. Nelle nazioni avanzate, la crescita delle conoscenze e l'innovazione contano più degli investimenti in capitale fisico come determinanti della crescita della produttività.

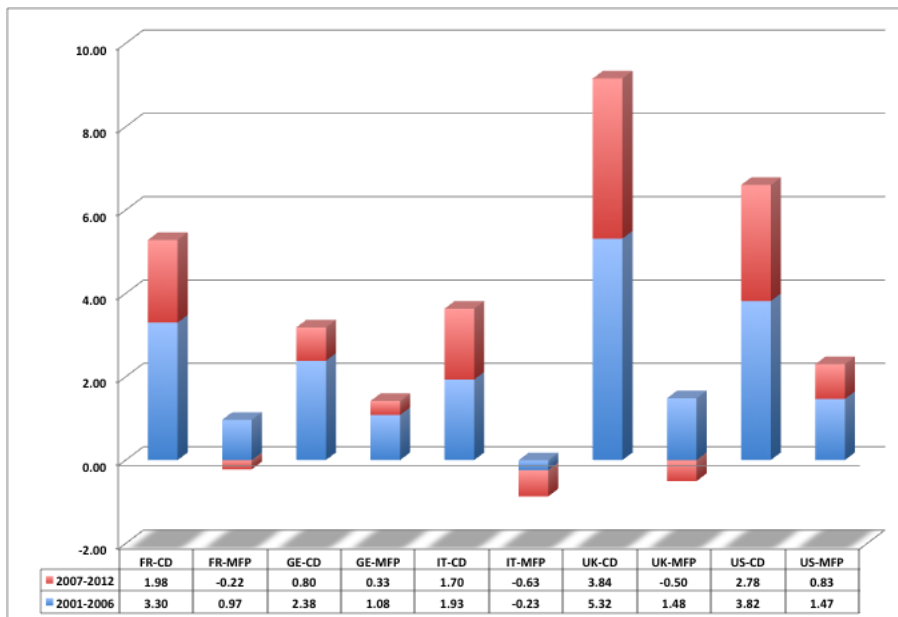
1.2 Crescita aggregata e settoriale: l'Italia nel contesto europeo

La Figura 1.4 mostra la scomposizione della crescita della produttività per ora lavorata negli anni 2001-2006 e 2007-2012⁴ nelle due componenti: capitale per ora lavorata e produttività totale dei fattori (PTF). Il capitale è stata la fonte di crescita principale nei paesi considerati anche se con intensità diverse. Mentre la produttività totale dei fattori ha contribuito negativamente alla crescita della produttività in Italia in entrambi i periodi, e nel 2007-2012 anche in Francia e nel Regno Unito.

La Figura 1.5 mostra i tassi di crescita medio annui della produttività per ora lavorata nei principali settori produttivi e nel totale economia, nell'Europa a 15, in Germania, Francia, Italia e Regno Unito negli anni 2000-2014.

Figura 1.4 – *Drivers* di crescita della Produttività del lavoro: capitale per ora lavorata e produttività totale dei fattori

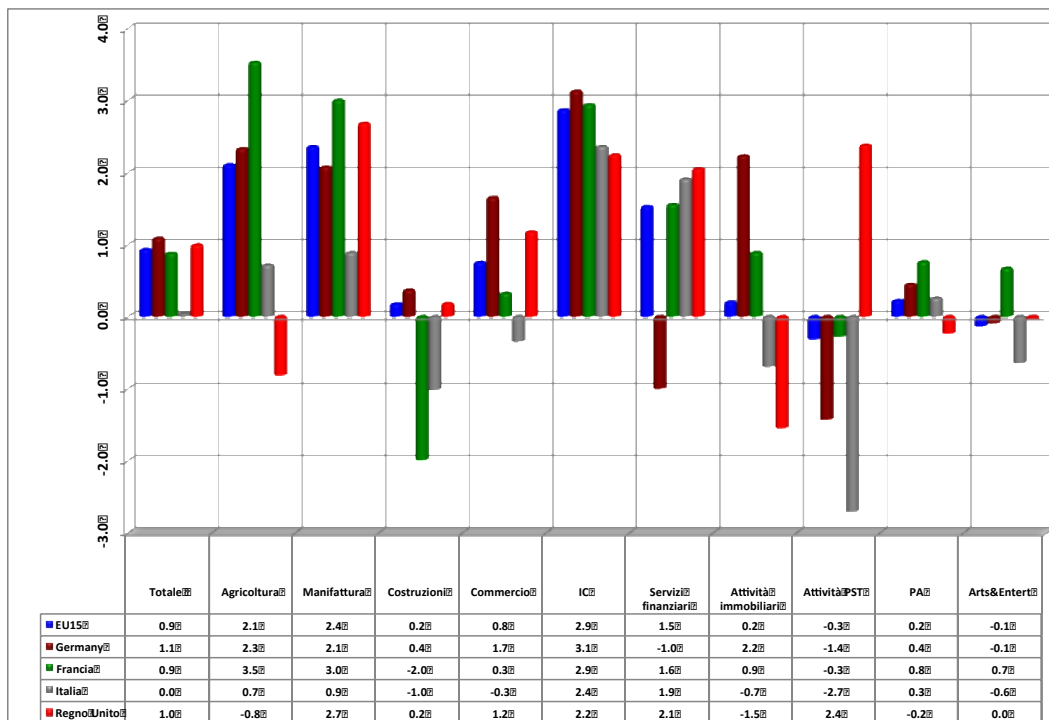
⁴ L'analisi si riferisce ad un periodo di tempo più contenuto a causa della mancanza di informazioni sullo stock di capitale e produttività totale dei fattori relative al periodo 2013-2014.



Fonte: OECD Productivity database

Analizzando le *performance* settoriali, il rallentamento nella crescita della produttività del lavoro risulta negativo nel settore delle costruzioni (-1,0 in media d'anno) e nei servizi, in particolare nel settore del Commercio (-0,2), delle attività scientifiche e professionali (-2,7) e nelle attività artistiche (-0,6). Il settore gli altri paesi europei che si sono attestati su una crescita medio annua tra il 2-3% nel periodo.

Figura 1.5– Differenziali settoriali di produttività del lavoro: 2000-2014 (tassi di crescita medi annui)



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Il prolungato rallentamento della produttività italiana ha quindi origine in una marcata diminuzione della crescita manifatturiera, in un crollo della *performance* produttiva dei servizi professionali ed in una battuta d'arresto della crescita del Commercio che aveva alimentato la produttività negli anni '90.

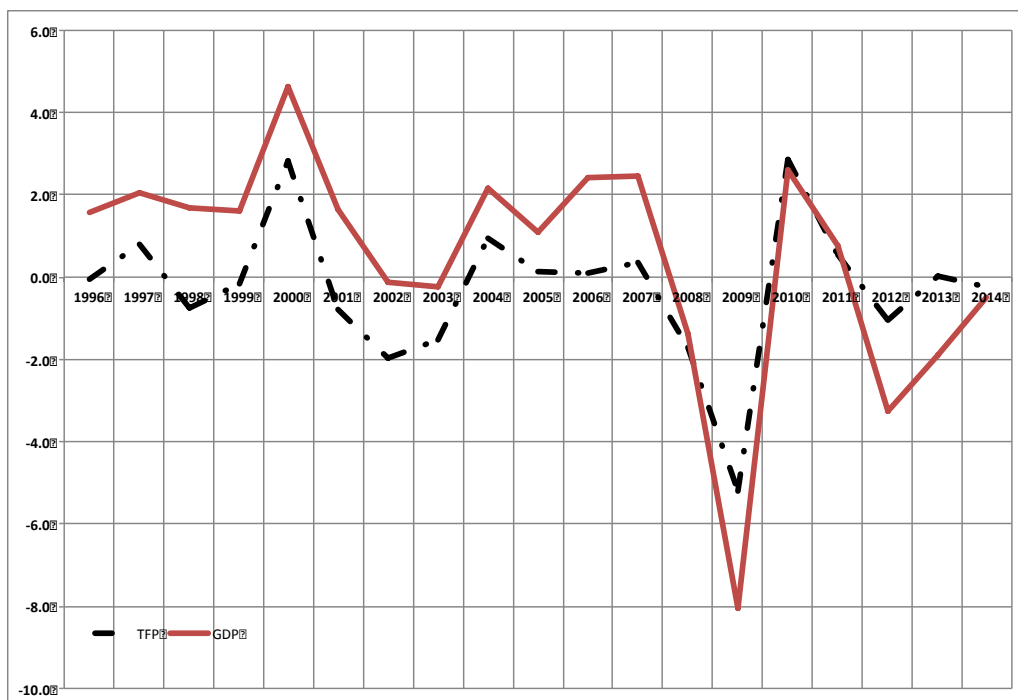
1.3 Le possibili spiegazioni della riduzione della produttività

Uno dei motivi principali del progressivo declino della produttività del lavoro italiana risiede proprio nella bassa produttività totale dei fattori (Daveri, Jona-Lasinio, 2005; Antonicchia, Daveri, 2015)⁵. Dai primi anni Novanta si è assistito a un cambiamento strutturale dell'economia italiana che è cresciuta soprattutto grazie all'apporto di una quantità maggiore di fattori produttivi piuttosto che a seguito di un miglioramento delle tecnologie produttive o all'introduzione di nuovi modelli organizzativi.

Dal 1995 in avanti, la crescita del PIL italiano può essere sostanzialmente spiegata dalla dinamica della PTF (Figura 1.6).

⁵ La PTF misura la porzione di crescita del prodotto attribuibile all'incremento della qualità dei fattori produttivi impiegati (lavoro e capitale) e all'introduzione di nuovi modelli organizzativi. La PTF riflette un insieme vasto di fenomeni non direttamente misurabili quali innovazioni nel processo produttivo, miglioramenti nell'organizzazione del lavoro e nelle tecniche manageriali, economie di scala, esternalità, riallocazione dei fattori verso utilizzi più produttivi.

Figura 1.6 - Dinamica della produttività totale dei fattori e del PIL



Fonte: elaborazioni su dati di Contabilità Nazionale

Fino alla metà degli anni novanta, in Italia la PTF ha mantenuto ritmi di crescita superiori a quelli degli altri paesi avanzati, dal 1995 in avanti, invece ha cominciato ad emergere un notevole divario, soprattutto rispetto agli Stati Uniti e al Regno Unito, che hanno iniziato a beneficiare dell'adozione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Corrado, Haskel, Jona-Lasinio, Iommi, 2012).

Tra i fattori alle radici della dinamica decrescente della PTF in Italia ci sono gli scarsi investimenti in ricerca e sviluppo, che dovrebbero stimolare l'impiego di nuove tecnologie, e il notevole ritardo delle imprese italiane nell'attività innovativa.

Nonostante gli obiettivi della strategia di Lisbona, riproposti anche dal Piano "Europa 2020"⁶, abbiano imposto al nostro Paese uno sforzo sostanziale per trasformare l'Italia in un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione, i dati mostrano che il divario di innovazione rispetto agli altri paesi UE è ancora ampio.

Nel 2012, i governi dei paesi OCSE hanno investito in media lo 0,8% del PIL a supporto della spesa in ricerca e sviluppo (R&S) e 27 di loro hanno introdotto nuove misure di incentivo fiscale per le imprese che investono in R&S (OECD, 2013). Tra il 2000 e il 2011, l'Italia ha notevolmente ridotto il sostegno fiscale alla spesa in R&S delle imprese passando dal 14,8 and 5,8%).

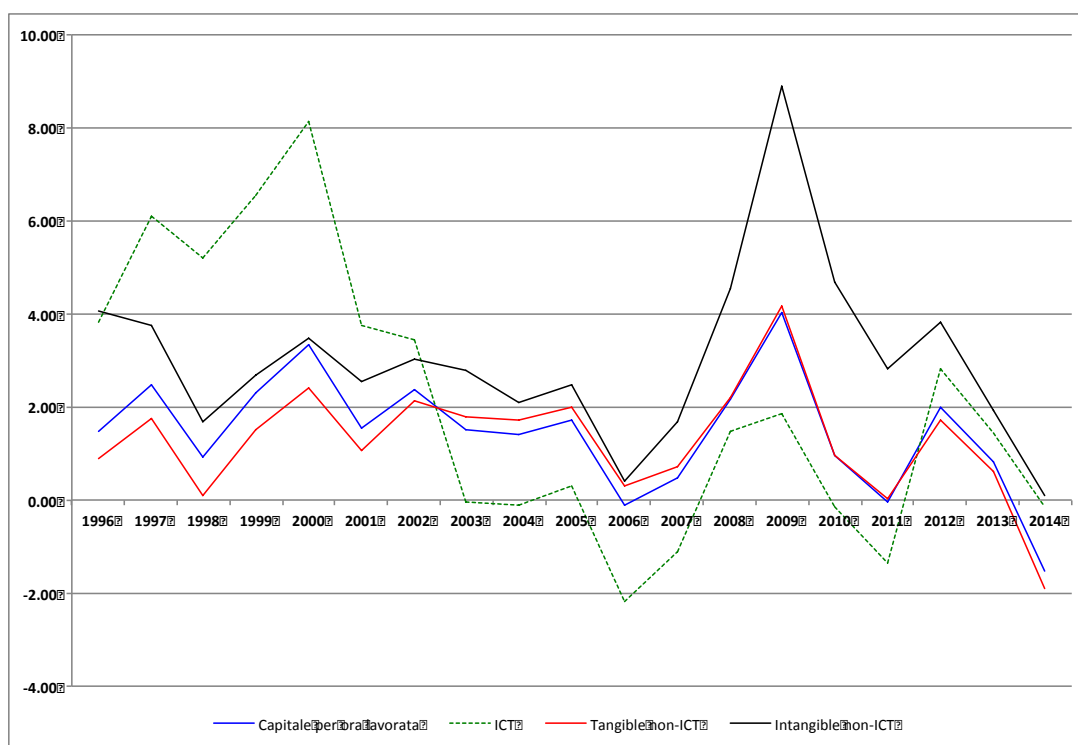
Il sostegno all'innovazione gioca un ruolo chiave nello sviluppo economico che, come suggerisce la letteratura, procede per fasi. Nelle situazioni di arretratezza un paese cresce accumulando capitale ed imitando il progresso tecnologico dei paesi più avanzati. Con l'avvicinarsi alla frontiera tecnologica invece, la crescita è sostenuta dalla creazione di nuovi prodotti e nuovi processi produttivi. Le

6 Vedi http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

caratteristiche strutturali dell'economia italiana associate ad una politica economica debole a sostegno della R&S hanno ostacolato la transizione naturale da una fase di crescita lontano dalla frontiera a quella basata sull'innovazione. Tale ipotesi è supportata dall'analisi della dinamica del capitale per ora lavorata nelle componenti ICT, Tangibile non ICT e Intangibile non ICT (Figura 1.7). Nel ventennio la crescita medio annua del capitale per ora lavorata si è attestata all'1,5%, trainata principalmente dal capitale intangibile⁷ (3%) e dall'ICT (2%).

Il capitale intangibile, composto per più del 50% dalla R&S, rappresenta la componente più dinamica anche nel 2008-2010, non risentendo della crisi finanziaria e registrando un incremento del 9% nel 2009-2010. Nel 2012-2014, anche il tasso di crescita del capitale intangibile ha subito una notevole riduzione. Il capitale ICT, dopo una fase di crescita positiva negli anni '90, dal 2003 in avanti si è attestato su tassi di crescita intorno all'1% risentendo in misura sostanziale della fase ciclica negativa sia nel 2008-2009 sia nel 2012-2014.

Figura 1.7 – Capitale per ora lavorata: tassi di crescita 1995-2014



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT - Contabilità Nazionale

I dati evidenziano quindi che l'economia italiana, benché abbia proseguito il processo di accumulazione del capitale a tassi positivi fino al 2011, ha continuato a perdere terreno rispetto alle altre economie europee sostanzialmente a causa di una perdita di efficienza nella gestione dei fattori produttivi, come mostrato dal declino della PTF.

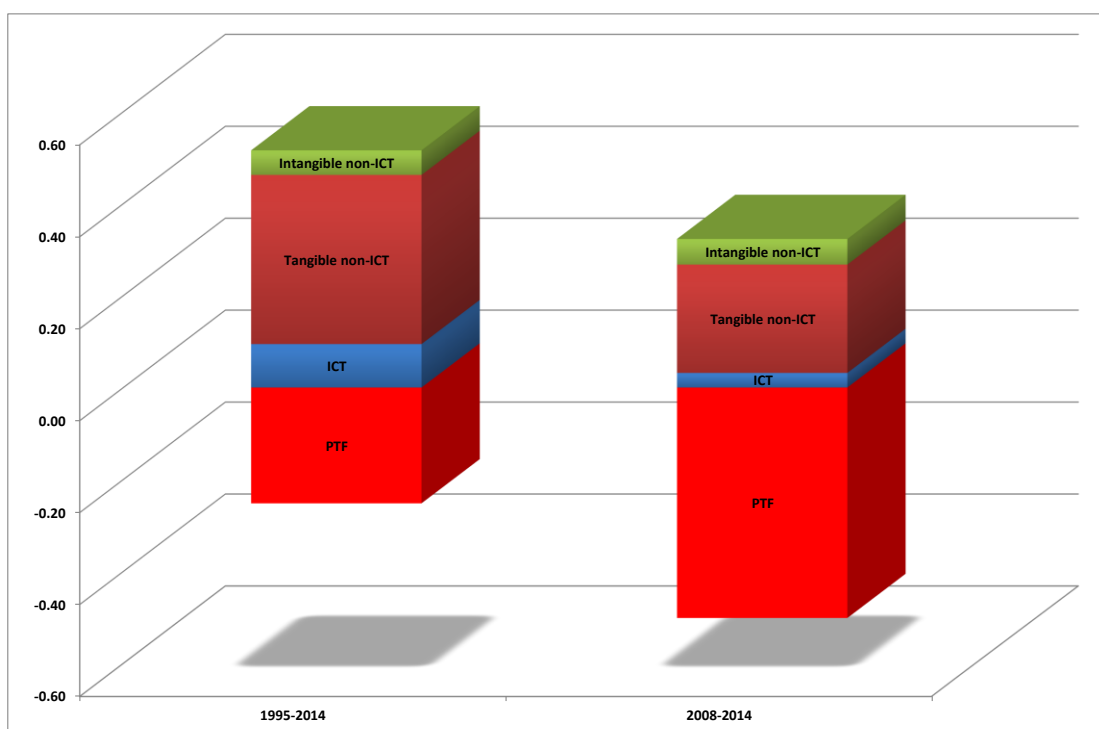
Inoltre la scarsa crescita della produttività si è concentrata in maniera significativa nei servizi, solitamente la fonte principale dei guadagni di produttività nelle economie avanzate. Negli Stati Uniti e nel Nord Europa, ad esempio, la rivoluzione generata dall'adozione delle tecnologie ICT, ha avuto un impatto

⁷ Il capitale intangibile include: ricerca e sviluppo, originali di opere artistiche e prospezioni minerarie.

molto positivo nei servizi privati (Commercio al dettaglio, logistica e trasporti) mentre in Italia, ad eccezione del settore delle telecomunicazioni, la performance dei servizi è stata piuttosto deludente. Il settore manifatturiero non ha controbilanciato questa tendenza sottolineando che il problema della mancata crescita italiana è di natura strutturale.

La Figura 1.8 riporta i risultati della scomposizione della crescita della produttività del lavoro evidenziando il contributo relativo del capitale per lavoratore (*capital deepening*) e della produttività totale dei fattori tenendo conto del ruolo del capitale intangibile. Il capitale per lavoratore viene scomposto a sua volta in tre componenti: quella relativa al contributo alla crescita ai beni capitali tangibili (tangibile non ICT), ICT e quella riferita ai beni capitali intangibili (intangibile non-ICT). L'analisi si riferisce al periodo 1995-2014 nel suo complesso e agli anni 2008-2014 per esaminare con maggior dettaglio la fase ciclica negativa.

Figura 1.8 – Contributi alla crescita della produttività del lavoro



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT - Contabilità Nazionale

Nel 1995-2014, i dati evidenziano la bassa crescita della produttività italiana che si è attestata su un tasso di crescita medio annuo dello 0,3%). La PTF ha contribuito negativamente alla crescita (-0,25%) mentre il capitale tangibile ha contribuito in misura pari a 0,37 %. Il capitale intangibile, invece, ha contribuito solo per 0,05% alla crescita complessiva del periodo.

La dinamica di breve periodo della produttività del lavoro e della produttività totale dei fattori è fortemente influenzata dalla dinamica del ciclo economico (ovvero, è fortemente pro-ciclica) e quindi i risultati del periodo 2008-2014 riflettono in maniera evidente la crisi del 2008-2009. Il tasso di crescita medio annuo della produttività del lavoro è stato pari a -0,18% generato da un contributo negativo della PTF pari -0,5% Il capitale per ora lavorata ha contribuito positivamente (0,3%) alla crescita principalmente grazie al contributo del capitale

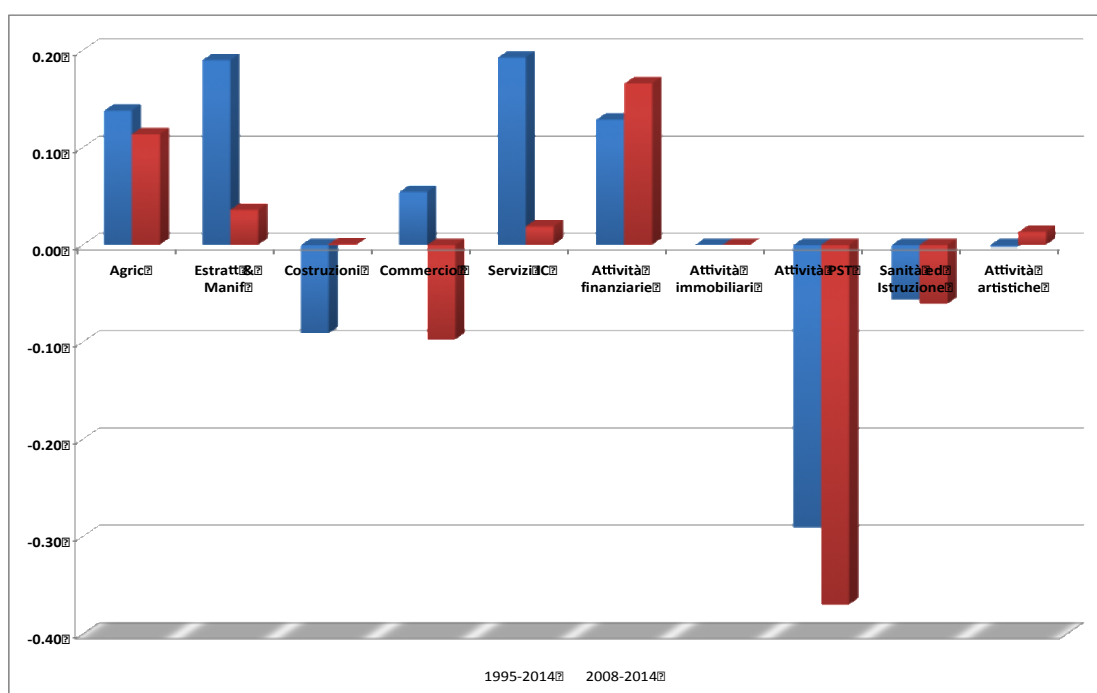
tangibile non ICT (0,24%) e del capitale intangibile non ICT (0,06%).

Qual è stato il contributo dei settori produttivi alla crescita della produttività italiana?

Abbiamo già visto la scarsa *performance* del settore manifatturiero e la *debacle* dei servizi professionali. Dobbiamo quindi valutare in che misura tali settori contribuiscono effettivamente alla dinamica della produttività del lavoro.

Un semplice esercizio contabile consente di scomporre il tasso di crescita della produttività aggregata nelle sue componenti settoriali. È così possibile calcolare numericamente quali settori abbiano contribuito di più al rallentamento della produttività aggregata (Figura 1.9).

Figura 1.9 – Contributi settoriali alla crescita della produttività del lavoro

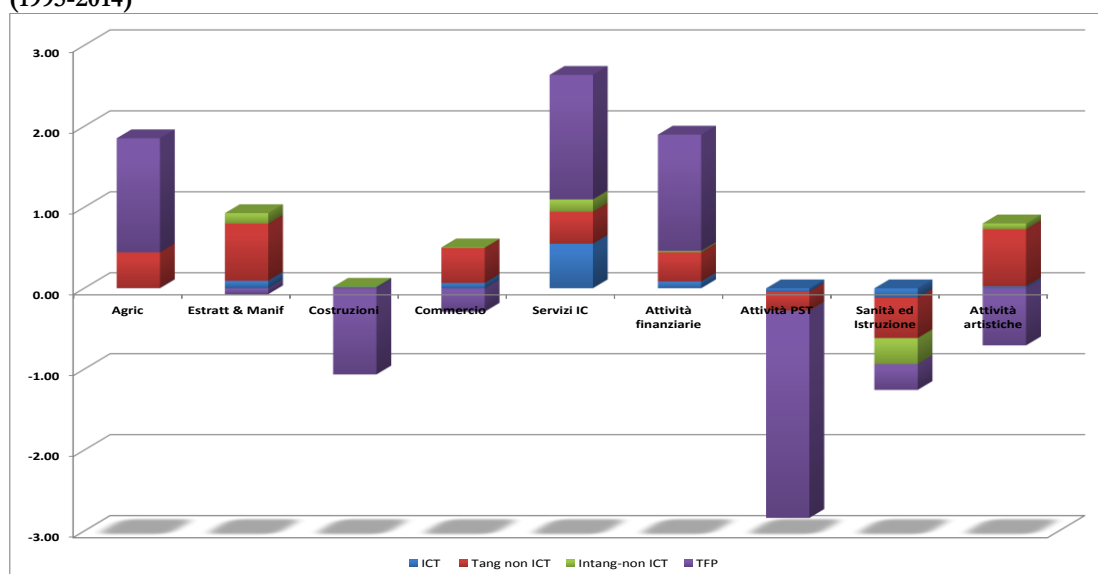


Fonte: elaborazioni su dati ISTAT - Contabilità Nazionale

Nel 1995-2014, il settore dei servizi professionali ha fornito un contributo fortemente negativo alla crescita aggregata (-0,3%) a cui si è associato un contributo lievemente più contenuto delle costruzioni e dell'istruzione e della sanità. Nel periodo più recente, 2008-2014, il contributo negativo dei servizi professionali è ancora più pronunciato (-0,38%) e accompagnato da una notevole contrazione del Commercio (-0,11%). Il settore manifatturiero ha contribuito in misura molto contenuta attestandosi intorno a 0,03%.

La Figura 1.10 mostra le fonti di crescita della produttività settoriale nel periodo 1995-2014.

Figura 1.10 – Crescita della produttività settoriale: ICT, Capitale tangibile ed intangibile (1995-2014)



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT - Contabilità Nazionale

I risultati della scomposizione delle fonti di crescita settoriale evidenziano il contributo fortemente negativo della produttività totale dei fattori nei comparti che hanno registrato la *performance* peggiore nel periodo. La PTF ha contribuito negativamente soprattutto nei servizi professionali (-2,56%) che hanno registrato una diminuzione della produttività del lavoro pari al 2,8%). Il capitale tangibile è stata la fonte di crescita principale in tutti i settori ad eccezione dei servizi professionali e della sanità ed istruzione. Il capitale intangibile ha invece avuto un ruolo molto contenuto in tutti i settori produttivi.

Conclusioni preliminari

Il progressivo declino della crescita della produttività del lavoro è stato soprattutto il risultato della perdita di efficienza dell'economia, misurata dalla contrazione della produttività totale dei fattori. Il contributo del capitale, sebbene decrescente, si è mantenuto su livelli confrontabili a quelli degli altri paesi europei. Ciò suggerisce che le cause della mancata crescita non sono il risultato di una crisi

temporanea quanto piuttosto di un processo iniziato nella seconda metà degli anni '90. Fino ad allora il sistema produttivo italiano era efficiente nelle attività a basso contenuto tecnologico e l'efficienza produttiva era strettamente legata alla piccola dimensione delle imprese.

Nel frattempo l'economia mondiale ha subito una trasformazione profonda a causa della globalizzazione della produzione che ha messo a dura prova la competitività delle piccole e medie imprese. A ciò si è associato l'avvento delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che hanno avvantaggiato maggiormente le imprese di dimensione medio-grandi. Di conseguenza il modello di *business* della metà degli anni novanta è diventato inadeguato ed ha contribuito all'erosione della competitività dell'economia italiana.

Bibliografia Cap. 1

Corrado, Carol; Jonathan Haskel, Cecilia Jona-Lasinio and Massimiliano Iommi, (2012), “Intangible Capital and Growth in Advanced Economies: Measurement Methods and Comparative Results” Working Paper, June, available at <http://www.intan-invest.net>.

Daveri F. e Jona-Lasinio C. (2005), “Italy’s decline: getting the facts right”, *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, dicembre, pp. 365-410.

Daveri F. e Antonicchia G. (2015), “Productivity and reallocation in Italy during the Great Recession”, ISTAT seminari rete ricerca 2015.

OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013 “Innovation for Growth” Available at http://dx.doi.org/10.1787/sti_scoreboard-2013-en

2 Struttura, performance e potenzialità di crescita del sistema delle imprese esportatrici italiane ⁸

Introduzione

Nonostante i segnali di ripresa registrati dalla domanda interna a partire dagli ultimi mesi del 2014, le prospettive di recupero della nostra economia dipendono ancora dalla domanda estera (in parziale accelerazione dopo il vistoso rallentamento del 2013), e dunque anche dall'intensità con cui le attività più orientate all'export attivano la produzione interna. In un contesto di questo tipo diviene opportuno approfondire le tendenze e le potenzialità della *performance* estera del nostro sistema produttivo affrontandone gli aspetti fondamentali di natura macro e microeconomica.

Nelle pagine che seguono si intende pertanto analizzare l'andamento degli scambi con l'estero dell'Italia negli ultimi anni e le caratteristiche recenti dell'internazionalizzazione commerciale delle imprese italiane. In particolare, dapprima si analizza la *performance* sui mercati esteri dell'Italia e dei principali concorrenti europei (Francia, Germania e Spagna), mostrando come, rispetto ai paesi Ue, nel 2014 le esportazioni italiane abbiano guadagnato quote di mercato in diversi mercati emergenti – ma con le importanti eccezioni di Cina e India – incontrando più difficoltà nel difendere le quote in numerose economie avanzate, sebbene anche in questo caso con le rilevanti eccezioni di Stati Uniti e Giappone.

Successivamente, l'utilizzo delle tavole delle relazioni intersettoriali permette di approfondire il ruolo dell'export per la competitività nazionale attraverso un confronto tra le capacità di attivazione della domanda estera in Italia e in Germania, attualmente l'economia più dinamica nell'Unione europea. Ne emerge che l'economia tedesca rivela un livello di attivazione delle risorse, sia complessive sia di origine interna, più elevato di quello evidenziato dall'economia italiana.

Da ultimo, lo sguardo sulla competitività internazionale del nostro sistema produttivo viene completato spostando l'analisi su un piano microeconomico. Si osserva anzitutto come la partecipazione delle imprese esportatrici italiane agli scambi internazionali sia estesa in termini di attori, ma molto più limitata in termini di intensità: la platea di esportatori è composta infatti da oltre 190.000 imprese (circa 90.000 nella manifattura), ma queste realizzano all'estero solo una quota minoritaria di fatturato (circa il 30% nella manifattura), dipendendo quindi dal mercato interno per gran parte della propria vitalità economica. In secondo luogo si mostra come, soprattutto in anni caratterizzati dalla frammentazione produttiva su scala globale, la competitività internazionale delle imprese derivi anche dalle modalità con le quali si affronta la concorrenza estera (estensione geografica coperta dalle vendite, eventuale attività di importazione oltre che di esportazione, delocalizzazione produttiva, appartenenza a gruppi di proprietà estera), e come a forme più complesse di internazionalizzazione si associ una migliore *performance*. Infine, concentrando l'attenzione sulle imprese manifatturiere con almeno 20 addetti (alle quali si deve oltre un quinto del valore aggiunto nazionale e oltre i tre quarti del valore aggiunto della manifattura) si

⁸ A cura di Stefano Costa, Francesca Luchetti, Elena Mazzeo, Federico Sallusti, Claudio Vicarelli - ISTAT

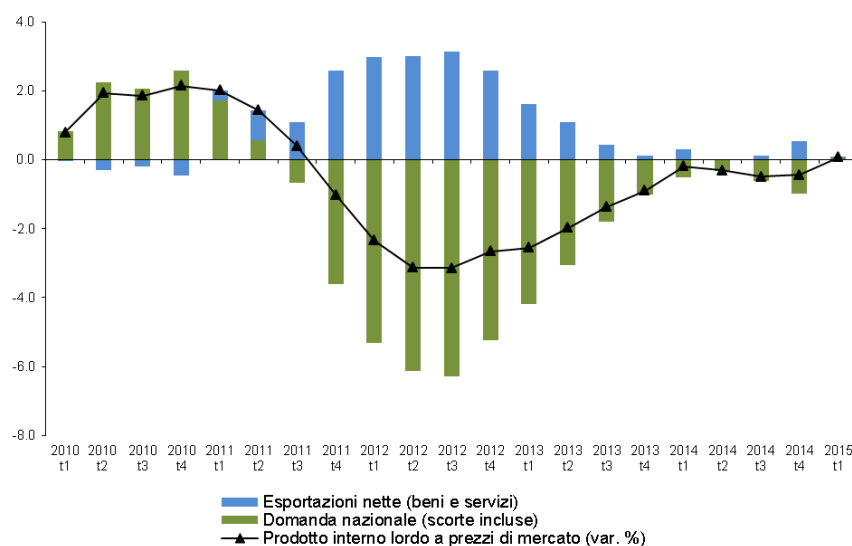
mostra come nel 2014 la capacità di operare sui mercati esteri si sia accompagnata a risultati più favorevoli anche in termini di vendite sul mercato interno.

2.1 Gli scambi con l'estero negli anni 2010-2014

Nel 2014 sono rimaste deluse le aspettative di ripresa relative alla produzione e al Commercio mondiale. Gli scambi internazionali di beni (in volume) sono cresciuti a un tasso del 2,8%, in linea con la crescita del prodotto mondiale, confermando la debole dinamica degli scambi osservata nel biennio 2012-2013, inferiore al 3%). Ciò ha alimentato i timori che il rallentamento degli anni precedenti fosse determinato non solo da fattori congiunturali, ma anche strutturali, quali il venire meno dell'effetto di moltiplicatore dei flussi di scambio legati al contributo delle catene globali del valore.

Nell'ultimo triennio la domanda estera ha continuato a rappresentare un fattore rilevante per l'economia italiana: le esportazioni di beni e servizi del nostro paese hanno continuato ad aumentare (del 2,6% nel 2014); le importazioni, invece, hanno ripreso a crescere solo lo scorso anno dopo due anni di flessioni, e a un tasso inferiore a quello delle esportazioni (1,7%). Nonostante il contributo positivo alla crescita da parte delle esportazioni nette, lo scorso anno il prodotto interno lordo dell'Italia ha continuato a contrarsi per effetto di una nuova netta flessione degli investimenti fissi lordi e della stagnazione dei consumi (Figura 2.1).

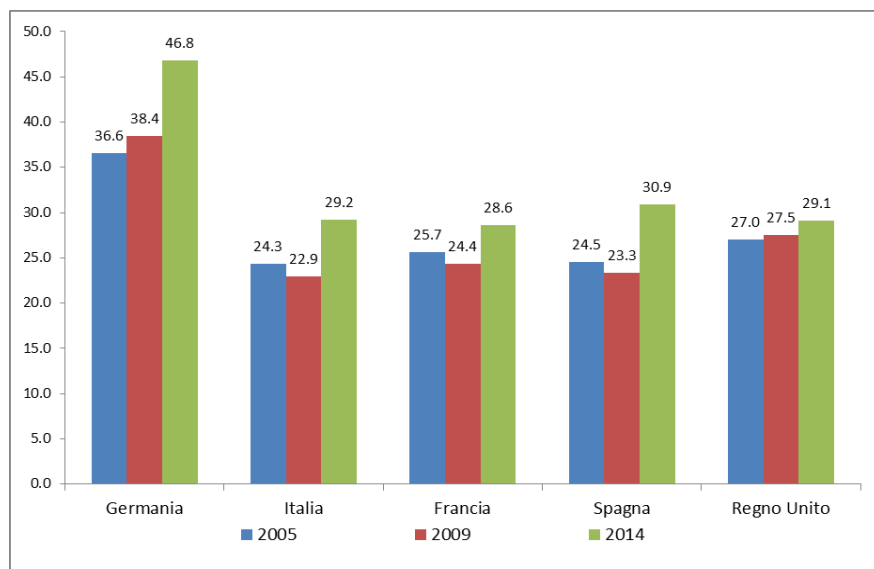
Figura 2.1 - Contributi alla crescita del Prodotto interno lordo - 2010 -2014 (rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, punti percentuali, valori concatenati anno riferimento 2010, destagionalizzati)



Fonte: Dati Istat, conti economici trimestrali

Dopo essersi fortemente ridimensionato a seguito della forte contrazione degli scambi, il rapporto tra le vendite all'estero di beni e servizi italiani e il prodotto interno lordo, che misura la produzione nazionale di beni e servizi destinata ai mercati esteri, è salito nel 2014 a oltre il 29% (era pari al 24,3% nel 2005 e 22,9% nel 2009) (Figura 2.2). Il livello dell'indicatore dell'Italia è risultato lievemente superiore quello della Francia e del Regno Unito, ma inferiore a quello della Germania (46,8%), economia notevolmente più aperta rispetto ai principali partner europei, e a quello della Spagna (30,9%).

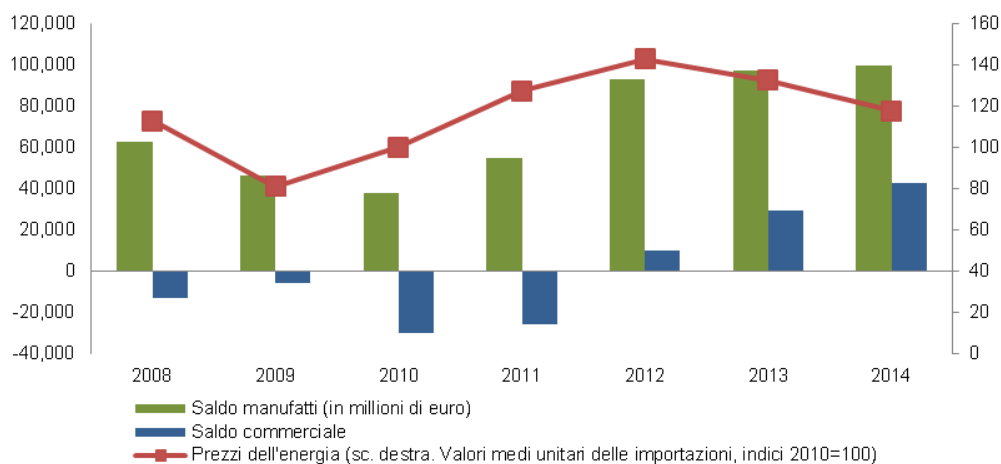
Figura 2.2 - Rapporto tra esportazioni e beni e servizi e prodotto interno lordo nei principali paesi europei (valori percentuali sui valori concatenati, anno di riferimento 2010)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

A partire dal 2011, il saldo commerciale dell'Italia ha mostrato un graduale miglioramento: nel 2012 è tornato in attivo ed è aumentato progressivamente fino a superare nel 2014 la cifra di 42 miliardi di euro, un valore pari a circa il 3% del prodotto interno lordo nazionale. A questo miglioramento ha contribuito in misura rilevante (per circa il 60% la diminuzione del deficit di prodotti energetici, in flessione di 20 miliardi di euro tra il 2012 e il 2014, il cui livello è rimasto comunque elevato. Questo sviluppo è attribuibile sia alla debolezza della domanda interna di prodotti energetici, derivante dalla contrazione dell'attività produttiva, sia alla flessione dei prezzi dei prodotti energetici importati, misurati in termini di valori medi unitari, diminuiti nello stesso periodo del 17,5% (Figura 2.3). Tra il 2012 e la prima metà del 2014 quest'ultimo fattore è stato influenzato dall'apprezzamento dell'euro; nella seconda parte del 2014 la flessione dei prezzi dei prodotti energetici importati è stata invece determinata dal netto calo delle quotazioni internazionali del petrolio, al quale hanno contribuito sia da fattori di domanda, sia di offerta. Dal lato della domanda, un ruolo importante è attribuibile alla decelerazione della crescita economica dei paesi emergenti. Dal lato dell'offerta ha influito il mantenimento dei livelli di produzione da parte dell'Opec.

Figura 2.3 - Saldo commerciale dell'Italia e prezzi dei prodotti energetici importati (valori in euro e indici 2010=100)



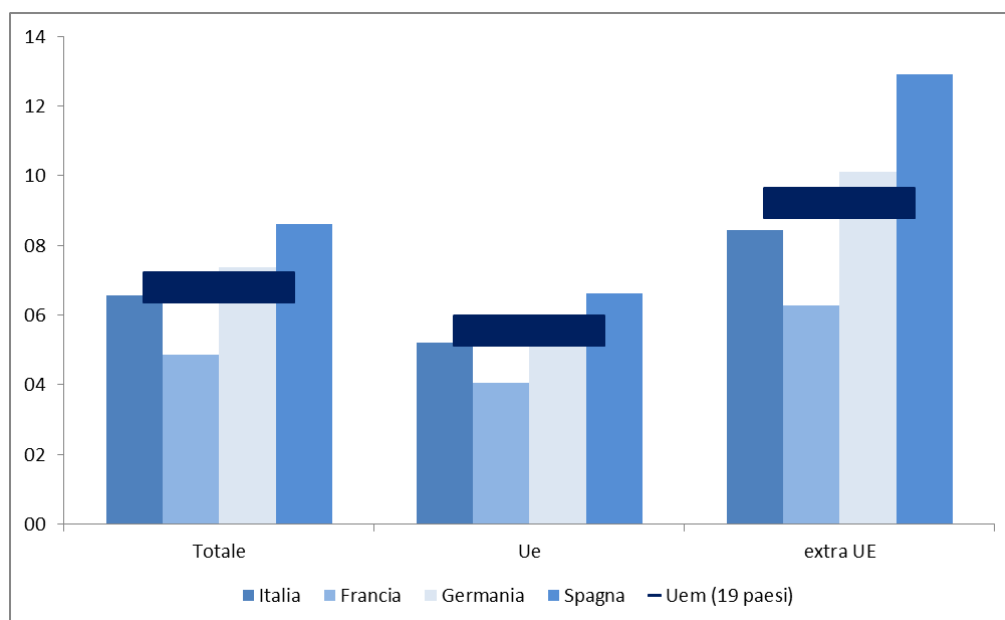
Fonte: Istat

Il miglioramento del saldo commerciale dell'Italia non è tuttavia attribuibile alla sola componente energetica: l'avanzo nell'interscambio manifatturiero è infatti gradualmente aumentato negli ultimi anni, risultando nel 2014 pari a 99,5 miliardi di euro, un ammontare storicamente tra i più elevati, pari al 6,2% del Pil. Questo risultato si deve, oltre che alla marcata contrazione delle importazioni, alla sostanziale tenuta delle esportazioni dell'Italia in un periodo, come già osservato, di crescita contenuta del Commercio mondiale.

Nel periodo 2010-2014, le esportazioni italiane di beni sono aumentate a un tasso simile a quello dell'area dell'euro (+6,6% contro 6,8%), una *performance* intermedia tra quella francese (+4,9%) e i risultati di Spagna e Germania (rispettivamente 8,6% e 7,4%). Nel complesso sono state le esportazioni sui mercati *extra-Ue* a mostrare in questi ultimi anni gli incrementi più elevati. Per l'Italia e la Germania il tasso di crescita è risultato superiore rispetto alla media dell'Uem⁹ (quest'ultima pari al 9,2% ma non rispetto a quello della Spagna (+12,9%).

⁹ I paesi inclusi nell'Uem 19 sono: Austria, Belgio, Cipro, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Portogallo, Slovacchia e Slovenia.

Figura 2.4 Esportazioni dell'Italia e dei principali paesi dell'Uem per aree geografiche di destinazione – media 2010-2014 (variazioni percentuali)



Fonte: Istat, rilevazione sul Commercio estero

L'incremento dei flussi commerciali diretti verso i mercati dell'Unione europea è stato invece relativamente più contenuto, riflettendo la fase di debolezza della domanda di questi paesi, sia per l'Italia (+5,2% sia per gli altri paesi dell'area dell'euro (le esportazioni sono aumentate in media del 5,5%).

Nel 2014 le esportazioni italiane di beni in valore sono aumentate del 2%, un incremento paragonabile a quello della Spagna e dell'intera area dell'euro, tuttavia inferiore a quello della Germania (Tavola 2.1). Contrariamente a quanto si era verificato negli anni immediatamente precedenti, le esportazioni italiane sono risultate più dinamiche nei mercati dell'Ue (+3,8%), dove la ripresa della domanda ha contribuito al riattivarsi degli acquisti anche dal nostro paese. La performance dell'Italia, inoltre, è stata superiore a quella dell'Uem (2,7%), della Francia e della Spagna (rispettivamente 1,7% e 3,5%), risultando inferiore solo a quella della Germania (+5,4%). Particolarmente deludente è stato invece l'andamento delle vendite all'estero nei mercati *extra-Ue*, rimaste pressoché invariate. Solo la Germania ha mostrato una dinamica particolarmente positiva verso questi mercati

(+1,7%; la media per l'intera area dell'euro è risultata lievemente positiva (+0,2%).

Tavola 2.1 – Esportazioni dell'Italia e dei principali paesi dell'Area dell'euro– Anni 2012-2014 (variazioni in percentuale rispetto all'anno precedente)

PAESI	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
	MONDO			UE			EXTRA-UE		
Italia	3.8	0.0	2.0	-0.5	-1.0	3.8	9.4	1.2	-0.1
Francia	3.3	-1.2	0.3	-0.2	-0.4	1.7	8.8	-2.3	-1.9
Germania	3.3	0.0	3.8	-1.2	0.2	5.4	9.8	-0.3	1.7
Spagna	4.3	4.1	2.1	-0.4	2.9	3.5	13.9	6.4	-0.3
Uem (19 paesi)	3.8	0.2	1.8	0.5	0.1	2.7	9.9	0.2	0.2

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

Nel complesso, i flussi di beni diretti verso i paesi dell'Unione europea assorbono ancora più della metà del totale delle vendite italiane all'estero; tuttavia nel corso degli anni si è assistito a una parziale modifica nella composizione dei mercati di sbocco delle esportazioni italiane. Nell'arco dell'ultimo decennio il peso delle esportazioni dirette verso l'Ue si è infatti ridotto dal 62% nel 2005 al 54,7% nel 2014; al contempo è aumentata la quota dei flussi diretti verso i paesi emergenti, in primo luogo quelli dell'Asia Orientale (dal 6,4 al 8,5%) e dell'America centro meridionale (da 2,8 a 3,5% (Tavola 2.2). Tali dinamiche non risultano legate a temporanee variazioni di competitività di prezzo determinate dalle oscillazioni del tasso di cambio, ma piuttosto a strategie degli esportatori interessati a cogliere le opportunità di crescita dei “nuovi” mercati più dinamici.

Tavola 2.2 Esportazioni dell'Italia per aree geografiche (composizione percentuale)

	2005	2014
Paesi Ue	62.0	54.7
Paesi extra Ue:	38.0	45.3
Paesi europei non Ue	9.8	11.8
Africa settentrionale	2.5	3.5
Altri paesi africani	1.3	1.6
America settentrionale	8.8	8.3
America centro-meridionale	2.8	3.5
Medio Oriente	3.9	5.0
Asia Centrale	1.0	1.3
Asia Orientale	6.4	8.5
Oceania e altri territori	1.4	1.8
Mondo	100.0	100.0

Fonte: Istat

L'Italia e i principali paesi europei si trovano tuttavia ad affrontare una forte pressione concorrenziale tanto su questi nuovi mercati quanto in quelli più tradizionali. La quota di mercato in valore dell'Italia sulle esportazioni mondiali di beni si è nel complesso ridotta dal 3,6% del 2005 al 2,8% del 2014. Nello stesso periodo la quota della Francia è passata dal 4,4 al 3,1%, quella della Germania dal 9,2 al 7,8%, mentre quella della Spagna è scesa dal 2,0 all'1,7%).¹⁰ Il totale delle esportazioni dei 19 paesi dell'area dell'euro è complessivamente sceso di cinque punti percentuali (dal 30,4% nel 2005 al 25,2% nel 2014); sono invece cresciute le esportazioni di economie emergenti, *in primis* la Cina, diventata da alcuni anni il primo esportatore mondiale con una quota del 12,7%).

Prendendo in esame l'andamento delle esportazioni nel corso del 2014 verso le economie più dinamiche, l'Italia riesce a difendere la propria competitività rispetto ai paesi Ue e ad aumentare le quote di mercato in diversi mercati emergenti, sia nei lontani paesi asiatici quali Malaysia, Singapore, Hong Kong, Thailandia e Indonesia, sia in rilevanti paesi dell'America Latina quali il Brasile, o del Medio Oriente (Arabia Saudita) (Tavola 2.3).

Tavola 2.3 – Quote dei principali paesi europei sulle esportazioni nei mercati più dinamici¹ – Anni 2010-2013-2014 (valori percentuali)

	Italia			Francia			Germania			Spagna		
	2010	2013	2014	2010	2013	2014	2010	2013	2014	2010	2013	2014
Stati Uniti	8.4	9.3	9.6	9.2	9.4	8.9	26.8	31.0	31.1	2.7	3.0	3.4
Cina	7.6	6.6	6.4	9.8	10.0	9.8	47.3	45.3	45.5	2.3	2.7	2.5
Germania	8.5	8.3	8.3	12.3	12.2	12.0	-	-	-	4.0	4.2	4.2
Giappone	9.1	11.1	10.1	13.6	12.7	12.8	29.7	31.9	32.1	3.2	4.2	4.9
Regno Unito	7.7	7.1	7.1	11.5	10.8	10.5	25.5	27.2	28.5	5.3	5.9	5.7
Francia	11.9	11.7	11.6	-	-	-	27.1	27.7	28.0	10.7	10.7	10.6
Hong Kong	13.2	13.3	15.8	15.5	13.5	12.7	20.3	15.7	17.0	2.6	2.4	2.5
Paesi Bassi	4.4	4.2	4.3	8.5	8.2	8.1	33.0	32.8	33.6	3.2	3.2	3.4
Corea del Sud	9.0	9.5	9.6	11.5	10.7	11.5	36.5	36.2	36.3	2.6	2.7	4.6
Canada	8.9	9.6	9.8	9.9	9.4	9.4	23.9	28.0	27.6	3.3	3.5	4.2
India	9.7	8.3	8.6	8.9	8.1	8.2	26.5	25.4	25.1	3.4	3.1	3.2
Belgio e Lussemburgo	4.5	5.4	6.2	15.2	15.9	15.2	23.2	20.0	19.9	2.8	3.0	2.9
Messico	12.0	12.0	10.8	8.0	9.2	9.3	32.0	32.6	31.9	12.9	11.8	12.3
Singapore	5.7	6.5	7.5	20.7	19.0	18.1	24.0	21.5	22.1	2.7	2.7	2.9
Spagna	13.0	12.0	11.7	19.4	20.7	20.3	22.7	22.0	22.7	-	-	-
Russia	9.2	9.0	9.2	7.3	6.5	6.6	30.4	30.0	28.4	2.3	2.4	2.5
Taiwan	6.9	6.1	6.6	9.7	10.4	9.6	40.7	35.7	40.6	2.2	3.0	6.0
Emirati Arabi Uniti	13.1	12.3	12.4	13.0	9.7	9.8	26.6	22.1	26.5	3.3	4.5	3.9
Turchia	13.0	13.0	13.1	10.2	8.1	8.1	26.2	27.6	26.2	6.0	6.2	6.7
Brasile	12.3	12.7	12.7	11.8	12.9	12.0	32.8	28.2	28.2	7.0	9.1	8.5
Australia	10.1	11.7	12.2	12.5	9.0	9.2	29.0	26.8	26.7	4.1	7.6	4.8
Thailandia	9.0	9.8	10.2	14.4	16.1	11.2	26.4	26.1	31.7	3.0	3.1	3.4
Polonia	8.6	8.0	8.1	6.0	5.9	5.7	37.7	36.4	37.7	2.9	3.4	3.2
Malaysia	7.2	7.5	8.4	12.3	20.0	17.3	38.0	33.5	34.3	1.9	2.4	3.5
Svizzera	14.3	12.1	13.6	10.3	7.8	9.3	37.3	27.6	32.8	3.1	2.5	2.5
Austria	8.3	8.0	7.8	3.5	3.4	3.4	54.3	53.0	52.6	1.7	1.8	1.9
Indonesia	9.9	11.7	12.6	14.7	17.0	17.9	31.2	32.1	31.1	3.7	3.9	4.1
Arabia Saudita	11.5	13.3	13.7	19.4	10.8	10.0	24.9	27.3	25.3	4.4	7.1	6.5
Svezia	4.5	4.5	4.5	6.7	5.6	5.8	25.4	24.5	24.7	2.1	2.3	2.4

¹ I paesi sono ordinati in base alla variazione delle importazioni nel 2014. Le quote di mercato sono calcolate sulle esportazioni dell'Ue28.

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

¹⁰ Dati Organizzazione Mondiale del Commercio, per ulteriori dettagli si veda www.wto.org.

La quota dell'Italia si è invece ridotta nel mercato cinese e in quello indiano dove, tuttavia, si è assistito a un ridimensionamento anche per gli altri principali concorrenti europei. D'altra parte, le esportazioni italiane verso le economie avanzate hanno mostrato maggiori difficoltà a mantenere la propria quota di mercato, sia pure con alcune eccezioni di rilievo, come gli Stati Uniti e il Giappone. Difficoltà simili si sono però manifestate anche per le esportazioni francesi, mentre quelle spagnole si sono rafforzate quasi ovunque.

Da un punto di vista settoriale, le esportazioni italiane nei settori tradizionali, quali il tessile, l'abbigliamento e il cuoio, pelli e calzature, in cui l'Italia ha un peso rilevante, si sono lievemente ridimensionate rispetto agli altri principali concorrenti. La quota delle esportazioni spagnole è invece aumentata in tutti e tre i comparti considerati, così come accaduto per la Germania nel caso dei prodotti tessili e per la Francia nei prodotti in cuoio (Tavola 2.4). È diminuita inoltre la quota delle esportazioni italiane nel settore dei mezzi di trasporto, che al contrario è aumentata per la Spagna e la Germania. Nel periodo considerato si registra invece un rafforzamento della quota di mercato dell'Italia nei macchinari, un settore di punta delle esportazioni italiane. In quest'ultimo comparto invece la Germania, il cui peso negli scambi europei è superiore al 40%, ha ridimensionato la propria quota; quella italiana sul totale delle vendite Uem si è inoltre rafforzata nella farmaceutica e nel settore delle bevande.

Tavola 2.4 – Quote di mercato dei principali paesi europei per attività economica¹ (valori percentuali)

	Italia		Francia		Germania		Spagna	
	2010	2014	2010	2014	2010	2014	2010	2014
Industrie alimentari	9.6	9.7	13.9	13.2	22.0	22.3	9.0	9.7
Industria delle bevande	15.8	16.4	33.7	32.2	12.9	12.2	7.9	8.8
Industrie tessili	23.3	23.1	10.5	10.0	25.1	25.3	6.9	7.7
Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	24.9	24.5	12.3	11.7	21.7	20.0	9.0	12.6
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	36.8	36.5	14.4	14.6	12.3	12.2	7.5	8.0
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	6.1	6.0	7.6	7.5	25.7	23.8	4.6	4.7
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	9.1	9.9	10.1	9.5	29.7	29.7	6.5	6.3
Stampa e riproduzione di supporti registrati	6.2	7.7	9.9	12.7	39.3	33.9	1.1	2.0
Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	12.2	8.5	8.4	6.7	8.8	8.9	7.2	7.2
Fabbricazione di prodotti chimici	6.9	7.0	13.6	13.5	27.6	28.3	5.7	6.4
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	7.3	9.1	14.0	12.1	25.9	26.8	4.8	4.6
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	13.4	13.3	12.4	11.3	36.5	36.7	6.4	6.6
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	20.1	19.8	10.8	10.0	27.9	28.2	10.9	12.4
Metallurgia	13.4	14.7	10.7	10.2	27.8	27.7	7.3	8.1
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	17.5	17.0	10.1	8.7	36.0	36.1	6.6	6.6
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	4.6	4.5	10.6	10.2	32.5	33.2	2.2	1.8
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	13.5	13.0	12.2	11.0	41.4	42.1	5.5	6.0
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	18.4	19.3	9.6	9.1	43.0	42.3	3.4	3.9
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	7.0	6.9	12.0	9.7	48.3	50.2	10.4	10.4
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	10.2	8.8	39.1	39.0	32.8	35.0	5.1	5.3
Fabbricazione di mobili	29.5	29.3	6.6	5.9	28.9	29.5	4.8	5.3
Altre industrie manifatturiere	14.4	14.3	12.3	12.8	23.7	23.9	2.8	2.9

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

¹ Le quote di mercato sono calcolate sulle esportazioni dell'Uem 19.

2.2 L'attivazione della produzione interna tramite esportazioni

Per approfondire i meccanismi di trasmissione all'intera economia provenienti dalla domanda estera è stato predisposto un esercizio di simulazione basato sulle tavole intersettoriali per l'Italia e per la Germania.

In ciascuno dei due paesi si è cercato di valutare in quale misura le esportazioni siano in grado di attivare la produzione interna e le risorse importate dall'estero. Sulla base delle relazioni intersettoriali, un incremento del valore delle esportazioni del 10% per tutti i settori di attività economica porterebbe per l'Italia a un incremento del 2,7% delle risorse complessive disponibili, di cui il 2,4% di produzione interna e lo 0,3% di importazioni (Tavola 2.5). In Germania, invece, l'aumento delle risorse complessive risulterebbe pari al 3,9% (3,4% di produzione interna e lo 0,5% di importazioni). Sia in Italia sia in Germania l'aumento della domanda estera si tradurrebbe in massima parte in uno stimolo all'economia nazionale (circa il 90% in Italia e l'87% in Germania). In Germania, però, nonostante una capacità di attivazione complessivamente superiore, la domanda estera tende a stimolare nuove importazioni in misura sostanzialmente più ampia di quanto avvenga in Italia.

Tavola 2.5 –Variazione delle risorse interne e importate, attivate direttamente e indirettamente da un aumento del 10% delle esportazioni complessive per macrosettore – Italia e Germania (valori percentuali)

	Italia		Germania	
	Risorse interne	Risorse importate	Risorse interne	Risorse importate
Manifattura	4.3	0.6	5.5	1.2
Costruzioni	0.5	0.0	0.6	0.0
Servizi alle imprese	2.2	0.1	2.9	0.1
Altri servizi	1.1	0.0	0.5	0.0
Totale	2.4	0.3	3.4	0.5

Fonte: Elaborazioni su dati WIOD.

In entrambi i paesi, inoltre, l'attivazione dell'export si concentra prevalentemente nel settore manifatturiero (rispettivamente 4,3% per l'Italia e al 5,5% per la Germania), che a sua volta trasmette l'impulso al resto del sistema economico. Allo stesso tempo, la fornitura interna di servizi alle imprese aumenta rispettivamente del 2,2 per l'Italia e del 2,9% per la Germania. La voce "altri servizi", che include anche le attività commerciali e i servizi alla persona, risulta

attivata in misura maggiore in Italia (rispettivamente 1,1% e 0,5%), mentre non si notano differenze di rilievo per quanto riguarda il settore delle costruzioni

L'esercizio è stato replicato considerando l'effettivo andamento delle esportazioni dei settori manifatturieri nei due paesi fra 2011 e 2014. Nel triennio in questione le esportazioni della manifattura italiana sono aumentate del 6,1%, mentre quelle della Germania sono aumentate poco meno che in Italia (+6,0%). Tra i principali settori trainanti dell'export italiano, il comparto della chimica (+16,9% nonché quelli dell'alimentari, bevande e tabacco (+16,6%, dei mezzi di trasporto (+9,3% e della meccanica (+8,4% hanno sperimentato incrementi rilevanti. Le vendite all'estero di settori quali il comparto metallurgico si sono invece ridotte (-7,8%).

In Germania, l'incremento ha riguardato quasi tutti i principali settori di esportazione tedesca (con *performance* comprese fra il +13,2% dei mezzi di trasporto e lo 0,9% della meccanica), anche in questo caso ad esclusione del settore della metallurgia (-7,6%).

Sulla base delle relazioni intersettoriali del 2011, tali incrementi, avrebbero stimolato tra il 2011 e il 2014 un aumento dell'1,3% delle risorse disponibili nel sistema produttivo italiano (Tavola 2.6) accompagnato da un lieve aumento della componente importata (0,2%), con una prevalenza delle attività manifatturiere (+2,8% delle risorse di origine interna e +0,4% di importazioni) rispetto ai servizi alle imprese (+1% di output interno).

Tavola 2.6 – Variazione delle risorse interne e importate Risorse attivate dall'aumento delle esportazioni registrato nel periodo 2011-2014, Italia e Germania, per macrosettore (valori percentuali)

	Italia		Germania	
	Risorse interne	Risorse importate	Risorse interne	Risorse importate
Manifattura	2.8	0.4	3.1	0.6
Costruzioni	0.1	0.0	0.2	0.0
Servizi alle imprese	1.0	0.0	0.9	0.0
Altri servizi	0.6	0.0	0.6	0.0
Totale	1.3	0.2	1.7	0.3

Fonte: Elaborazioni su dati WIOD.

Nel caso della Germania, lo stimolo alle risorse complessive disponibili nel sistema produttivo sarebbe risultato pari al 2% (1,7% di origine interna e 0,3% di importazione). In termini settoriali, la crescita dell'export avrebbe portato a un +3,7% di risorse disponibili nella manifattura (3,1% di origine interna) e a un

+0,9% nel comparto dei servizi alle imprese (con una quota di importazioni pressoché nulla).

In sintesi, a fronte di una dinamica delle esportazioni tra 2011 e 2014 di entità complessivamente simile per Italia e Germania, l'analisi della capacità di attivazione nei due paesi mostra come avrebbe prodotto effetti differenti sui rispettivi sistemi produttivi. In particolare, l'economia tedesca rivela un livello di attivazione delle risorse, sia complessive sia di origine interna, più elevato di quello messo in evidenza dall'economia italiana. Tale differenza è sostanzialmente generata dall'andamento del comparto manifatturiero, che in Germania risulta più aperto all'export. Per l'economia italiana l'andamento delle esportazioni dell'ultimo triennio ha comportato un aumento della componente importata della crescita di rilevanza pressoché identica a quella osservata in Germania.¹¹

2.3 Il segmento delle imprese esportatrici italiane: caratteristiche ed eterogeneità

Nonostante i segnali di ripresa registrati dalla domanda interna negli ultimi mesi del 2014 (cfr. Istat 2015a e 2015b), le prospettive di recupero della nostra economia dipendono ancora dalla domanda estera (in parziale accelerazione nel 2014 dopo il vistoso rallentamento del 2013). L'analisi dei dati microeconomici relativi alle caratteristiche strutturali e alle strategie delle imprese permette di fare luce su un insieme rilevante di fattori che contribuiscono a determinare la competitività del nostro paese sui mercati internazionali.

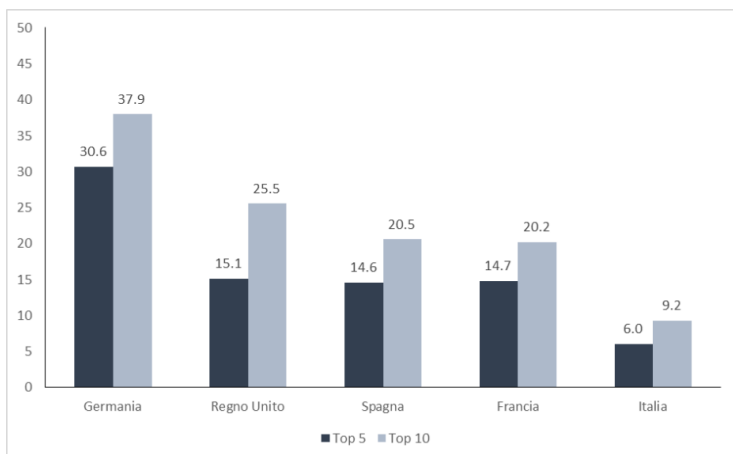
In proposito, tra le principali economie europee, l'Italia si segnala per la numerosità delle sue imprese esportatrici. Si tratta di circa 200mila unità (un valore inferiore solo a quello tedesco, che supera le 270mila imprese) con un valore aggiunto complessivo pari a circa 300 miliardi di euro, il 43% del totale. Con riferimento al comparto manifatturiero, in Italia le imprese esportatrici sono circa 90mila, cui afferisce l'81% del valore aggiunto del settore.¹²

La partecipazione delle imprese esportatrici italiane agli scambi internazionali è estesa in termini di attori, ma è molto più limitata in termini di intensità. Ciò si osserva anzitutto nel fatto che in Italia la distribuzione del valore dell'export industriale è molto meno concentrata di quanto avvenga nei principali paesi europei (Figura 2.5): i primi cinque esportatori italiani spiegano infatti il 6% del complesso delle esportazioni dell'industria, laddove in Francia e Spagna ne rappresentano circa il 14,5%, nel Regno Unito il 15,1%, in Germania il 30,6%, con divari più ampi quando si considerino invece i primi dieci esportatori.

Figura 2.5 – Quota di esportazioni spiegata dai primi 5 e 10 esportatori – Anno 2011 (valori percentuali)

¹¹ Va tuttavia tenuto presente che per l'Italia la portata dell'aumento è stata contenuta dalla riduzione della domanda estera rivolta ai prodotti del settore del coke e raffinazione, settore in cui l'incidenza delle importazioni di input intermedi è tra le più elevate del sistema economico.

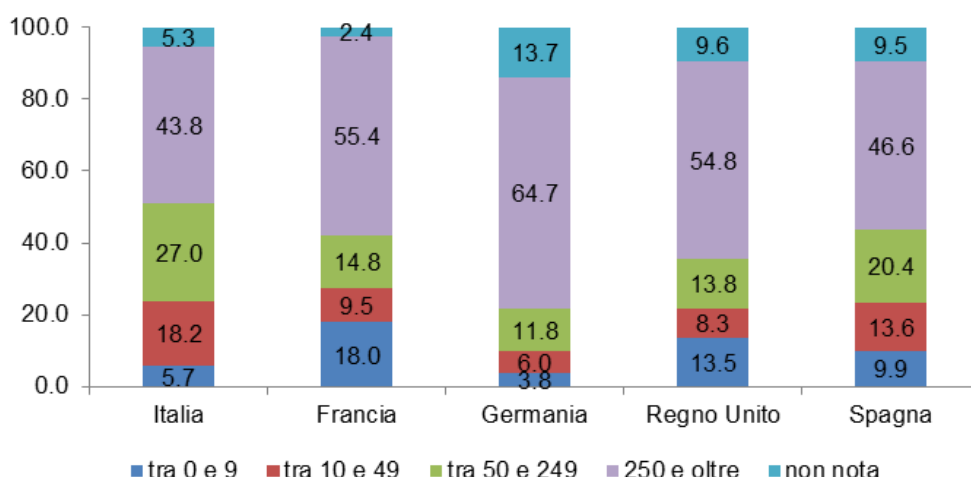
¹² In Germania si contano circa 56mila imprese manifatturiere esportatrici, nel Regno Unito circa 30mila e in Francia circa 27mila.



Fonte: Elaborazioni su dati Oecd, Trade by enterprise characteristics data

Inoltre, anche nell'ambito del contributo all'export il nostro sistema produttivo si caratterizza per una struttura dimensionale dominata dalle ridotte dimensioni (Figura 2.6): alle imprese piccole (che occupano tra 10 e 49 addetti) e medie (tra 50 e 249 addetti) afferisce infatti oltre il 45% delle esportazioni complessive italiane, un valore superiore a quelli relativi a Spagna (34%), Francia (24,3%), Regno Unito (22,1%) e Germania (17,8%). Sebbene la quota di export dovuta alle microimprese (meno di 10 addetti) in Italia non arrivi al 6% e sia più bassa rispetto a quella degli altri principali paesi europei, il peso delle PMI è tale che nel complesso il nostro paese sia, insieme alla Spagna, l'unico nel quale oltre la metà delle esportazioni del derivano dalle vendite delle imprese con meno di 250 addetti.

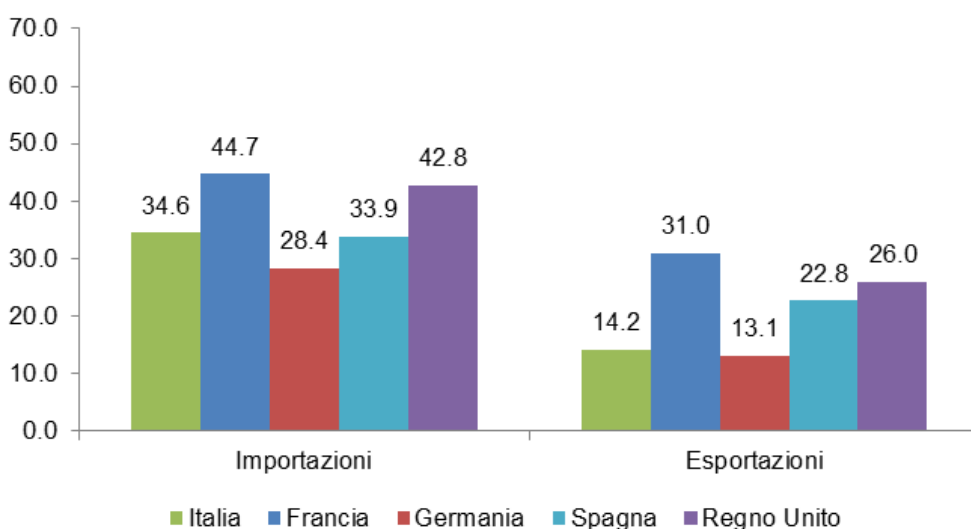
Figura 2.6 - Esportazioni per classi di addetti delle imprese esportatrici nei principali paesi europei – Anno 2012 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

Gli esportatori italiani si differenziano rispetto a quelli degli altri paesi dell'Ue anche per il ruolo limitato dell'intermediazione commerciale (Figura 2.7). Secondo gli ultimi dati, relativi al 2012, la quota del valore degli scambi attivati dalle imprese commerciali è pari rispettivamente il 35% del totale delle importazioni e solo il 14% di quello delle esportazioni delle imprese italiane. Con riferimento alle esportazioni, solo la Germania mostra valori simili a quelli dell'Italia, con imprese commerciali che attivano il 13% delle esportazioni. In Francia la quota sulle esportazioni delle imprese commerciali supera il 30% mentre nel Regno Unito e in Spagna oltre il 20%.

Figura 2.7 – Importazioni ed esportazioni attivate dalle imprese commerciali nei principali paesi dell'Ue - Anno 2012 (Quota del valore delle importazioni e delle esportazioni attivate dalle imprese commerciali sul totale delle imprese importatrici ed esportatrici, valori percentuali)

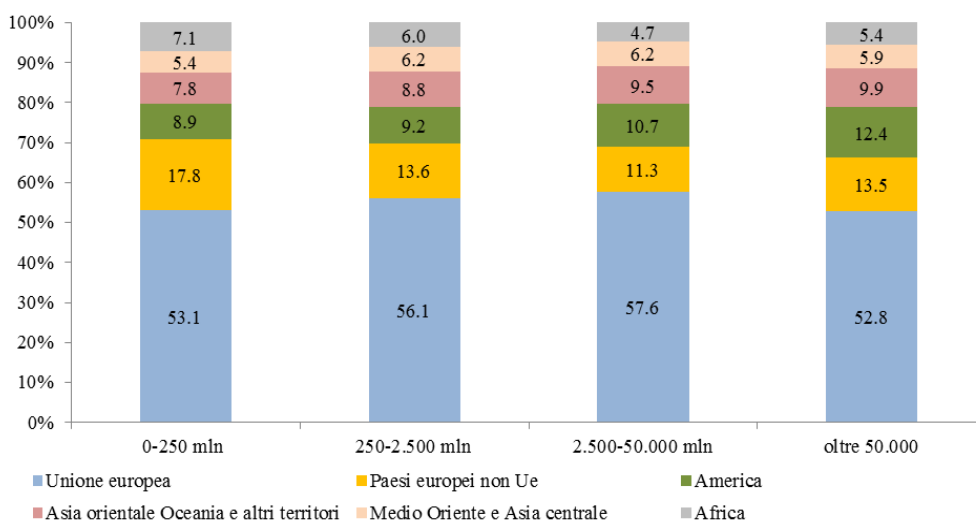


Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

Tuttavia, per un paese come l'Italia, dove le piccole e medie imprese hanno una quota dell'export pari a oltre il 50%, un ampliamento della funzione di intermediazione commerciale potrebbe stimolare la competitività del sistema produttivo sui mercati esteri specie su quelli più distanti e complessi.

Gli aspetti strutturali e dimensionali esercitano del resto un effetto anche sull'orientamento delle vendite all'estero: le imprese più piccole tendono a privilegiare mercati più vicini e accessibili come quelli europei, perché più noti e meno complessi da affrontare. Approssimando le dimensioni con l'ammontare esportato (Figura 2.8), si osserva come in tutte le classi dimensionali oltre la metà dell'export si dirige all'interno dell'Unione europea, mentre a mercati particolarmente distanti come quelli americani o dell'estremo oriente si rivolge il 16% delle vendite relative alla fascia di export più contenuta, oltre un quinto di quelle della fascia tra 2,5 e 50 miliardi di euro e oltre il 22% delle esportazioni di valore superiore a 50 miliardi di euro.

Figura 2.8 - Operatori ed esportazioni per classe di valore esportato e area geografica di destinazione delle merci - Anno 2013 (valori delle esportazioni in milioni di euro)



Fonte: Istat, rilevazione sul Commercio estero.

Alla base di specificità come quelle sin qui richiamate si trova anche il fatto che, a fronte del loro numero elevato, le imprese esportatrici italiane realizzano dalle vendite all'estero una percentuale relativamente piccola del fatturato.

Al fine di focalizzare l'analisi sulle caratteristiche e i comportamenti delle imprese, è opportuno soffermarsi sul comparto della manifattura, le cui esportazioni spiegano comunque quasi il 96% dell'export nazionale complessivo. In primo luogo, si osserva che le imprese manifatturiere italiane esportano circa il 30% del totale dei ricavi, e oltre un terzo di esse ne esporta meno del 5% (rivelandosi quindi in questo caso come un insieme di imprese sostanzialmente domestiche). In altri termini, anche le unità che competono sui mercati internazionali dipendono in misura determinante dalla domanda interna. Del resto, la Tavola 2.7 mostra come, in un contesto nel quale quasi il 90% delle imprese che opera sui mercati esteri impiega meno di 20 addetti, oltre il 62% esporti meno di un quarto del proprio fatturato, e solo il 21% derivi dalla domanda estera oltre la

metà dei propri ricavi. La propensione all'export è relativamente contenuta anche tra le imprese di maggiore dimensione (almeno 250 addetti): quasi la metà (il 47,7%) esporta infatti meno della metà dei propri ricavi. A differenza di quanto avveniva per il complesso del sistema produttivo, tuttavia (Tavola 2.8), nella manifattura le grandi imprese spiegano oltre la metà (il 50,8%) dell'export del comparto.

Tavola 2.7 – Distribuzione delle imprese esportatrici manifatturiere per classe di addetti e propensione all'export - Anno 2012 (valori percentuali)

	0	1	2-9	10-19	20-49	50-249	250+	Totale
0-5	0.3	2.1	16.0	13.8	1.0	0.4	0.1	33.6
5-25	0.4	3.1	12.3	10.9	1.3	0.6	0.2	28.8
25-50	0.2	1.4	5.5	6.9	1.3	0.8	0.3	16.4
50-75	0.2	0.9	3.4	5.0	1.2	0.8	0.4	11.9
75+	0.3	1.0	2.7	3.4	0.9	0.6	0.3	9.2
Totale	1.4	8.5	39.9	40.0	5.6	3.2	1.4	100.0

	0	1	2-9	10-19	20-49	50-249	250+	Totale
0-5	24.5	24.5	40.2	34.4	17.3	12.5	10.1	33.6
5-25	36.4	36.4	30.8	27.3	22.7	19.0	14.6	28.8
25-50	16.6	16.6	13.8	17.2	22.4	24.2	22.9	16.4
50-75	10.6	10.6	8.5	12.5	21.3	25.3	30.3	11.9
75+	12.0	12.0	6.7	8.5	16.4	19.0	22.1	9.2
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Frame - SBS)

Tavola 2.8 – Distribuzione del valore dell'export delle imprese esportatrici manifatturiere per classe di addetti e propensione all'export – Anno 2012 (valori percentuali)

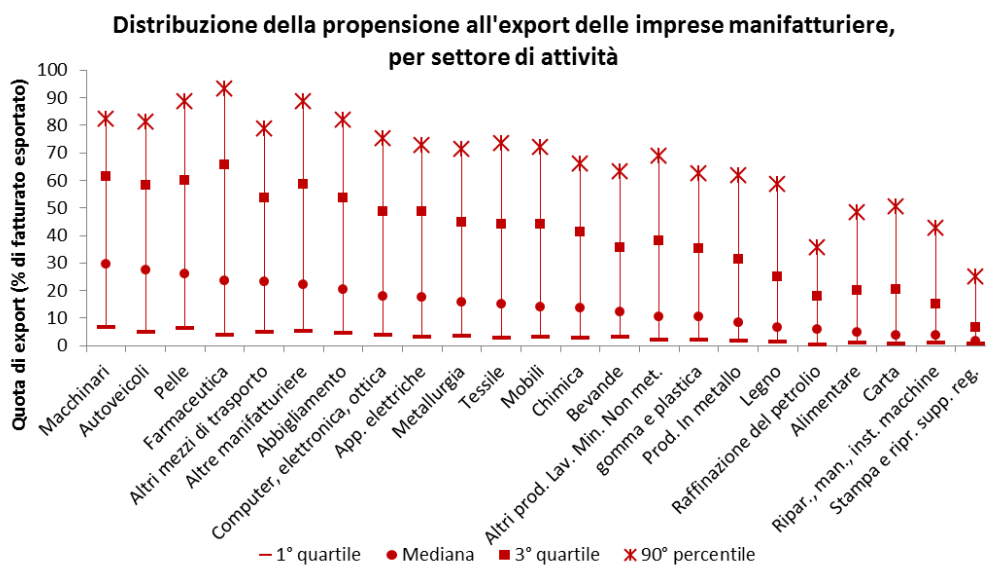
Classe di propensione all'export	Classe di addetti							Totale
	0	1	2-9	10-19	20-49	50-249	250+	
0-5	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.1	0.2	0.6
5-25	0.0	0.0	0.3	1.8	0.9	1.3	3.7	8.0
25-50	0.0	0.0	0.5	3.6	2.4	3.6	15.4	25.6
50-75	0.0	0.0	0.6	4.9	4.0	6.5	17.4	33.5
75+	0.0	0.1	0.7	5.3	4.5	7.5	14.1	32.3
Total	0.1	0.2	2.2	15.9	11.9	19.0	50.8	100.0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Frame - SBS)

A livello settoriale (Figura 2.9), si osserva come generalmente in tutti i comparti il quarto di imprese meno esposte all'estero presenti una propensione all'export molto simile (compresa tra il 2 e il 7% del fatturato), mentre una più evidente eterogeneità si riscontra nel resto della distribuzione: se la metà delle imprese dei macchinari esporta circa il 30% del fatturato, la metà delle aziende attive nella stampa e riproduzione ottiene dalla domanda estera meno del 5% dei propri ricavi.

Più in generale, tra i comparti con maggiore propensione all'export sono numerosi quelli tipici del modello di specializzazione nazionale (in primo luogo macchinari, mezzi di trasporto, pelle e abbigliamento). Al crescere della quota di fatturato esportato, da un lato aumenta l'eterogeneità tra i settori, dal momento che un quarto delle imprese dei settori farmaceutica, macchinari, autoveicoli e pelle esporta circa il 60% del fatturato a fronte di meno del 25% relativo ai comparti di legno, raffinazione, alimentare e carta; dall'altro lato, si rileva una maggiore diversità nel grado di propensione all'export anche all'interno dei settori, in particolare in quelli della farmaceutica, delle altre manifatturiere e delle pelli.

Figura 2.9 – Propensione all'export per attività economica - Anno 2012 (rapporto tra esportazioni e fatturato, valori percentuali)

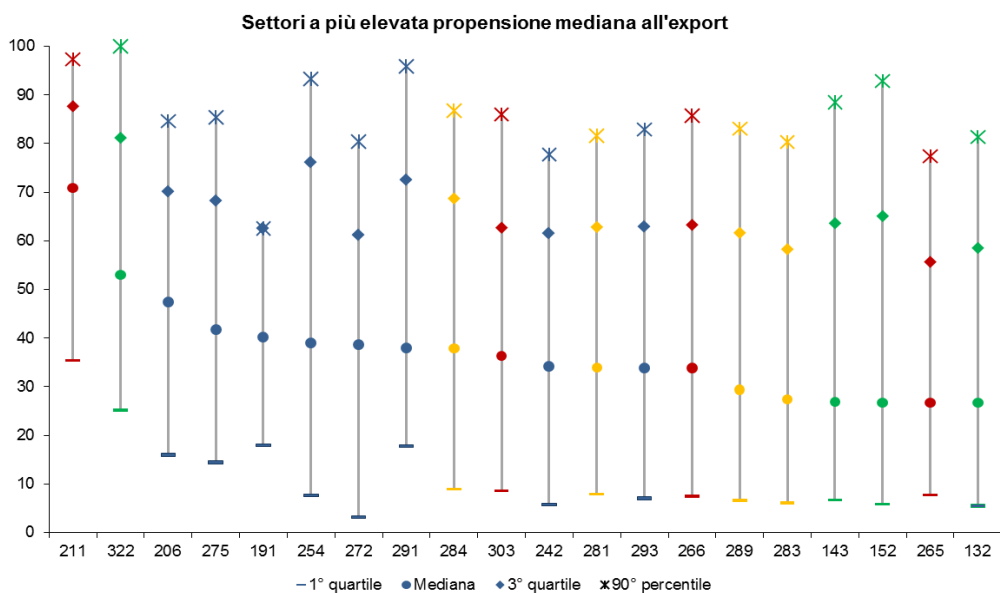


Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Frame - SBS)

Quest'ultimo aspetto diviene più evidente nel passare a un maggiore dettaglio settoriale: nell'ambito dei venti gruppi di attività economica (Figura 2.10) a più elevata propensione all'export, si osserva non solo una ampia eterogeneità di risultati al loro interno, ma anche una relativa similarità di percentuale di fatturato esportato nel 10% delle imprese più orientate ai mercati esteri. In questo insieme di attività, inoltre, sono relativamente più numerosi i settori a elevate economie di scala (otto comparti, indicati in blu); vi compaiono pressoché tutte le attività di produzione di macchinari (in giallo), quattro gruppi di produzioni tradizionali (in verde) legate al tessile e soprattutto alla fabbricazione di strumenti musicali (nel quale una impresa su dieci arriva a esportare l'intero fatturato), e circa un terzo dei settori a elevato contenuto di ricerca e sviluppo (in rosso), con la farmaceutica di base che si segnala come comparto in assoluto più propenso all'export (nel quale una impresa su due esporta il 70% del proprio fatturato).

Nei venti comparti meno esposti all'estero, al contrario, la metà di tutte le imprese ottiene dalle vendite all'estero meno del 7% dei propri ricavi complessivi. Vi appartengono per lo più settori tradizionali (quasi tutte le attività alimentari) e di scala (tra cui la totalità della stampa e supporti registrati), e produzioni principalmente intermedie appartenenti a settori specializzati (Figura 2.11).

Figura 2.10 – Gruppi di attività economica (Ateco-3 digit) a più elevata propensione all'export – Anno 2012 (rapporto tra esportazioni e fatturato, valori percentuali) (a)

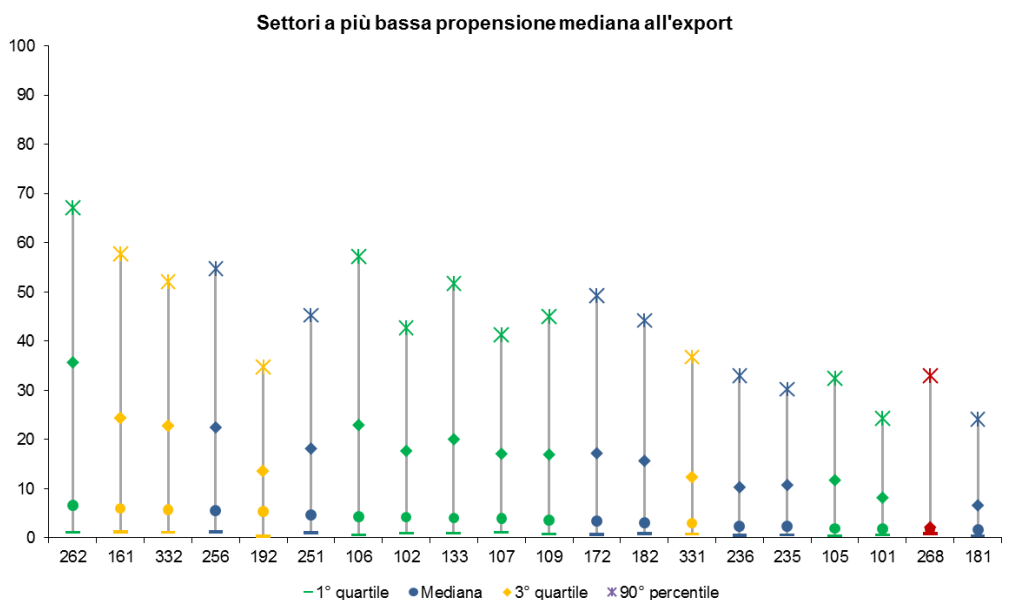


- | | |
|--|---|
| 132 - Tessitura | 272 - Fabbricazione di batterie di pile ed accumulatori elettrici |
| 143 - Fabbricazione di articoli di maglieria | 275 - Fabbricazione di apparecchi per uso domestico |
| 152 - Fabbricazione di calzature | 281 - Fabbricazione di macchine di impiego generale |
| 191 - Fabbricazione di prodotti di cokeria | 283 - Fabbricazione di macchine per l'agricoltura e la silvicoltura |
| 206 - Fabbricazione di fibre sintetiche e artificiali | 284 - Fabbricazione di macchine per la formatura dei metalli e di altre macchine utensili |
| 211 - Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base | 289 - Fabbricazione di altre macchine per impieghi speciali |
| 242 - Fabbricazione di tubi, condotti, profilati cavi e relativi accessori in acciaio esclusi quelli in acciaio colato | 291 - Fabbricazione di autoveicoli |
| 254 - Fabbricazione di armi e munizioni | 293 - Fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e loro motori |
| 265 - Fabbricazione di strumenti e apparecchi di misurazione, prova e navigazione, orologi | 303 - Fabbricazione di aeromobili, di veicoli spaziali e dei relativi dispositivi |
| 266 - Fabbricazione di strumenti per irradiazione, apparecchiature elettromedicali ed elettroterapeutiche | 322 - Fabbricazione di strumenti musicali |

Fonte: elaborazioni su dati Istat (Frame-SBS)

(a) I colori ripartiscono i settori secondo la classificazione di Pavitt (1984): in verde sono indicate le attività dell'“industria tradizionale”, in giallo quelle dell'“offerta specializzata”, in rosso quelle a “elevata intensità di ricerca e sviluppo”, in blu le attività con “elevate economie di scala”.

Figura 2.11 – Gruppi di attività economica (Ateco-3 digit) a più bassa propensione all'export – Anno 2012 (rapporto tra esportazioni e fatturato, valori percentuali)



- | | |
|---|--|
| 101 - Lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne | 182 - Riproduzione di supporti registrati |
| 102 - Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi | 192 - Fabbricazione di prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio |
| 105 - Industria lattiero -casearia | 235 - Produzione di cemento, calce e gesso |
| 106 - lavorazione delle granaglie, produzione di amidi e di prodotti amidacei | 236 - Fabbricazione di prodotti in calcestruzzo, cemento e gesso |
| 107 - Produzione di prodotti da forno e farinacei | 251 - Fabbricazione di elementi da costruzione in metallo |
| 109 - Produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali | 256 - Trattamento e rivestimento dei metalli, lavori di meccanica generale |
| 133 - Finissaggio dei tessili | 262 - Fabbricazione di computer e unità periferiche |
| 161 - Taglio e piallatura del legno | 268 - Fabbricazione di supporti magnetici ed ottici |
| 172 - Fabbricazione di articoli di carta e cartone | 331 - Riparazione e manutenzione di prodotti in metallo, macchine ed apparecchiature |
| 181 - Stampa e servizi connessi alla stampa | 332 - Installazione di macchine ed apparecchiature industriali |

Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Frame - SBS)

(a) I colori ripartiscono i settori secondo la classificazione di Pavitt (1984): in verde sono indicate le attività dell'“industria tradizionale”, in giallo quelle dell'“offerta specializzata”, in rosso quelle a “elevata intensità di ricerca e sviluppo”, in blu le attività con “elevate economie di scala”.

La quota di fatturato esportato è una misura dell'intensità con cui le imprese competono sui mercati internazionali, ma non è l'unica. Altrettanto rilevanti, soprattutto negli anni caratterizzati dal ridisegnarsi delle catene globali del valore, sono le modalità con le quali si affronta la concorrenza estera, l'estensione delle vendite, l'eventuale attività di importazione e le sue interazioni con l'export, fino alla delocalizzazione produttiva o alla appartenenza a gruppi di proprietà estera. La recente letteratura economica ha infatti evidenziato l'esistenza di una relazione positiva tra competitività e grado di internazionalizzazione delle imprese: a forme più “complesse” di internazionalizzazione è associata, in media, una migliore

performance individuale, espressa in termini di produttività e redditività, oltre che una più ampia dimensione di impresa.¹³

Coerentemente con questa impostazione, è possibile classificare le imprese italiane che operano sui mercati esteri sulla base del loro grado di coinvolgimento con l'attività svolta fuori dai confini nazionali. L'ipotesi sottostante, mutuata anch'essa dalla letteratura teorica ed empirica sviluppatasi negli ultimi anni, è che all'aumentare della dimensione e della produttività si associno forme più evolute di internazionalizzazione.

Si è quindi costruita una tassonomia delle strategie di internazionalizzazione delle imprese italiane formata da quattro classi mutualmente esclusive e rappresentative di diverse modalità di operatività sui mercati esteri, con un percorso che idealmente procede da forme di internazionalizzazione più elementari a strutture via via più complesse.

In tal modo, la classe più "elementare", "Solo esportatori", è costituita da imprese che svolgono esclusivamente un'attività di esportazione verso i paesi Ue e/o verso un massimo di quattro aree geografiche *extra-Ue*;¹⁴ nella seconda classe sono state considerate le imprese che svolgono solo attività di importazione ("solo importatori"), sia di beni intermedi, sia di beni finali e servizi. La terza classe include le imprese che effettuano attività sia di esportazione che di importazione ("esportatori-importatori") e la quarta quelle che operano in almeno 5 aree *extra-europee* ("*global*").

Ogni impresa è assegnata per ciascun anno di riferimento a una sola categoria; nel caso in cui un'impresa presenti più caratteristiche tra quelle selezionate per l'allocatione lungo la scala dell'internazionalizzazione, essa è attribuita alla classe più elevata.¹⁵

Sulla base della tassonomia appena descritta, si analizzano di seguito le caratteristiche strutturali delle imprese esportatrici in relazione al proprio grado di partecipazione ai mercati esteri nel 2012; il confronto con la medesima fotografia al 2007 ne permette di osservare eventuali cambiamenti negli anni caratterizzati dalla crisi finanziaria.

Le caratteristiche e la performance delle imprese che nel 2012 operavano sui mercati internazionali appaiono eterogenee (Tavola 2.9). La maggior parte delle imprese (pari al 43,7% del totale) appartiene alla classe di internazionalizzazione meno evoluta ("solo esportatori"), seguita (33,8% del totale) dal gruppo che effettua simultaneamente sia attività di export, sia di import. La percentuale di imprese "*global*", appare comunque consistente: circa il 13,9% del totale delle unità esportavano nel 2012 in più di 5 aree *extra UE*; solo il 3% delle imprese, infine, registrava una attività di sole importazioni.

La tassonomia delle classi di internazionalizzazione proposta rispecchia alcune delle caratteristiche d'impresa evidenziate dalla teoria economica. In primo luogo, a forme più (meno) elementari di operatività sui mercati esteri corrisponde una minore (maggiore) dimensione media (approssimata dal numero medio di

13 Si veda Altomonte et al. (2012). Per ulteriori dettagli si rimanda a Istat (2013).

14 Le aree geografiche considerate sono undici: Unione europea 27; Paesi europei non Ue; Africa settentrionale; Altri paesi africani; America settentrionale; America centro-meridionale; Medio Oriente; Asia centrale; Asia orientale; Oceania; Altri territori e destinazioni.

15 Ciò implica che, ad esempio, la classe "*global*" comprende anche imprese che esportano nell'Ue (oltre che in almeno 5 aree *extra-Ue*).

occupati). Le imprese del gruppo “solo importatori” presentano una dimensione media maggiore di circa un terzo rispetto a quelle della categoria “sole esportatori” (12 addetti contro 9); le imprese della classe immediatamente superiore (“esportatori-importatori”) risultano in media più grandi di oltre il doppio (30 contro 12). Le “*global*” infine, presentano dimensione media più ampia di oltre 3 volte rispetto alla classe precedente, una conferma indiretta di come all’aumentare della distanza dei mercati di destinazione, la necessità di affrontare i costi fissi legati all’attività di internazionalizzazione richieda più elevate capacità di realizzazione di economie di scala.

Tavola 2.9 – Caratteristiche delle imprese internazionalizzate, per forme di internazionalizzazione – Anno 2012

Forme di internazionalizzazione	% imprese	produttività mediana (euro)	numero medio di addetti	Profittabilità mediana (MOL/val. aggiunto)	mediana numero prodotti esportati	mediana numero prodotti importati	mediana mercati di destinaz.	mediana mercati fornitori
Global	19.5	56708.92	99	0.34	15	9	29	5
Esportatori-importatori	33.8	47122.37	31	0.36	4	4	5	2
Solo importatori	3.1	39536.07	12	0.42	0	2	0	1
Solo esportatori	43.7	32945.70	9	0.43	2	0	1	0
Totale	100.0	42290.48	34	0.38	3	1	3	1

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Tavola 2.10 – Caratteristiche delle imprese internazionalizzate, per forme di internazionalizzazione – Anno 2007

Forme di internazionalizzazione	% imprese	numero medio di addetti	mediana numero prodotti esportati	mediana numero prodotti importati	mediana mercati di destinaz.	mediana mercati fornitori
Global	18.1	104	17	7	28	4
Esportatori-importatori	28.0	35	4	4	4	2
Solo importatori	14.7	15	0	2	0	1
Solo esportatori	39.3	11	2	0	1	0
Totale	100.0	35	3	1	2	1

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

In secondo luogo, a forme più complesse di internazionalizzazione è associata una maggiore diversificazione geografica e produttiva. La categoria delle imprese *global* si caratterizza per un più elevato numero mediano di mercati esteri di destinazione: una impresa su due tra quelle classificate in questo gruppo esporta in più di 29 paesi, contro i 5 delle dell’impresa del gruppo “importatori–esportatori”. Allo stesso modo, una impresa su due tra quelle *global* esporta almeno 15 differenti tipologie di prodotti, contro i 4 delle imprese meno globalizzate.

Più articolata risulta la relazione tra complessità della presenza sui mercati esteri e performance di impresa: via via che si sale nella scala dell'internazionalizzazione si osserva una maggiore produttività mediana (espressa come valore aggiunto per addetto), anche se tra le due classi meno complesse non si nota una differenza particolarmente marcata. Per contro, le imprese a maggiore profittabilità (misurata dal valore mediano del rapporto tra margine operativo lordo e valore aggiunto) non sono quelle associate alle due forme di internazionalizzazione più "complessa": la classe dei soli esportatori e solo importatori presenta infatti i valori più elevati.

Il confronto con il 2007 per alcuni di questi indicatori permette di osservare i cambiamenti nelle caratteristiche strutturali delle imprese in un periodo segnato dagli effetti della recessione. Per quanto riguarda la distribuzione delle imprese tra le quattro tipologie individuate, tra il 2007 e il 2012 si evidenzia una diminuzione (per 11,6 punti percentuali) della percentuale di quelle appartenenti al gruppo dei "soli importatori" a vantaggio delle altre tre classi, in particolare di quella degli "esportatori-importatori", cresciuta di 5,9 punti percentuali, e di quella dei "solo esportatori" (4,4 punti percentuali). Questa evidenza appare in linea con l'aspetto più significativo che ha caratterizzato la fase recessiva nel nostro Paese: la perdurante tendenza espansiva delle esportazioni, a fronte del crollo della domanda interna; la capacità delle imprese esportatrici italiane di espandere le vendite all'estero ha rappresentato quindi, un fattore cruciale per la crescita economica del Paese.

Gli effetti della crisi sull'occupazione sono visibili nel confronto tra i dati relativi alla dimensione delle imprese: il numero medio di addetti è diminuito nel periodo considerato in tutte e quattro le classi di internazionalizzazione.

Qualche differenza, seppur meno marcata e relativa non a tutte le tipologie della tassonomia, riguarda gli altri indicatori per cui è stato possibile calcolare i valori al 2007. Le imprese *global* registrano una diminuzione del grado di diversificazione dei beni esportati (una impresa su due nel 2007 esportava almeno 17 tipologie differenti di beni, contro i 15 del 2012), compensata da un ampliamento della platea di fornitori (da almeno 4 a almeno 5) e di tipologie di beni importati (7 del 2007 contro i 9 del 2012). L'ampliamento del numero dei mercati di destinazione, in linea con le tendenze precedentemente ricordate, ha invece riguardato entrambe le classi di internazionalizzazione più evolute, le "global" e le imprese del gruppo "importatori-esportatori".

2.4 La performance delle imprese italiane sui mercati esteri nel biennio

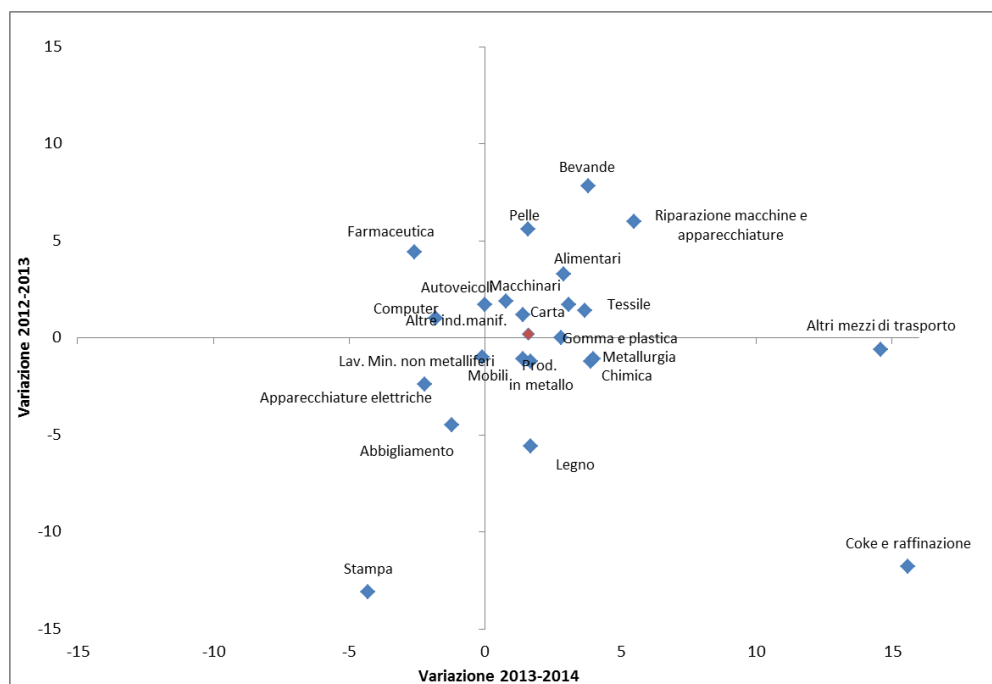
2012-2014

Un'analisi sulla *performance* più recente delle imprese esportatrici è possibile grazie alle informazioni relative al fatturato delle imprese manifatturiere con più di 20 addetti. Queste imprese, anche se numericamente poco rilevanti, nel 2012 spiegavano oltre un quinto del valore aggiunto nazionale e oltre i tre quarti del valore aggiunto del comparto manifatturiero.

All'interno di questo rilevante segmento del nostro sistema produttivo, nell'ultimo anno è cresciuto il numero di comparti che hanno visto aumentare il valore delle proprie esportazioni: 15 settori su 22, a fronte degli 11 del 2012-2013 (Figura 2.12). Inoltre, i ricavi esteri sono cresciuti di almeno +1,6% per una impresa su due (nell'anno precedente erano cresciuti del +0,2%). Oltre ad aver aumentato le vendite all'estero, per la prima volta dopo un triennio le aziende hanno

incrementato il fatturato anche sul mercato interno (+0,1%, contro il -2,7% nel 2013). La *performance* è risultata assai disomogenea tra i settori produttivi: alcuni comparti hanno confermato la *performance* tendenzialmente positiva già evidenziata nel recente passato (cfr. Istat 2014 e 2015); è il caso ad esempio dell'alimentare, delle bevande, delle pelli, del tessile e della carta, che hanno registrato andamenti di fatturato più elevati rispetto alla media in entrambi gli anni considerati. Vi sono invece settori nei quali la metà delle imprese appare "in deciso recupero", ovvero ha registrato un vistoso aumento dell'export nell'ultimo anno, mentre tra il 2012 e il 2013 avevano subito una flessione delle vendite all'estero: si tratta in particolare delle imprese degli altri mezzi di trasporto e del coke, nonché della metallurgia e la chimica. Le esportazioni delle attività legate all'abbigliamento, alle apparecchiature elettriche e alla produzione di mobili continuano invece a contrarsi, accentuando quindi le difficoltà di *performance* estera evidenziate l'anno precedente.

Figura 2.12 Variazione del fatturato estero delle imprese con più di 20 addetti - Anni 2012-2014 (variazioni percentuali mediane) (a)



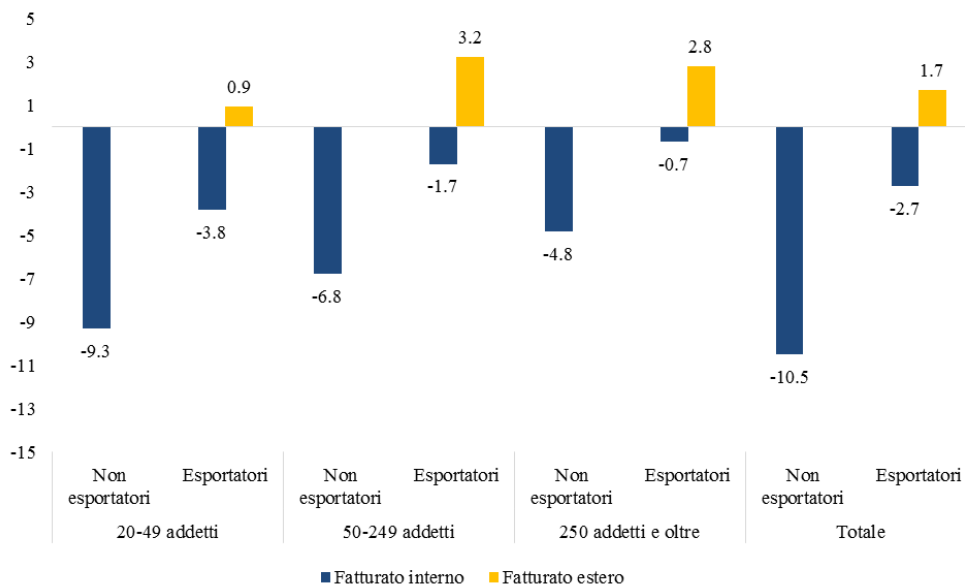
Fonte: : Elaborazioni su dati Istat-

(a) In rosso la variazione del fatturato totale.

Questi risultati non sembrano condizionati da una scala produttiva relativamente ridotta: dal punto di vista dimensionale, sono infatti le imprese di media dimensione (che occupano tra 50 e 249 addetti) ad aver registrato l'incremento maggiore delle esportazioni (almeno 3,2% per una azienda su due), contro lo 0,9 delle piccole (20-49 addetti) e il 2,8% delle grandi unità (almeno 250 addetti).

Infine, è opportuno rimarcare come nell'ultimo biennio, caratterizzato da una domanda nazionale particolarmente debole, la capacità di vendere all'estero delle imprese esportatrici italiane si è associata a una performance relativamente migliore anche sul mercato nazionale (Figura 2.13): le imprese proiettate sui mercati esteri sono infatti riuscite a contenere maggiormente le perdite sul mercato interno, in misura vistosa rispetto alle imprese domestiche. Nel complesso, la flessione dei ricavi per queste ultime è stata pari al 10% per una unità su due, a fronte di un calo del 2,7% per le imprese esportatrici.

Figura 2.13 Variazione percentuale mediana del fatturato sul mercato nazionale per classe di addetti; imprese esportatrici e non esportatrici - Anni 2012-2014



Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Bibliografia Cap. 2

Altomonte C., T. Aquilante e G. Ottaviano (2012), “The Triggers of Competitiveness: the EFIGE Cross Country Report”, *Bruegel Blueprint Series*, Volume 17.

Istat (2014), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*, febbraio, disponibile in www.istat.it/it/archivio/113149.

Istat (2015a), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*, febbraio, disponibile in www.istat.it/it/archivio/150332.

Istat (2015b), *Rapporto annuale*, maggio, disponibile in www.istat.it.

Pavitt K. (1984), “Sectoral patterns of technical change: towards a taxonomy and a theory”, *Research Policy*, vol. 13, pp. 343-73.

Timmer M. (2012), “The World Input-Output Database (Wiod): Contents, Sources and Methods”, *Working Paper Series*, N. 10, disponibile in <http://www.wiod.org/publications/papers/wiod10.pdf>.

Timmer M. P., E. Dietzenbacher, B. Los R. Stehrer e G.J. de Vries (2015), “An illustrated user guide to the World Input–Output Database: the case of global automotive production”, *Review of International Economics*, DOI: 10.1111/roie.12178.

WTO (2015), “Trade statistics and outlook”, *Press release*, 14 aprile, disponibile in https://www.wto.org/english/news_e/pres15_e/pr739_e.htm.

3. Mercato del lavoro: flessibilità in entrata, *performance* occupazionale e produttività¹⁶

3.1 Riforme del mercato del lavoro e i contratti a termine

Dagli anni ottanta, alcune modificazioni dell'assetto istituzionale hanno introdotto elementi di flessibilità del rapporto di lavoro che si sono tradotti in una riduzione delle pressioni salariali e dei costi di aggiustamento delle imprese alle dinamiche della domanda.

Sul piano istituzionale si era agito sul versante della flessibilità in entrata e al margine della dinamica occupazionale, incidendo piuttosto che sugli stock, sui flussi di nuova occupazione. Tra gli interventi legislativi più incisivi, va annoverata la progressiva modificazione della disciplina del contratto a termine che è stata negli anni progressivamente modificata. Questa si basava sul principio del divieto, risalente al 1962, salvo eccezioni ben definite, dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro. Dal 1987, tali eccezioni potevano essere stabilite, oltre che in sede legislativa anche in sede contrattuale (L. 56/87).

Sino al 2001, anno in cui è stata recepita la direttiva sui contratti a termine, sulla quale tuttora si basa la disciplina, non era stato modificato l'impianto delle regole ma erano state progressivamente estese le possibilità di deroga al divieto di stipulare contratti a termine. Un ruolo rilevante in questo è stato svolto, almeno dopo il 1993, anche dalla contrattazione. Dalla seconda metà degli anni '90 il mercato del lavoro italiano cominciò a essere innovato in profondità; con la legge Treu (96/1997), le istituzioni del mercato del lavoro erano modificate con l'introduzione della possibilità per le imprese di usufruire di lavoro temporaneo tramite agenzia (interinale) eliminando il divieto di intermediazione della prestazione di lavoro; venivano incentivati e rafforzati i rapporti di lavoro a finalità formative (apprendistato, tirocinio, borse di lavoro e Piani di Inserimento Professionale) e il lavoro a *part time*. Nello stesso periodo s'intensifica inoltre il ricorso da parte d'impres e, poi, delle amministrazioni pubbliche alle cosiddette collaborazioni coordinate e continuative (altrimenti dette lavori para-subordinati).

La legge Treu era intervenuta anche marginalmente, anche sul contratto di lavoro a tempo determinato riducendo ma è con il cosiddetto decreto dei 100 giorni (Dlgs. 368/2001) che la disciplina di quest'ultimo è stata completamente riformata. Il decreto, che ha recepito la citata direttiva europea del lavoro a termine (70/99, relativa all'accordo quadro sui contratti a tempo determinato), stabiliva che vi si può ricorrere qualora esistano "ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo", anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro" (art. 1, comma 1, Dlgs 368/2001), liberalizzandone nella sostanza l'uso (nella precedente disciplina, come già detto, si con Figurava come un'eccezione ad un divieto di carattere generale). Il datore di lavoro doveva indicare per iscritto le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che l'hanno indotto a utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato. La disciplina si basava (e si basa tuttora) su due punti fondamentali: il principio di non discriminazione la questione della durata permessa e dei rinnovi. Con il "principio di non

16 A cura di: Massimo Mancini (par. 3.1, 3.2 e 3.5), Matteo Lucchese (par. 3.3) e Alessandra Righi (par. 3.4) - ISTAT

discriminazione” si stabiliva l’obbligo della parità di trattamento tra lavoratori a termine e quelli a tempo indeterminato per l’inquadramento contrattuale, i livelli retributivi e, compatibilmente con la natura a termine del contratto, anche le ferie e il trattamento di fine rapporto. La disciplina dei rinnovi, che sarà modificata più volte, stabiliva che la durata del contratto non può essere superiore a tre anni: il termine può essere prorogato, quando la durata del contratto iniziale sia inferiore a tale termine con il consenso del lavoratore. In un mercato del lavoro dall’assetto istituzionale ormai profondamente modificato, nel 2003 prende corpo una nuova riforma (Dlgs. 276/2003, c.d. legge Biagi). Questa, sotto l’aspetto dei rapporti di lavoro atipici, cercava di delimitare il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative (vincolandole all’effettivo svolgimento di un progetto) introduce il contratto di inserimento (riformulando il Contratto di Formazione Lavoro e destinandolo a un insieme di fasce definite deboli-gli individui con più di cinquanta anni), introduce una serie di figure contrattuali ulteriori quali il lavoro a chiamata (*job on call*) e il lavoro ripartito (*job sharing*).

Nel 2012 viene attuato un nuovo disegno organico di riforma del mercato del lavoro, legge 28 giugno 2012, n. 92 (legge Fornero). Sotto il profilo delle forme contrattuali, la legge n. 92 si concentra su quelle in entrata restringendone il numero: è abolito il contratto di inserimento per favorire quello di Apprendistato (rafforzato estendendo le possibilità di utilizzo dell’istituto attraverso la modifica del Testo Unico dell’apprendistato, Dlgs n. 167), mentre per i contratti di lavoro a tempo parziale è favorita la maggiore “adattabilità” ai tempi di lavoro. Con la Fornero, inoltre, inizia il riordino della disciplina dei licenziamenti (art.18, dello Statuto dei lavoratori): per i licenziamenti individuali sono modificate le conseguenze del licenziamento illegittimo (art. 1, commi 42-43). Sotto il profilo del contratto a termine la legge Fornero dispone a un utilizzo più limitato il contratto di lavoro a tempo determinato (art. 1, comma 9), disincentivandone l’impiego ripetuto (normativa poi modificata nuovamente). L’innovazione più rilevante consiste nella possibilità di eliminare la causale nel contratto a termine («acausalità»: il datore di lavoro, in virtù della nuova disciplina legislativa, non deve più indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato). Si parla, quindi, di contratto a termine a-causale, che può essere concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione purché si tratti di primo rapporto a tempo determinato. Il contratto a-causale era consentito entro il 6% del totale dei lavoratori dell’unità produttiva e ne era vietata la proroga, poi ammessa con il c.d. pacchetto lavoro. (legge 09/08/2013). Con il decreto Poletti (convertito nella legge 78 del 16 maggio 2014) prende corpo un’ulteriore liberalizzazione dei contratti a termine: il datore di lavoro può sempre instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza la causale, nel limite di durata di trentasei mesi (la precedente disciplina che limitava tale possibilità solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato di dodici mesi), prorogabile, con il consenso del lavoratore nei limiti della durata massima prevista, fino a un massimo di cinque volte. La proroga, per la quale è necessaria la forma scritta, è ammessa a condizione che il contratto prorogato si riferisca alla stessa attività lavorativa. Il limite quantitativo che ciascun datore di lavoro può stipulare rispetto al proprio organico complessivo è stato elevato al 20%, fatta salva diversa disposizione della contrattazione collettiva. Inoltre, le imprese che occupano fino a cinque dipendenti, possono comunque stipulare un contratto a termine senza limiti quantitativi. Con il *Jobs Act*, infine, (legge delega 183/14 e successivi decreti attuativi), è profondamente modificata la disciplina sui

licenziamenti individuali e collettivi (per i nuovi assunti, per i vecchi rapporti di lavoro continua a valere l'articolo 18) attraverso la promozione, del nuovo contratto a tutele crescenti in cui la tutela del posto di lavoro dipende dalla *seniority* e la discrezionalità del giudice nella causa di lavoro, prima ampia, è ridotta al minimo. In caso di licenziamento dichiarato ingiusto la reintegra è prevista unicamente in caso di licenziamenti discriminatori e nulli intimati in forma orale mentre per i licenziamenti disciplinari la reintegrazione resta solo per quella in cui sia accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato" (senza possibilità di valutazione sulla sproporzione tra licenziamento e fatto contestato da parte del giudice). In tutti gli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, è prevista una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio (*seniority*) e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice. Per i contratti a termine il decreto attuativo (in fase di approvazione) conferma la normativa del decreto Poletti.

3.2 Il ruolo economico dei contratti di lavoro temporanei

La letteratura economica ha più volte messo in luce le motivazioni alla base all'utilizzazione dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato: 1) quella di elusione della normativa sui contratti di lavoro a tempo indeterminato (l'aggiramento dei *firing costs*, Boeri, 1999); 2) quella di utilizzazione durante i picchi e alle variazioni cicliche di domanda; 3) quella di "periodo di prova" e di incentivazione dell'impegno del lavoratore. Questa sezione tratterà soprattutto le ultime e farà riferimento a esse per una valutazione della normativa del *Jobs Act*. L'importanza di un periodo di prova come fattore di *screening*, per conoscere, in un contesto di asimmetria informativa, la produttività del lavoratore (Jovanovic, 1979). Più precisamente, in un contesto di informazione asimmetrica tra principale (datore di lavoro) e agente (lavoratore), un periodo di prova, reso possibile da un contratto a termine, permette al datore di lavoro di essere informato sulle capacità e la produttività del lavoratore, riducendo i "costi di transazione" e migliorando così la qualità e l'efficienza dell'incontro domanda-offerta (*matching*). Tuttavia l'approccio seguito dalla regolamentazione delle cosiddette riforme al margine (fino alla legge Biagi) era piuttosto quello di favorire un processo di sostituzione progressiva dei lavori a tempo indeterminato con quelli a termine. Questo ha consentito, in passato, risultati positivi in termini di incontro domanda offerta: si è accresciuta la partecipazione al mercato del lavoro tramite l'inclusione di soggetti "marginali".

Una struttura della contrattazione che favorisce la moderazione salariale e la dura e prolungata fase di recessione, ha impedito che l'aumentata diffusione del lavoro temporaneo si traducesse in maggiori richieste salariali compensative dell'aumentato rischio a carico del lavoratore. L'espansione ulteriore dei contratti a termine avrebbe presentato elementi di inefficienza e di problematicità. La teoria economica, infatti, mette in luce (Casadio et al. 2005) come il salario non svolga soltanto una funzione di allocazione delle risorse (allocativa) ma anche numerose altre funzioni, quali quelle assicurative e quella d'incentivazione dello sforzo. Il contratto a termine trasferisce, infatti, il rischio di impresa sul lavoratore addossando in modo significativo su di esso i costi derivanti dall'incertezza sull'andamento dell'economia. Con il contratto a termine, il salario non svolge più una funzione di assicurazione che permette al lavoratore, solitamente meno avverso al rischio rispetto alla parte imprenditoriale, di ottenere comunque un

salario anche nelle fasi negative del ciclo. Si tratta di un caso di fallimento del mercato: alla presenza di eterogeneità dei lavoratori (i quali differiscono com'è noto per capacità e impegno), di imperfetta informazione circa le loro qualità e in assenza di norme legislative che vincolino il contratto alla sua funzione assicurativa (la disciplina sulla protezione all'impiego), i lavoratori più produttivi rinuncerebbero a chiedere di loro iniziativa una "clausola di stabilità" per evitare di offrire un "segnale" negativo al datore di lavoro di scarsa capacità: in questo caso il libero gioco del mercato porterebbe a un trasferimento del rischio di impresa proprio sui lavoratori più produttivi (Ichino, 1996).

Il salario svolge, oltre una funzione allocativa anche una funzione incentivante l'impegno sul lavoro: in una delle numerose versioni della teoria del salario di efficienza, la produttività del lavoratore non è soltanto collegata al salario (come accade per la versione della teoria del c.d. scansafatiche), ma anche alla qualità delle relazioni fra datore di lavoro e lavoratore e, più in generale, alla percezione del lavoratore di essere trattato equamente, di essere stimato e apprezzato. In questo caso il salario non rappresenterebbe solo la remunerazione per il lavoro svolto, ma anche una sorta di "dono" (*gift*) avente la funzione di premiare l'impegno mostrato dal lavoratore. Il contratto a termine può presentare, quando è bassa la prospettiva di trasformazione in un contratto tempo indeterminato, un disincentivo per il lavoratore ad impegnarsi sul lavoro. La maggior mobilità dovuta ad un massiccio ricorso ai contratti temporanei che garantiscono piena libertà di recesso del datore di lavoro favorisce la dispersione del capitale umano specifico maturato nell'azienda e disincentiva il lavoratore a compiere un investimento in capitale umano con effetti a livello aggregato sulla produttività: sforzo e training sono infatti due fattori che influiscono sulla *Total Factor Productivity*. L'incentivazione all'acquisizione di capitale umano è dovuta alla prospettiva di rimanere dentro l'azienda e si viene a creare così un legame negativo tra produttività del lavoratore e temporaneità del lavoro. A livello aggregato, occorre considerare il possibile effetto sulla propensione marginale al consumo delle famiglie dell'incertezza sulle prospettive reddituali riconducibile alla diffusione delle forme contrattuali flessibili (de Lucia, Meacci, 2006) che si aggiunge ai benefici in termini di beni, di sicurezza e di relazioni sociali che l'individuo ricava dalla stabilità del posto di lavoro (Ichino, 1996).

Negli intenti il *Jobs Act*, si pone come una riforma della regolazione del mercato del lavoro che interviene sulla flessibilità in uscita, con un approccio simile a quello della *flex security* scandinava. La riforma si propone di accompagnare le trasformazioni organizzative avvenute nella struttura produttiva, con l'intento di governarle, mantenendo il contratto a tempo indeterminato come perno del sistema, rendendone più conveniente l'uso rimuovendo il presunto eccesso di *firing costs* (Casadio et al. 2005). Quest'ultimo è il costo di licenziamento propriamente detto e l'applicazione concreta della legge (*enforcement*). L'esito di una causa di lavoro dipende secondo la disciplina dello statuto dei lavoratori in modo rilevante dall'interpretazione del giudice e dall'incertezza sull'esito del processo (e quindi dei *firing costs*) che sono un importante deterrente per le imprese a iniziare una causa. Già Ichino nel 1996 sottolineava come le cause in materia di licenziamento (soprattutto quelle in materia di giustificato motivo), si caratterizzassero per un elevato tasso di incertezza rafforzando la rigidità reale del sistema che diviene così maggiore di quella teorica. Il livello e l'incertezza dei *firing costs* hanno effetto di rendere meno reversibile la scelta dell'impresa di

assumere un singolo lavoratore e in ultima analisi scoraggiando le assunzioni, soprattutto nelle fasi nelle quali la crescita economica rallenta.

Il *Jobs Act* è intervenuto sull'entità delle tutele risarcitorie per il lavoratore in caso di licenziamento ingiusto, mantenendo la tutela reale (reintegra) come si è visto solo in casi ben definiti (per i licenziamenti nulli, discriminatori e in una fattispecie limitata di licenziamento disciplinare) dove i margini di discrezionalità per il giudice sono molto scarsi. Si riducono quindi di molto i costi di licenziamento che divengono però funzione della *seniority* del lavoratore: in questo nuovo contesto il ruolo del periodo di prova diviene appannaggio del nuovo tipo di contratto piuttosto che del contratto a termine. La normativa contenuta nel decreto Poletti contiene un'accentuata liberalizzazione del contratto che può provocare dei problemi: la facilità di stipulare un contratto a termine e l'ingegneria contrattuale complessiva fa sì che nulla vieterà a un'impresa di offrire il nuovo contratto a tempo indeterminato dopo tre anni di contratto a termine (Casadio *et al.*, 2005). Poiché l'indennizzo in caso di licenziamento ingiusto nei primi anni di contratto è poco rilevante, il rischio è di rendere sostanzialmente precario un lavoratore per lunghi periodi (circa cinque anni).

La liberalizzazione dei contratti appare (almeno parzialmente) in contrasto con l'introduzione del nuovo contratto a tempo indeterminato. Tuttavia che il sistema di norme va valutato nel suo complesso e appare fondamentale, in questo senso, considerare il ruolo dei nuovi ammortizzatori sociali (non compreso in questa trattazione).

3.3 Gli occupati nelle imprese.

3.3.1 Il registro Asia Occupazione e le diverse tipologie contrattuali

Il registro Asia Occupazione, aggiornato annualmente dall'Istat, contiene i dettagli sull'occupazione di tutte le imprese italiane attive nell'industria e nei servizi privati in un dato anno di riferimento. Esso utilizza un sistema informativo basato su una struttura di tipo LEED (*Linked Employer Employee Database*) ottenuta dall'integrazione di circa 30 diverse fonti amministrative di natura previdenziale, fiscale, camerale e assicurativa. La disponibilità di nuove fonti amministrative con informazioni sul legame tra lavoratore e impresa e lo sviluppo di un *framework* concettuale di definizioni e regole per il trattamento di tali dati a fini statistici hanno consentito lo sviluppo di un sistema di microdati integrati dove è possibile identificare l'unità economica e l'unità lavoratore, e classificare ciascun individuo in base alla tipologia occupazionale all'interno dell'impresa con cui, nell'anno di riferimento, ha un rapporto di lavoro.

Attraverso i dati del registro Asia Occupazione è dunque possibile osservare le principali caratteristiche del rapporto di lavoro, differenziate a seconda della tipologia di lavoro svolto dal lavoratore all'interno dell'impresa. L'occupazione è misurata in termini di posizioni lavorative totali, calcolate sulla base delle presenze settimanali del lavoratore; più lavoratori possono perciò contribuire a formare una singola posizione lavorativa: in questo modo il registro Asia Occupazione è in grado di fornire una misura accurata della quantità di lavoro effettivamente utilizzata dalle unità economiche. Nel prosieguo, il numero di lavoratori va pertanto inteso come numero di posizioni lavorative e non come numero di persone (teste). I dati qui presentati fanno riferimento all'anno 2013.

Per sua stessa natura, il registro è uno strumento efficace per studiare l'evoluzione della domanda di lavoro delle imprese italiane rispetto alle molteplici tipologie contrattuali in cui è organizzato il mercato del lavoro, offrendo un quadro particolarmente dettagliato dell'universo occupazionale del paese. Le informazioni del registro vanno ad integrare quelle che l'Istat produce con la rilevazione sulle forze di lavoro, che rileva le informazioni direttamente sulle famiglie e offre stime a livello aggregato degli occupati e delle persone in cerca di lavoro su base mensile, trimestrale e annuale.

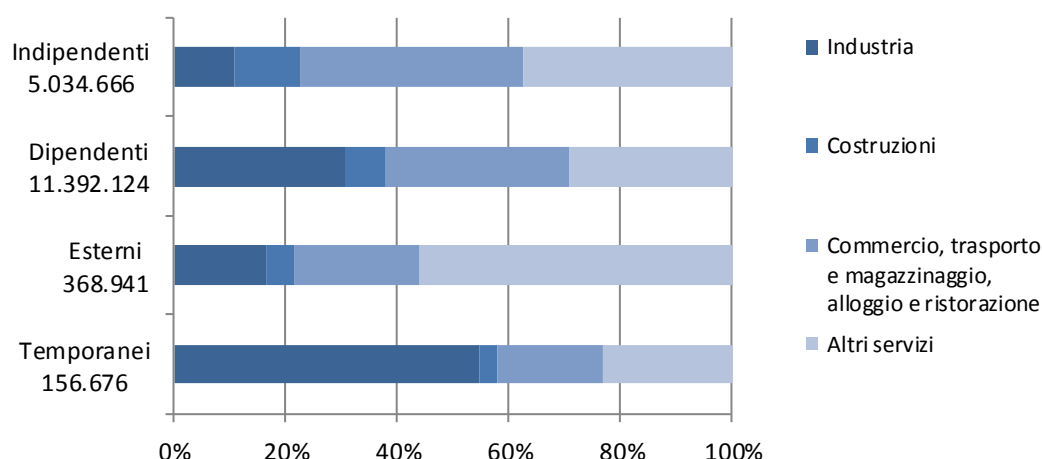
Le principali posizioni lavorative in cui sono suddivise le forme occupazionali nel registro sono quattro: lavoro indipendente, lavoro dipendente, lavoro temporaneo e lavoro esterno. I lavoratori indipendenti sono i lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa in un'impresa, senza vincoli formali di subordinazione, con una remunerazione avente natura di reddito misto di capitale e lavoro. I lavoratori dipendenti sono tutte le persone che lavorano per conto di un'impresa con un contratto di lavoro subordinato; in questo gruppo sono inclusi anche i lavoratori con contratto di apprendistato e i lavoratori intermittenti (con contratti a chiamata). La somma dei lavoratori indipendenti e dipendenti dà il numero di addetti dell'impresa. I lavoratori temporanei dell'impresa sono impiegati con contratti di somministrazione "ex-interinali", cioè quei contratti di lavoro che prevedono l'intermediazione di un'agenzia preposta (essi sono quindi inclusi anche fra i lavoratori dipendenti nel settore dei servizi alle imprese). Infine, i lavoratori esterni comprendono forme di lavoro che presentano diversi gradi di autonomia, non prevedendo una forma diretta di subordinazione. Essi comprendono i parasubordinati, ovvero gli amministratori non soci, i collaboratori a contratto e un insieme di numerose altre forme contrattuali "atipiche". Si tratta perlopiù di forme di lavoro via via affermatesi nell'ultimo decennio nel tentativo di favorire una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse da parte delle imprese: i contratti di lavoro a progetto, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, il lavoro accessorio (i *voucher*) e i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ne costituiscono gli esempi più noti.

Il registro Asia Occupazione classifica le posizioni lavorative sia rispetto alle caratteristiche dell'impresa sia dei lavoratori. Nel seguito, verrà prima presentato il profilo settoriale dell'occupazione e poi il profilo demografico dei lavoratori per sesso, classe di età e paese di nascita, così come risulta dai dati del registro.

3.3.2 Il profilo settoriale degli occupati

Secondo il registro Asia Occupazione, nel 2013 il numero di addetti delle imprese attive in Italia era pari a circa 16,4 milioni: 5 milioni era il numero di lavoratori indipendenti e 11,4 milioni quello dei lavoratori dipendenti. Per una misura completa dell'input di lavoro utilizzato, all'insieme degli addetti deve essere aggiunto il lavoro esterno, comprendente diverse forme contrattuali che, complessivamente, assommano a quasi 370 mila posizioni lavorative. Circa 160 mila erano infine i lavoratori con contratti di lavoro temporanei (i contratti di somministrazione) (Figura 3.1).

Figura 3.1 - Struttura dell'occupazione per tipologia e macro-settore - Anno 2013 (valori assoluti e composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Registro Asia Occupazione

La quota maggiore di lavoratori indipendenti è occupata nelle imprese del commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporto e magazzinaggio, alloggio e ristorazione (40%) e del settore degli altri servizi (37%). I dipendenti sono distribuiti equamente fra i settori del commercio (33%), dell'industria in senso stretto (31%) e degli altri servizi (29%). Più della metà dei lavoratori esterni è occupata nel settore degli altri servizi (56%), mentre fra i lavoratori temporanei più di uno su due (55%) è occupato nell'Industria.

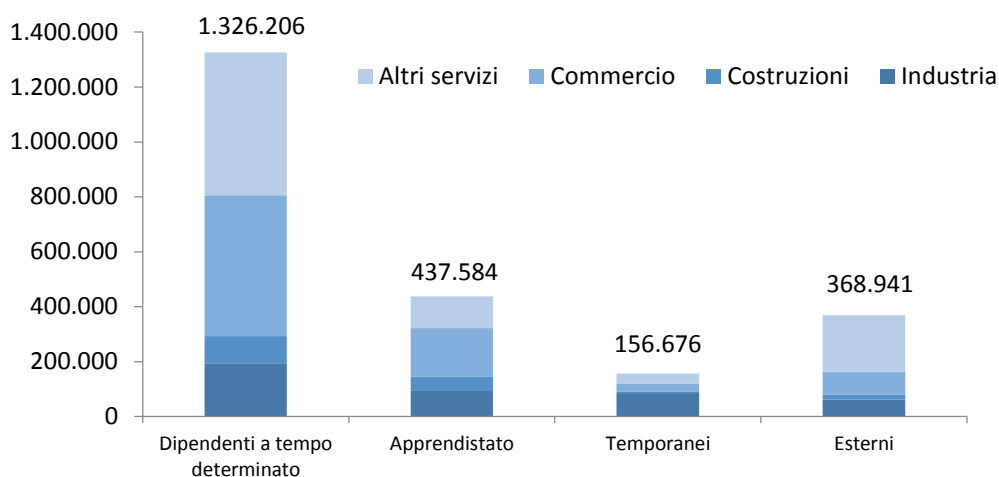
Come detto, il registro Asia Occupazione può offrire uno sguardo approfondito sull'universo delle forme contrattuali utilizzate dalle imprese; in particolare, è possibile quantificare il ricorso a forme di lavoro "atipico", tipologie contrattuali in cui i lavoratori sono contraddistinti dalla temporaneità del lavoro, a prescindere dalla tipologia d'orario (Figura 3.2).

Per l'anno 2013, i dati del Registro Asia Occupazione mostrano la presenza di 1,3 milioni di lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, circa 440 mila con un contratto di apprendistato e oltre 120 mila con un contratto di lavoro intermittente.

L'insieme del lavoro esterno comprende forme contrattuali diverse: vi sono oltre 102 mila lavoratori "Amministratori non soci" (prevalentemente amministratori di società, associazioni ed altri enti con o senza personalità giuridica), 238 mila "Collaboratori" (all'interno dei quali vi sono soprattutto collaborazioni a progetto) e circa 29 mila lavoratori classificati in diverse forme contrattuali, per la maggior parte inclusi come "Associati in partecipazione".

Rispetto alla distribuzione per settore di attività economica degli addetti, l'utilizzo di forme di lavoro atipico è maggiormente presente nelle imprese del settore dei servizi. Il 39% dei dipendenti a tempo determinato è infatti impiegato in questo settore e una quota analoga interessa il Commercio. Come atteso, il 40% dei lavoratori con contratti di apprendistato è occupato nel settore del Commercio.

Figura 3.2 - Lavoratori delle imprese attive per tipologia contrattuale (forme "atipiche") e macrosettore - Anno 2013 (valori medi annui e composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Registro Asia Occupazione

Se si guarda alla distribuzione dei lavoratori rispetto alla classe dimensionale dell'impresa di appartenenza, il ricorso al lavoro temporaneo è più elevato nel comparto delle medie-grandi imprese, mentre il suo utilizzo è minore nelle micro (0-9 addetti). Il ricorso al lavoro esterno è più diffuso fra le piccole imprese (10-49 addetti). L'utilizzo di contratti di apprendistato, così come il ricorso al lavoro intermittente, è più esteso nelle micro imprese (0-9 addetti).

Come abbiamo visto, fra i lavoratori esterni più della metà ha un contratto co.co.pro.. Questa forma contrattuale è stata interessata, nel Febbraio scorso, dal riordino delle tipologie contrattuali previsto dallo schema di decreto legislativo n. 158, uno dei collegati del *Jobs Act*. Il decreto prevede, tra le altre cose, l'abolizione di tale tipologia contrattuale, assieme a quella degli associati in partecipazione. Nelle intenzioni del legislatore c'è il tentativo di ridurre progressivamente l'universo del lavoro esterno, sostituendo a tali tipologie contrattuali forme di lavoro più stabili, che prevedano da subito la possibilità di una stabilizzazione futura per il lavoratore assunto nell'impresa (il cosiddetto contratto a tutele crescenti).

Ricordando che gli ultimi dati disponibili fanno riferimento al 2013, può essere dunque utile approfondire le caratteristiche dei lavoratori occupati con un contratto co.co.pro. Il loro numero è pari a 208 mila posizioni lavorative, cui sono associati 415 mila contratti. La maggioranza dei co.co.pro. è attiva nel settore dei servizi (circa il 71%) ma l'utilizzo di tale tipologia contrattuale è diffusa in tutti i comparti del settore privato dell'economia. Il 73% dei lavoratori a progetto è impiegato da micro e piccole imprese. La distribuzione dei lavoratori a progetto per divisione di attività economica mostra un elevato grado di concentrazione (circa il 40% dei lavoratori co.co.pro. è concentrato in 4 divisioni). Il 18% dei co.co.pro. è attivo nel settore delle attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi per le imprese (in questo comparto per ogni 100 addetti vi sono 15 lavoratori con co.co.pro.), il 7,4% nel settore dei servizi per l'istruzione (dove ogni 100 addetti vi sono 17 lavoratori co.co.pro.), il 7% nel settore del commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e motocicli) e nel settore della produzione di software, consulenza informatica e attività connesse.

In totale sono quasi 94 mila le imprese che hanno stipulato almeno un contratto co.co.pro. (poco più del 2% delle imprese italiane), solo il 16% delle quali è senza dipendenti. Fra le imprese con dipendenti, il 55% sono micro imprese (0-9 addetti), per oltre la metà concentrate nel settore degli "altri servizi". Il numero medio di posizioni lavorative per impresa aumenta all'aumentare della dimensione

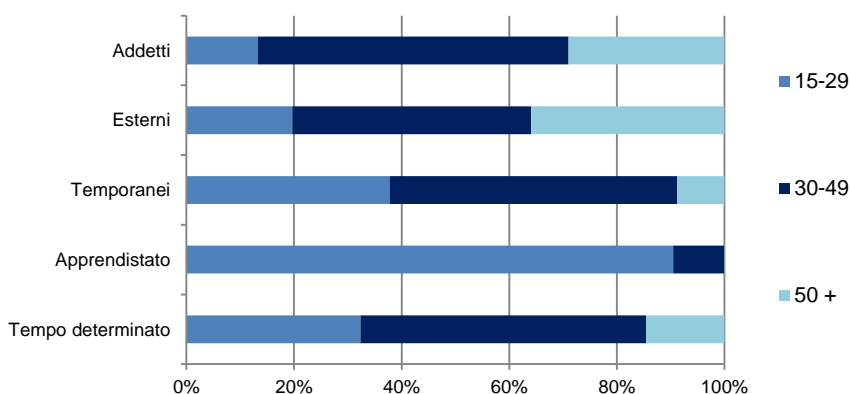
delle imprese (da 1,5 per le micro a 11 per le grandi - con oltre 250 addetti).

3.3.3 Il profilo demografico dei lavoratori

Il registro Asia Occupazione permette di studiare anche il profilo dei lavoratori occupati. Fra gli addetti (dipendenti e indipendenti) con 15 anni e più, solo il 13% dei lavoratori è nella fascia fra i 15 e i 29 anni, il 58% ha un'età compresa fra i 30 e i 49 anni mentre il 29% è nella fascia dei 50 anni e più. Fra i dipendenti, il 16% dei lavoratori è fra i 15 e i 29 anni; tale percentuale scende al 6% se consideriamo i soli lavoratori indipendenti.

Come è noto, i giovani sono i soggetti più coinvolti nelle forme di lavoro temporaneo ed esterno, seppure con qualche distinzione (Figura 3.3).

Figura 3.3 - Lavoratori delle imprese attive per tipologia contrattuale e classe di età - Anno 2013 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Registro Asia Occupazione

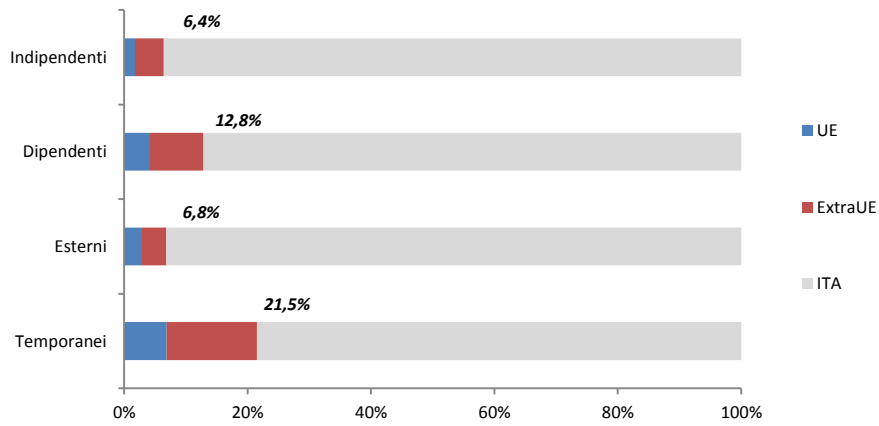
Fra i lavoratori temporanei, il 38% ha un'età non superiore ai 29 anni e il 53% ha un'età compresa fra i 30 e i 49; il maggior numero di lavoratori esterni appartiene alla fascia di età compresa fra i 30 e i 49 anni: si tratta di circa 164 mila unità, pari al 44% dei lavoratori esterni (fra i lavoratori a progetto tale quota sale al 47%). Il 36% dei lavoratori esterni è invece nella classe di età compresa fra i 50 anni e più (si tratta di oltre 130 mila lavoratori). Se una maggiore incidenza di giovani fra i lavoratori con contratti flessibili è fisiologica, poiché legata al primo ingresso nel mercato del lavoro, la presenza di un significativo numero di lavoratori esterni all'impresa fra i lavoratori più anziani potrebbe essere associata a condizioni di debolezza del mercato del lavoro. Si noti inoltre come il 90% dei lavoratori con contratti di apprendistato abbia meno di 30 anni (quasi 400 mila unità).

Rispetto alla quota dei lavoratori di sesso femminile sugli addetti totali (37%), si osserva una maggiore quota di lavoratrici coinvolte in forme di lavoro atipico (oltre il 40%). Questo dato conferma un quadro ormai noto. Il ricorso a tipologie contrattuali atipiche da parte delle imprese ha favorito l'aumento dell'occupazione femminile, ma ha ulteriormente segmentato il mercato del lavoro, concentrando il lavoro atipico sui giovani e sulle donne.

Ulteriori informazioni sul profilo demografico dei lavoratori possono essere tratte guardando al paese di nascita dei lavoratori occupati (Figura 3.4). La presenza dei lavoratori stranieri (nati all'estero) è maggiore fra i lavoratori temporanei (21,5%), che come abbiamo visto sono per la maggior parte occupati nell'industria, ed è minore nel caso dei lavoratori esterni (6,8%); inoltre, il 14,6% dei lavoratori

temporanei nati all'estero è nato in paesi fuori dai confini Ue. Infine, il 6,4% degli indipendenti è nato all'estero (1,7% Ue e 4,7% *Extra-Ue*) rispetto al 12,8% dei lavoratori dipendenti, in maggioranza nati in paesi *Extra-Ue*.

Figura 3.4 - Lavoratori delle imprese attive per tipologia contrattuale e paese di nascita - Anno 2013 (composizioni percentuali)



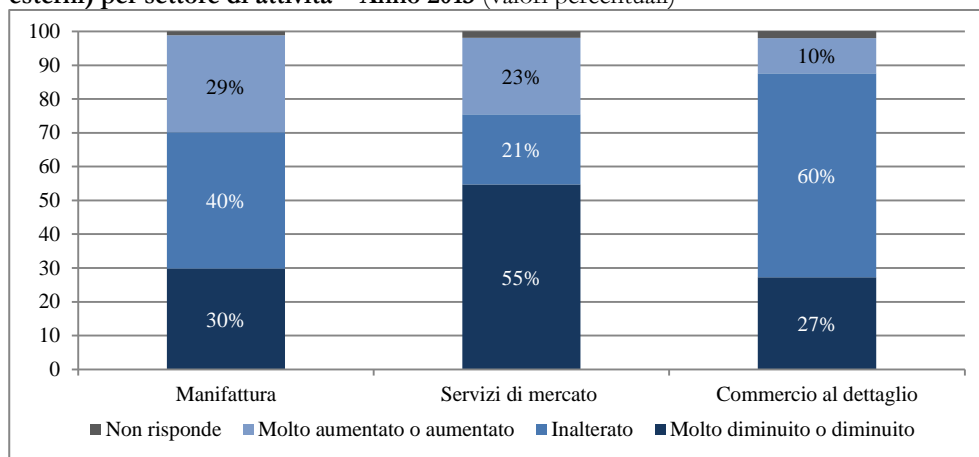
Fonte: Istat, Registro Asia Occupazione

3.4. Nuova occupazione, forme contrattuali utilizzate e fattori incentivanti: il punto di vista delle imprese nel 2014

3.4.1 Creazione di nuova occupazione e forme contrattuali utilizzate dalle imprese

L'analisi delle recenti dinamiche della domanda di lavoro da parte delle imprese italiane può essere integrata da un esame delle componenti più qualitative del fenomeno reso possibile da un'analisi *ad hoc* su un campione di imprese della manifattura e dei servizi focalizzata sulle forme contrattuali utilizzate dalle imprese nel corso del 2013, sulla misura in cui le assunzioni hanno riguardato personale giovane e sui fattori ritenuti più efficaci nel favorire l'occupazione¹⁷.
Riguardo le tendenze registrate nell'occupazione, le dichiarazioni delle imprese circa la variazione del numero dei propri occupati (dipendenti ed esterni) rilevata nel 2013 mostra una situazione assai diversificata tra settori. La situazione meno rosea si osserva nei servizi di mercato dove ben il 55% delle imprese dichiara di aver diminuito o molto diminuito la propria forza lavoro, contro il 30% delle imprese manifatturiere e del 27% di quelle del Commercio al dettaglio. In questi due settori di attività prevalgono, infatti, le imprese che dichiarano di aver mantenuto inalterata l'occupazione: il 60% delle imprese nel Commercio al dettaglio e il 40% nella manifattura. In quest'ultimo settore si osserva però la maggior quota di imprese che hanno aumentato o molto aumentato in numero di occupati (29%).

Figura 3.5 - Imprese per variazione dichiarata nel numero di occupati (dipendenti ed esterni) per settore di attività – Anno 2013 (valori percentuali)



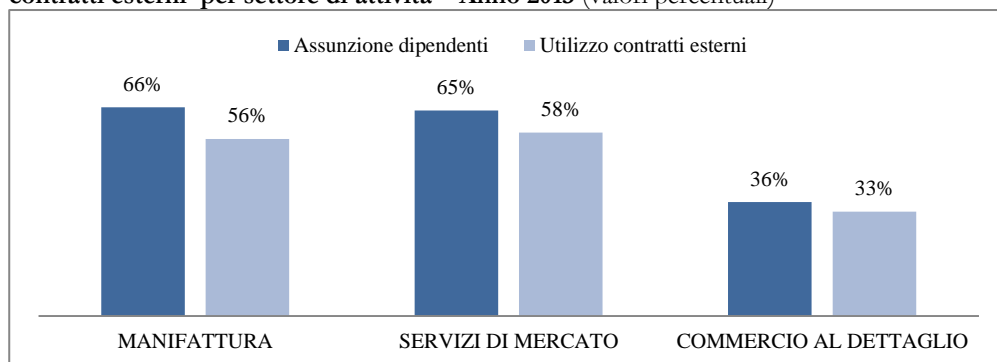
Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

Nonostante il contesto macroeconomico recessivo che da diversi anni interessa il Paese, nel 2013 - in base ai risultati dell'Indagine Istat -, la quota di imprese che hanno assunto nel corso dell'anno personale dipendente, per qualunque tipo e durata del contratto, arriva al 66% nel settore manifatturiero e al 65% in quello dei servizi di mercato, si ferma invece al 36% nel Commercio al dettaglio (Figura 3.6). Per quanto riguarda il ricorso all'utilizzo di contratti esterni (ovvero collaboratori a progetto, co.co.co., associati in partecipazione, contratti di somministrazione,

¹⁷ Vengono utilizzati i risultati di una sezione ad hoc inserita, nel mese di febbraio 2014, all'interno della rilevazione mensile sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere, dei servizi di mercato (escluso il commercio) e del commercio al dettaglio.

parasubordinati, *voucher*, *staff leasing*, collaboratori occasionali e stage o tirocini), il 58% delle imprese dei servizi di mercato ha utilizzato questi strumenti, contro il 56% delle imprese della manifattura e il 33% del Commercio al dettaglio (Figura 3.6).

Figura 3.6 - Imprese che hanno assunto nuovi dipendenti e che hanno fatto uso di contratti esterni per settore di attività – Anno 2013 (valori percentuali)

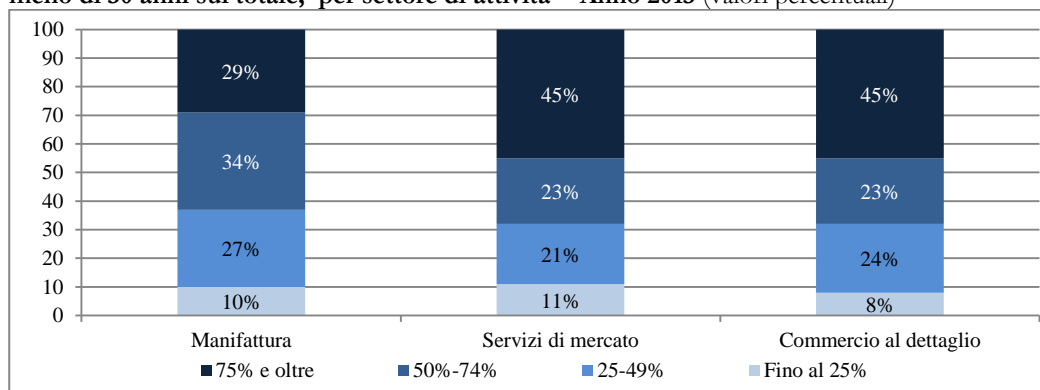


Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

La quota di imprese che hanno assunto personale dipendente è di gran lunga superiore tra le imprese di maggiori dimensioni. Tale quota passa dal 31% della classe 5-9 addetti al 94% per quella 1000 addetti e oltre per le imprese manifatturiere; passa dal 53% per la classe 3-999 al 97,5% per quella con 1000 addetti e oltre per i servizi di mercato; dal 14% delle imprese di 3-5 addetti al 100% in quelle 1000 addetti e oltre nel Commercio al dettaglio (Figura 3.7). L'utilizzo di nuovo personale esterno passa dal 16,7% delle imprese fino a 9 addetti all' 87% per le imprese più grandi della manifattura. Nei servizi di mercato passa dal 43,5% delle imprese sotto 1.000 addetti a 95% per quelle più grandi, nel Commercio al dettaglio tutte le grandi imprese dichiarano di aver fatto uso di nuovi esterni.

Riguardo le assunzioni di dipendenti fino a 30 anni, risulta che il 54,3% delle imprese dei servizi di mercato hanno assunto giovani, contro il 41% di quelle della manifattura e il di quelle 33% del Commercio al dettaglio. Inoltre, nei servizi di mercato e nel Commercio al dettaglio oltre il 67% delle imprese ha dichiarato che i giovani assunti rappresentano oltre la metà delle assunzioni effettuate (Figura 3.7).

Figura 3.7 - Imprese manifatturiere che hanno avuto assunzioni per quota di assunti con meno di 30 anni sul totale, per settore di attività - Anno 2013 (valori percentuali)

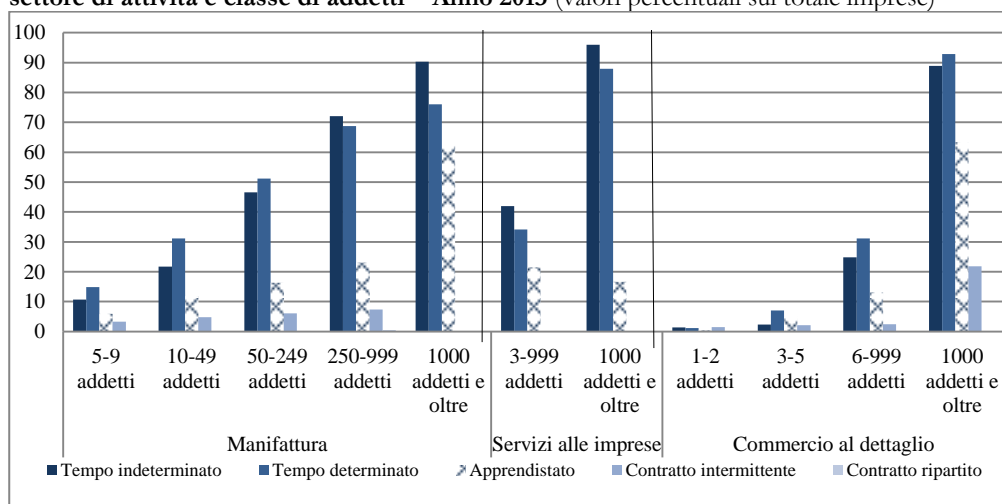


Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

3.4.1.1 Il ricorso alle diverse forme contrattuali di lavoro dipendente

L'utilizzo di contratti a tempo indeterminato cresce all'aumentare della dimensione d'impresa in tutti i settori di attività anche se questo tipo di contratto appare più utilizzato nei servizi di mercato e dalle imprese di più ampie dimensioni della manifattura. Il contratto a tempo determinato è la forma contrattuale più usata dalle imprese piccole e medie della manifattura e nel Commercio al dettaglio, mentre il contratto intermittente è utilizzato in misura maggiore dalle grandi imprese del Commercio al dettaglio (22%) e molto limitatamente nella manifattura (dal 3% al 7%); limitando però l'analisi alle sole imprese che hanno assunto, si osserva che il contratto intermittente ha una certa rilevanza anche per le imprese piccole e medie del Commercio al dettaglio (28% e circa 14%, rispettivamente). L'apprendistato è piuttosto diffuso nei tre i settori d'attività e il suo utilizzo aumenta al crescere della dimensione d'impresa, tranne nel caso dei servizi di mercato, mentre il contratto ripartito viene indicato dalle imprese solo in un numero limitatissimo di casi (Figura 3.8).

Figura 3.8 - Imprese che hanno avuto nuovi dipendenti per tipo di contratto stipulato, per settore di attività e classe di addetti – Anno 2013 (valori percentuali sul totale imprese)



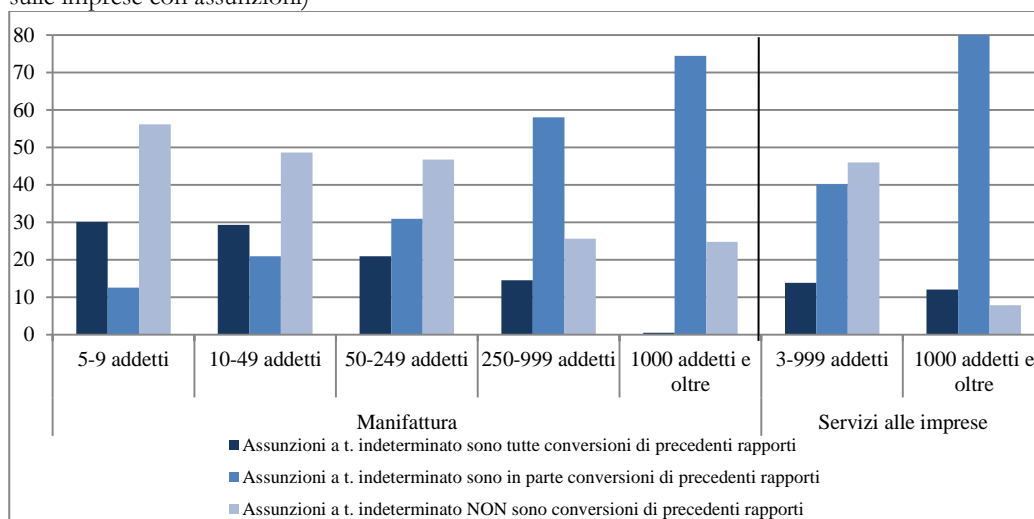
Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

Come è noto, la Riforma del Lavoro Fornero (n. 92/2012) ha modificato l'impianto generale dell'apprendistato rendendolo un contratto di lavoro nel quale il datore di lavoro è tenuto ad impartire una formazione necessaria per far conseguire al lavoratore una capacità tecnico- professionale qualificante e ha cercato di valorizzarlo per farlo diventare uno strumento fondamentale nell'accesso dei giovani al mercato del lavoro. Nelle grandi imprese della manifattura e del Commercio si rileva il maggiore utilizzo di questo strumento. Il ricorso all'apprendistato, infatti, varia all'aumentare della dimensione d'impresa: nella manifattura sale dal 6% al 62%, nel Commercio dall'1% al 63% e nei servizi di mercato varia dal 22% al 18% (Figura 3.8). Le informazioni relative ai raggruppamenti principali di industrie della manifattura mostrano come il contratto di apprendistato sia più utilizzato nei beni d'investimento, con livelli che variano dal 16% delle imprese con 10-49 addetti al 77% di quelle con 1.000 addetti e oltre. Per le imprese più grandi è significativa anche la quota di utilizzo dell'apprendistato nei beni intermedi (66%) e nei beni di consumo durevoli (53%); invece, tra le imprese più piccole si segnala il settore dei beni di consumo non

durevoli. Per quanto riguarda i servizi di mercato, oltre a raggiungere quote superiori per le imprese di grandi dimensioni, l'apprendistato è particolarmente utilizzato dalle imprese con 1.000 addetti e oltre che operano settore "informazione e comunicazione (59%), nei "servizi turistici" (37%) e "trasporto e magazzinaggio" (28%). Tra le imprese fino a 3-999 addetti si evidenzia il 20% di utilizzo nel settore dei "servizi alle imprese e altri servizi". Nel Commercio al dettaglio a fare maggior uso dell'apprendistato sono le imprese di 1000 addetti e oltre della grande distribuzione che nel 60% dei casi hanno dichiarato di aver utilizzato questa tipologia contrattuale, contro livelli che vanno dal 5% al 16% per le imprese di dimensioni più ridotta. Livelli ancora inferiori di utilizzo presenta, invece, la distribuzione tradizionale.

Per analizzare i comportamenti delle imprese nei confronti dell'utilizzo dei contratti atipici (a termine, apprendistato, inserimento, collaborazioni a progetto) e comprendere se la stipula di questi contratti si possa considerare un primo passo verso un contratto a tempo indeterminato, si è chiesto alle imprese in che misura le nuove assunzioni effettuate sono state conversioni di precedenti rapporti in essere con contratti atipici. Il risultato è che, nella manifattura, per le imprese più piccole è prevalente il caso in cui i nuovi contratti indeterminati non sono trasformazioni di precedenti rapporti (dal 56% al 47%), per le più grandi è prevalente il caso in cui sono solo in parte conversioni di rapporti in essere (dal 58% al 75%). Nei servizi di mercato quasi la metà delle più piccole ha dichiarato che le assunzioni non sono trasformazioni (46%), mentre tra le grandi l'80% ha dichiarato che lo sono solo in parte (Figura 3.9). La propensione a convertire rapporti di lavoro "atipici" in "tipici" appare dunque più pronunciata nel settore manifatturiero dove le imprese per le quali i cui nuovi contratti a tempo indeterminato sono unicamente conversioni di precedenti rapporti arriva al 30% per le imprese più piccole della manifattura, nei servizi di mercato si ferma tra il 14% e il 12%). Per il Commercio al dettaglio le indicazioni sono meno nette, specie per le imprese più piccole.

Figura 3.9 - Imprese per le quali le assunzioni realizzate sono conversioni di precedenti rapporti in essere, per settore di attività e classe di addetti – Anno 2013 (valori percentuali sulle imprese con assunzioni)

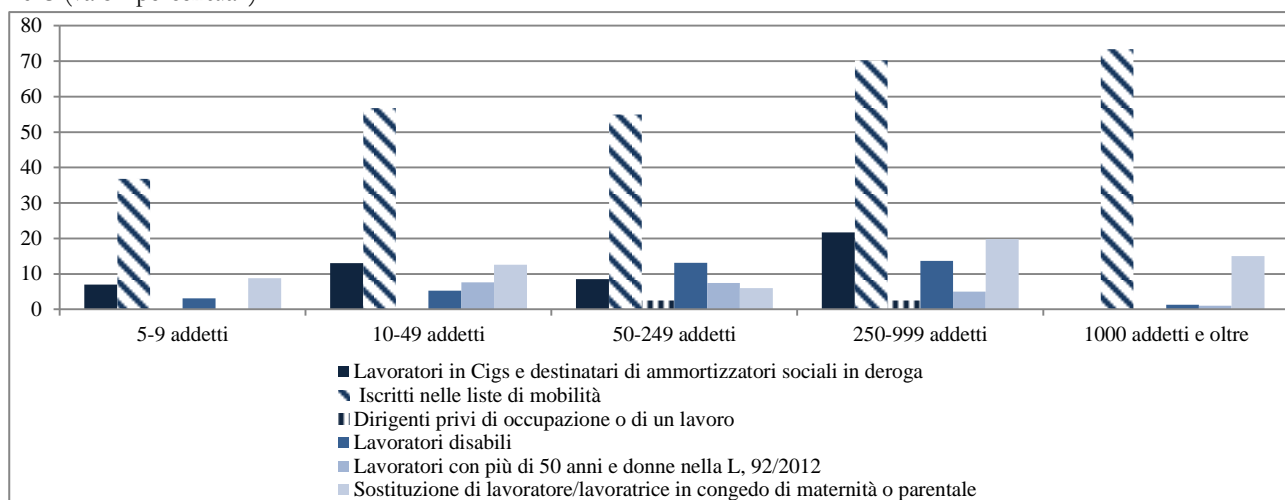


Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

3.4.1.2 Gli incentivi ricevuti per le assunzioni di alcune categorie di lavoratori a tempo determinato della manifattura

Quasi un'impresa manifatturiera con 10-49 addetti su cinque ha dichiarato che gli incentivi ricevuti nel 2013 hanno avuto un impatto positivo sull'occupazione e che senza di questi il numero delle assunzioni sarebbe stato inferiore. L'effetto positivo sembra, però, ridursi al crescere della dimensione d'impresa. L'analisi delle forme di incentivo più utilizzate per le assunzioni a tempo determinato, permette di osservare che il tipo di incentivo più indicato è stato quello previsto per gli iscritti nelle liste di mobilità (dal 37% indicato dalle imprese più piccole al 73% di quelle con 1.000 addetti e oltre) (Figura 3.10). Seguono, molto distanziati per rilevanza, gli incentivi legati all'assunzione di disoccupati e lavoratori in Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) da almeno 24 mesi (che raggiungono il massimo del 22% dalle imprese con 250-999 addetti). Di qualche rilievo è anche l'incentivo legato alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice in congedo di maternità o parentale (circa 20% per le 250-999 addetti e 15% per quelle 1000 addetti e oltre).

Figura 3.10 - Imprese manifatturiere che hanno goduto di incentivi per assunzioni tempi determinati per tipo di incentivi utilizzati, per settore di attività e classe di addetti – Anno 2013 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

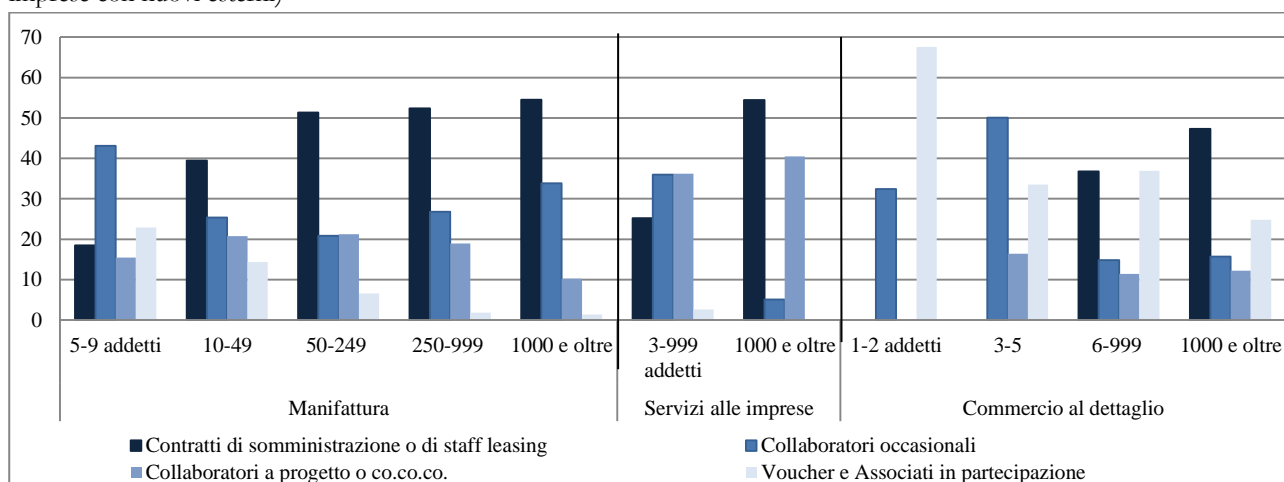
3.4.1.3 Ricorso ai diversi contratti esterni e agli stage e tirocini

Nella manifattura la tipologia di contratto esterno più utilizzato è quella delle collaborazioni occasionali per le imprese più piccole (43%), mentre per le imprese di medie e grandi dimensioni e i contratti di somministrazione e di staff leasing. L'importanza di questi ultimi contratti aumenta, infatti, al crescere della dimensione d'impresa (dal 19% delle imprese 5-9 addetti al 54% di quelle con 1.000 addetti e oltre), mentre diminuisce quella dei collaboratori occasionali (dal 43% delle imprese 5-9 addetti al 20% delle 50-249 addetti) e dei collaboratori a progetto e co.co.co (da 21% della classe 10-49 al 10% della classe 1.000 addetti e oltre) (Figura 7).

Nei servizi di mercato la tipologia contrattuale di lavoro esterno più utilizzata è il contratto di somministrazione e di *staff leasing* con proporzioni che vanno dal 40%

delle imprese più grandi al 25% di quelle di minori dimensioni; per queste ultime il tipo di lavoratori esterni più indicato è quello dei collaboratori occasionali (36%), mentre per le imprese di entrambe le classi di addetti l'utilizzo di collaboratori a progetto e di co.co.co. è intorno al 40%). Nel Commercio al dettaglio tra le piccolissime imprese è forte il ricorso ai *voucher* (68%), ma il peso di tale forma contrattuale diminuisce al crescere degli addetti fino ad arrivare al 25% per le imprese di 1000 addetti e oltre. Il ricorso a collaborazioni occasionali è indicato dal 50% delle imprese di 3-5 addetti e dal 32% di quelle con 1-2 addetti, ma solo dal 16% di quelle più grandi che sembrano preferire i contratti di somministrazione e di *staff leasing* (47%) (Figura 3.11).

Figura 3.11 - Imprese che hanno stipulato contratti con esterni per forme di contratto utilizzate, per settore di attività e classe di addetti – Anno 2013 (valori percentuali sul totale imprese con nuovi esterni)

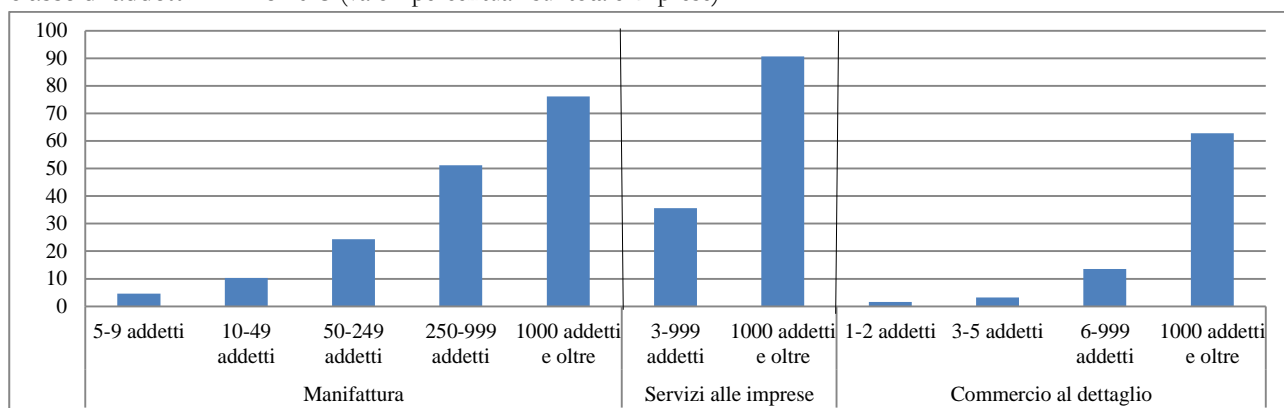


Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

Tra gli istituti contrattuali presi in considerazione dal questionario Istat, ci sono anche gli stage e i tirocini, che - anche se non possono essere considerati rapporti di lavoro di tipo subordinato - per molti giovani sono comunque una forma di inserimento in un'attività lavorativa. L'istituto dello stage o tirocinio, introdotto dalla legge n. 196/1997 (il cosiddetto pacchetto Treu) e poi profondamente riformato dall'entrata in vigore della legge n. 148/2011, è un rapporto unicamente vincolato all'obiettivo di acquisire competenze professionali. Risulta che si tratta di uno strumento il cui utilizzo cresce al crescere della dimensione d'impresa e che le percentuali di utilizzo tra le imprese con 1.000 addetti e oltre raggiungono addirittura il 91% nei servizi di mercato, il 76% nella manifattura e il 63% nel Commercio al dettaglio (Figura 3.12).

L'analisi dell'utilizzo di stage e tirocini per le sole imprese che hanno avuto assunzioni determina una crescita della loro quota per le piccole imprese, in particolare, nei servizi di mercato (per le imprese di 3-999 addetti raggiunge il 50%) e nel Commercio al dettaglio (per le imprese con 1-2 addetti è del 42% e per quelle con 3-5 addetti del 21%).

Figura 3.12 - Imprese che hanno fatto ricorso a stage o a tirocini per settore di attività e classe di addetti – Anno 2013 (valori percentuali sul totale imprese)

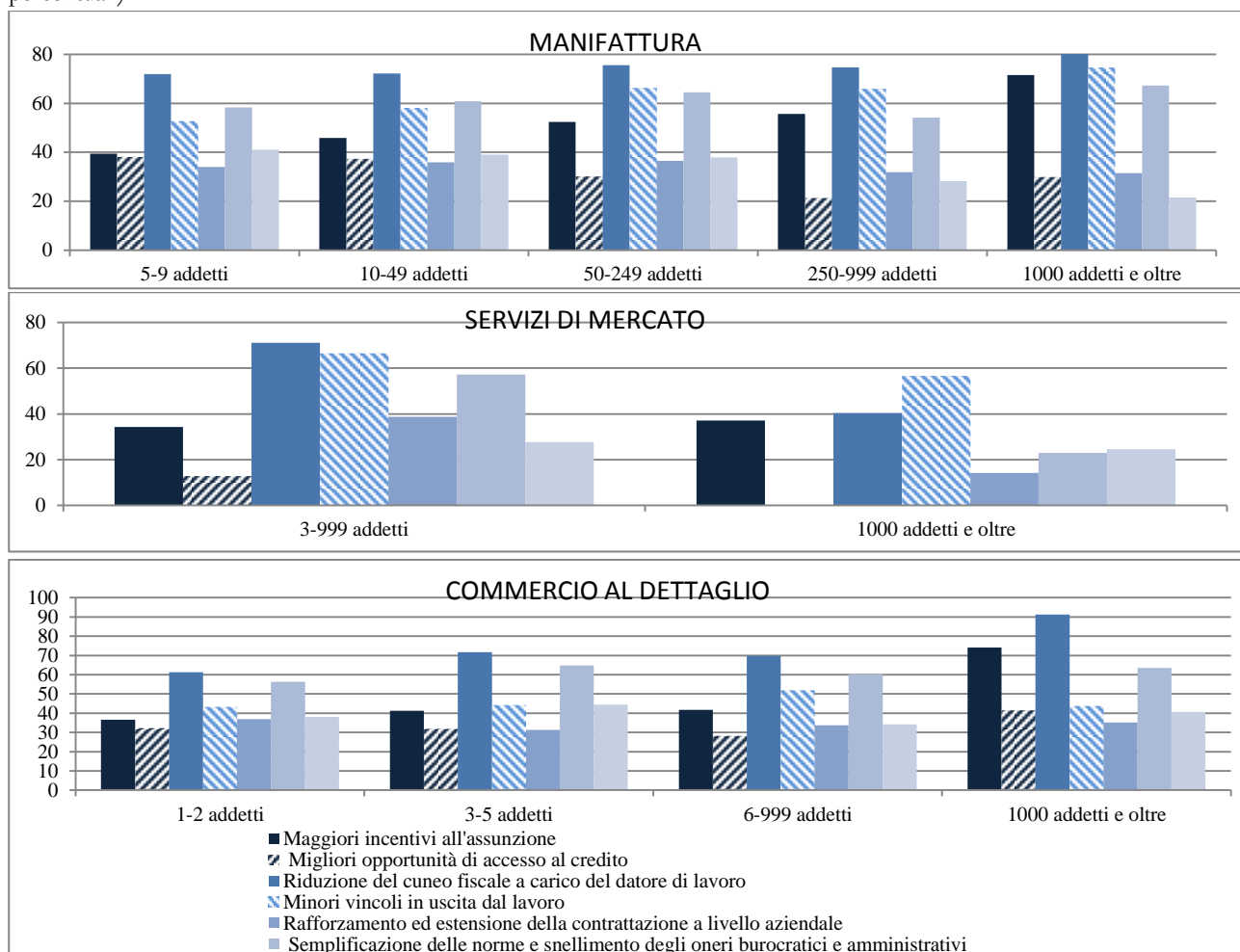


Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

3.4.2 Fattori in grado di determinare un aumento dell'occupazione e di incentivare l'apprendistato

Il fattore giudicato dalle imprese come di gran lunga il più rilevante nel determinare la crescita dell'occupazione è la riduzione del cuneo fiscale a carico del datore di lavoro, indicato come molto o abbastanza determinante dal 70%-80% delle imprese manifatturiere, e con maggiore variabilità anche nel Commercio al dettaglio (dal 60% a oltre il 90%). Nei servizi di mercato, invece, questo fattore è molto indicato dalle imprese fino a 999 addetti (70%), meno da quelle più grandi (40%) (Figura 3.13). Il secondo fattore più dichiarato nella manifattura risulta essere la semplificazione delle norme e lo snellimento degli oneri burocratici: la percentuale delle imprese che lo hanno dichiarato molto o abbastanza determinante varia tra il 58% e il 67%). Valori analoghi presenta il Commercio al dettaglio. Nei servizi di mercato la diminuzione dei vincoli in uscita dal lavoro è il fattore più importante dichiarato dalle imprese di 1.000 addetti e oltre (57%) e il secondo più rilevante per quelle medio-piccole (67%). Da notare, però, che oltre la metà delle imprese più grandi ha preferito non rispondere a questa domanda.

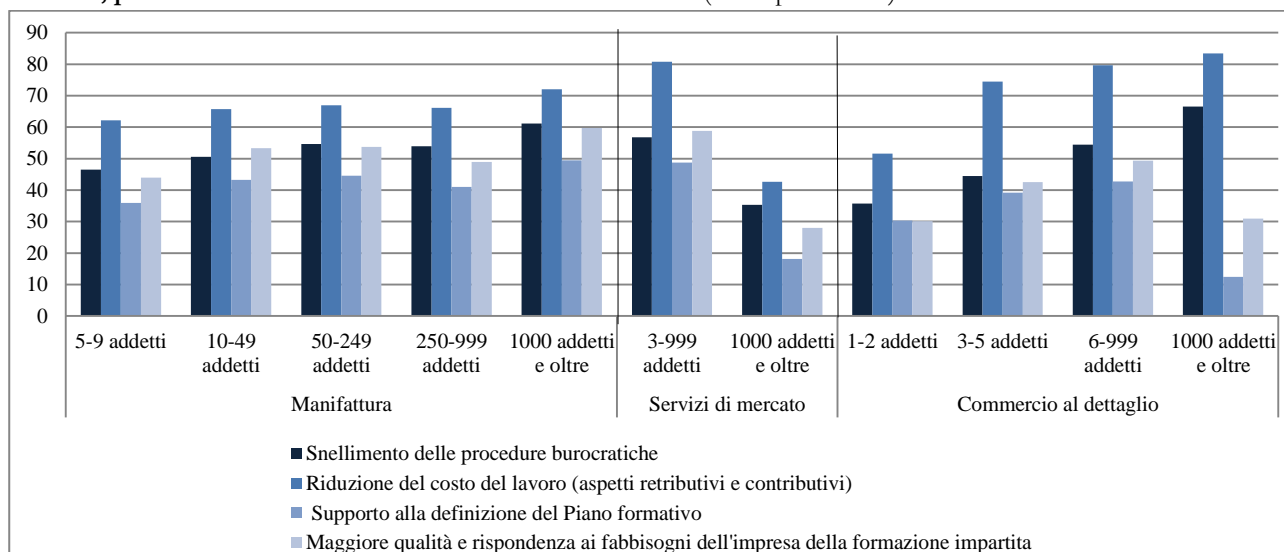
Figura 3.13 - Imprese per fattori considerati molto o abbastanza determinanti per l'aumento di assunti per settore di attività e classe di addetti - Anno 2013 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese - Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

Visti i recenti cambiamenti legislativi intervenuti sulla materia dell'apprendistato, l'Indagine Istat ha chiesto alle imprese quali sono i fattori che potrebbero a loro parere incentivare l'utilizzo del contratto di apprendistato. Il fattore incentivante più indicato dalle aziende è la riduzione del costo del lavoro (sia negli aspetti retributivi che contributivi) con percentuali che variano da 62% a 72% nella manifattura, da 52% a 83% nel Commercio al dettaglio e che superano l'80% nelle imprese più piccole dei servizi di mercato (Figura 3.14). Snellimento delle procedure burocratiche e maggiore qualità e rispondenza della formazione impartita ai fabbisogni dell'impresa sono altri due fattori incentivanti molto rilevanti in tutti i settori, ma l'importanza di questi due fattori cresce all'aumentare della dimensione aziendale per la manifattura e il Commercio al dettaglio, mentre scende per i servizi di mercato. Su valori inferiori si colloca, invece, la rilevanza del supporto alla definizione del Piano formativo (sempre meno del 45%).

Figura 3.14 - Imprese per fattori incentivanti l'apprendistato dichiarati molto o abbastanza rilevanti, per settore di attività e classe di addetti – Anno 2013 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sulla fiducia delle imprese – Modulo Flussi di entrata nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2014

3.5 La stima della relazione tra tipologia di contratti di lavoro e innovazione

In questa sezione si vuole approfondire la relazione esistente tra tipologia contrattuale utilizzata e innovazione di prodotto e di processo da parte delle imprese, e la produttività. Come si è detto nella letteratura economica si sostiene che la flessibilità nel mercato del lavoro permette, tramite l'aggiramento dei *firing costs*, di adattarsi rapidamente alle fluttuazioni della domanda e come questo accresca l'efficienza e determini dei guadagni di produttività, attraverso, un uso efficiente della forza lavoro. La letteratura di stampo manageriale e di risorse umane ha contrastato questa visione sottolineando che un alto *turnover* di lavoratori impedisce la formazione di capitale umano specifico d'impresa e che questo scoraggi la capacità d'innovazione nell'impresa stessa e si rifletta pertanto sulla produttività del lavoro e sulla Produttività totale dei fattori (PTF). L'evidenza empirica riguardante la relazione tra contratti di lavoro flessibili e produttività ha prodotto risultati contrastanti, mentre la relazione positiva tra innovazione e produttività appare ben chiara nella letteratura economica.

Il legame tra il comportamento d'impresa in materia di assunzioni e abilità di innovare i prodotti e i processi appare rilevante. In letteratura tuttavia normalmente i fattori di produzione sono trattati in modo separato: la letteratura in materia di lavoro si concentra sugli effetti del contratto temporaneo sulle carriere dei lavoratori, sulla loro produttività e sul livello di formazione mentre la letteratura sugli investimenti focalizza l'attenzione sulla *lumpiness* o sulla scelta tra investimenti innovativi e no. Le interazioni tra differenti tipi d'investimento (più o meno innovativo), e differenti tipi di contratti di lavoro (più o meno flessibili) non sono state molto esplorate, (anche in virtù dell'assenza di dati adeguati), ma lo studio della relazione tra flessibilità del mercato del lavoro e innovazione può aiutare a comprendere meglio quella tra e flessibilità e produttività del lavoro.

Lo studio presentato, che fa riferimento al periodo 2006 – 2010 cogliendo la prima fase della Grande Recessione, utilizza un *dataset* apposito che fa riferimento al settore manifatturiero italiano.

L'obiettivo è di costruire un modello che stimi direttamente il legame tra investimenti innovativi (e non) e i contratti di lavoro flessibili (e non) e analizzare come questo legame si sia evoluto nel tempo e la sua eventuale relazione con gli andamenti ciclici dell'economia. Il *dataset* utilizzato in questo lavoro proviene dall'indagine Istat sulla "fiducia delle imprese", BCS per il periodo 2006-2010. Tale indagine presenta dei dati sulle opinioni degli imprenditori e manager sugli andamenti presenti e sulle attese rispettivamente alla situazione economica dell'impresa e alle opinioni sulla situazione economica generale (presente e futura). L'indagine contiene periodicamente sezioni speciali una delle quali contiene un questionario *ad hoc* sui comportamenti d'impresa in materia di assunzione con dati; i dati sugli investimenti sono estratti dall'apposita indagine che contiene informazioni sui comportamenti d'impresa in materia d'investimento. Le informazioni contenute hanno natura sia qualitativa sia quantitativa.

Per quanto riguarda la struttura degli investimenti, sono denominati "di sostituzione", quelli utilizzati dalle imprese per sostituire il capitale esistente; per "innovazione di processo" s'intendono gli investimenti motivati da razionalizzazione, finalizzati all'automazione o all'introduzione di nuove tecniche di produzione o risparmio energetico. Consideriamo, in questa categoria gli investimenti di natura ambientale e finalizzati ad accrescere la produzione. Nell'"innovazione di prodotto" sono compresi gli investimenti destinati ad accrescere la gamma di prodotti offerti dall'impresa. Nell'analisi sono distinte due categorie: gli investimenti innovativi e gli investimenti di sostituzione. Ogni anno circa il 50% delle aziende non investe e circa il 30%, compie solo investimenti di sostituzione, la quota d'impresе innovative diminuisce dal 30% del 2006 al 10% nel 2010. L'elevato numero d'impresе che non esegue investimenti di qualsiasi tipo durante l'anno, conferma la dinamica quasi assente del capitale e la sua caratterizzazione come fattore quasi fisso di produzione (caratterizzata da costi di aggiustamento non convessi, Caballero, 1999).

I contratti di lavoro sono distinti per tipologia: contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, dipendenti a termine, lavoro temporaneo tramite agenzia (internale) e gli altri (apprendistato inserimento etc.). In analogia agli investimenti questi sono stati distinti in due gruppi, contratti di permanenti e temporanei. Tuttavia, l'80% (fino al 90% nel 2009) delle aziende che assumono utilizza un solo tipo di contratto: circa il 40% delle imprese utilizza unicamente contratti a tempo indeterminato mentre il 30% contratti a termine. Nel 2010 la quota d'impresе che assumono esclusivamente con contratti a tempo determinato supera quelle che assumono solo con contratto a tempo indeterminato. Nel 2006-2008 circa il 70% delle imprese non ha assunto lavoratori, una percentuale che cresce all'80% nel biennio 2009-2010; Questa inerzia nelle assunzioni permette di classificare il lavoro come un fattore di produzione caratterizzato da costi di aggiustamento non convessi. Le informazioni sulle caratteristiche dell'impresa che precedono di un anno le decisioni di assunzione e investimento. Si guarda nell'analisi alle informazioni riguardanti il processo di produzione e la domanda fronteggiata dall'impresa. Il livello di domanda è approssimato dai giudizi dell'impresa (*assessment*) sui livelli correnti degli ordini, sulla posizione

competitiva dell'impresa, se, quest'ultima è esportatrice. Per misurare i livelli della produzione si considera il grado di utilizzo degli impianti (espresso in percentuale della capacità totale), il giudizio espressi sugli orari di lavoro, l'esistenza di ostacoli all'aumento della produzione, quella di vincoli di liquidità e il livello corrente della produzione e delle scorte. Infine, viene richiesto agli imprenditori, se il costo del lavoro è aumentato al di sopra oppure se esso è al di sotto della soglia del 3%.

Il modello econometrico

In questa sezione si fa riferimento a un modello econometrico il cui obiettivo è affermare (o negare) che gli investimenti innovativi siano accompagnati da un particolare tipo di forza lavoro, sia essa stabile o flessibile (permanente o temporanea). L'obiettivo è di osservare l'effetto delle caratteristiche dell'impresa sulle decisioni d'investimento e di assunzione tramite un modello che tenga conto dell'effetto congiunto degli aggiustamenti di capitale e del lavoro verso i livelli di produzione ottimale. Si fa riferimento a un modello standard di massimizzazione del profitto soggetto a vincoli di tecnologia e costo che sorgono quando si regola il livello degli input. I profitti dipendono - *ceteris paribus* - dalla produttività degli input, dal grado di innovazione incorporato negli investimenti e sulla produttività del lavoro legato alla tipologie contrattuali.

Nel modello s'ipotizza che avvenga uno scostamento graduale (*drift*) esogeno negativo dei quattro input considerati (non nella stessa intensità), in altre parole che il fattore capitale (innovativo e di sostituzione) si deprezzi per ammortamento e obsolescenza tecnica/economica e che il fattore lavoro si riduca attraverso la risoluzione del rapporto di lavoro (per licenziamento o la scadenza dei contratti a tempo determinato). In questo modo l'output (Q) diminuisce gradualmente. Quando Q si allontana dal livello desiderato (Q*) l'impresa interviene ad aggiustare gli input al livello ottimale desiderato. Il livello ottimale degli output è funzione dei costi di aggiustamento. La probabilità di aggiustamento per ciascun fattore dipende da (Q*-Q) e dall'entità dei costi (di aggiustamento) differente per ciascun fattore: Il capitale innovativo, quello di sostituzione, il lavoro permanente e quello temporaneo, il che da parte dell'impresa genera una sequenza decisionale nella quale il fattore più rigido è aggiustato per primo.

Si tiene conto delle interazioni tra la decisione di assumere e quella di investire facendo riferimento prima al fattore più 'rigido' che precede nelle equazioni di stima delle decisioni i fattori via via più flessibili; In altre parole, le decisioni sugli investimenti innovativi non dipendono dagli altri fattori della produzione ma solo dalle variabili di domanda; le assunzioni a tempo indeterminato dipenderanno dagli investimenti innovativi; a sua volta, l'investimento di sostituzione dipenderà anche dalle assunzioni a tempo indeterminato e, infine, l'assunzione di lavoratori temporanei, dipenderà dalle scelte già effettuate su tutti e tre i maggiori fattori di produzione relativamente "rigidi" contenuti nell'analisi. Quindi si stima il seguente sistema di equazioni interdipendenti. Il modello è dunque il seguente:

$$I_{innov}^* = X_1\beta_1 + \varepsilon_1$$

$$H_{perm}^* = X_2\beta_2 + \alpha_1 I_{innov}^* + \varepsilon_2$$

$$I_{subst}^* = X_3\beta_3 + \alpha_2 I_{innov}^* + \alpha_3 H_{perm}^* + \varepsilon_3$$

$$H_{temp}^* = X_4\beta_4 + \alpha_4 I_{innov}^* + \alpha_5 H_{perm}^* + \alpha_6 I_{subst}^* + \varepsilon_4$$

Il coefficiente α_1 misura la probabilità per l'impresa di assumere con contratto di lavoro permanente dato l'investimento in capitale innovativo, α_2 la probabilità di effettuare investimenti di sostituzione dati quelli innovativi e così via.

La matrice X descrive le caratteristiche che catturano l'output gap Q^*-Q ; X include le domande e la produzione e le caratteristiche registrate alla fine dell'anno e che precedono la decisione di investire ed assumere.

All'inizio di ogni anno, al tempo 1 la ditta decide su Iinnov (investimento innovativo), al tempo 2 su H perm (assunzione permanente), e così via. Le matrici X comprendono le caratteristiche predeterminate dell'impresa. La stima ricorsiva non lineare sistema di equazioni descrive l'impatto delle decisioni di aggiustamento del fattore più rigido sull'aggiustamento dei fattori meno rigidi della produzione. Il modello non è da ritenersi causale data la possibilità di caratteristiche dell'impresa che non possono essere controllate al suo interno.

I risultati sono riportati nella Tavola 3.1 separatamente per gli anni dal 2006 al 2010. Il principale risultato consiste in aumento delle assunzioni permanenti quando sono stati effettuati investimenti innovativi; l'aumento è statisticamente significativo fino al 2008 l'inizio della grande recessione. Dal 2008 in poi ad una crescita degli investimenti innovativi è associato un aumento delle assunzioni di natura temporanea. Una possibile interpretazione fa riferimento a fattori ciclici: nei periodi di ciclo favorevole del capitale fisico e capitale umano vanno di pari passo, mentre nelle fasi di (rapida) contrazione emerge che le imprese ancora in grado di innovare adottano una strategia di riduzione dei costi, possibile in quanto il grado di tensione nel mercato è lavoro è diminuito. Il modello tuttavia arriva fino a dicembre 2010 e non guarda a tutte le conseguenze della crisi. Assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato non modificano la probabilità di assumere con contratti a tempo determinato, né positivamente, né negativamente. Questo sembra coerente con il risultato secondo cui gli investimenti innovativi sono correlati ad assunzioni a tempo indeterminato o con quelle temporanee, ma non con entrambi. Le decisioni di effettuare investimenti di sostituzione e innovativi appaiono invece correlate. Infine la probabilità di effettuare investimenti innovativi è più bassa per imprese non esportatrici, in grado di far fronte ad un minor grado di concorrenza sul mercato del prodotto ed è più elevata per le imprese che non sono soggette a vincoli di liquidità, le imprese che possono facilmente finanziare gli investimenti. Le assunzioni permanenti dipendono essenzialmente dal livello della domanda mentre non dipendono da aumenti del costo del lavoro, che appare ininfluenza ai fini delle assunzioni. L'esistenza di vincoli di liquidità dovrebbero favorire un ricorso più intenso di contratti temporanei (Caggese e Cunat, 2008). La presenza di vincoli di liquidità sembra scoraggiare le assunzioni permanenti ma appare influire anche su quelle temporanee, suggerendo una difficoltà più generale di finanziare

l'espansione della forza lavoro nella sua interezza, rispetto ad un cambiamento nella composizione della forza lavoro.

Tavola 3.1 - Investimenti e assunzioni a livello di impresa: sistema di equazioni ricorsive non lineari – Anni 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
INVESTIMENTI INNOVATIVI					
No Export	-0,282	-0,124	-0,527	-0,254	-0,224
Vincoli di liquidità : no	0,208	0,129	0,176	0,347	0,359
Scorte sopra il normale	0,337	0,047	0,196	0,303	0,064
(Investimenti/occupazione) _{t-1}	0,311	0,394	0,25	0,23	0,255
C	-0,754	-0,918	-0,907	-1268	-1255
ASSUNZIONI PERMANENTI					
Investimenti innovativi	0,758	0,363	0,521	0,498	0,222
livello di domanda: elevato	0,21	0,063	0,255	0,338	0,254
aumento del costo del lavoro > 3%	-0,002	0,038	0,011	0,17	0,153
Vincoli di liquidità: si	0,045	-0,282	-0,312	-0,094	-0,236
C	-1,175	-1,066	-1,056	-1,421	-1,278
INVESTIMENTI DI SOSTITUZIONE					
Assunzioni Permanenti	0,774	1404	1,35	0,786	1207
Investimenti innovativi	0,538	1086	0,713	0,644	0,592
Aumento del costo del lavoro > 3%	0,293	0,198	0,169	-0,021	0,038
C	-0,431	-0,739	-0,469	-0,467	-0,584
ASSUNZIONI TEMPORANEE					
Investimenti di sostituzione	-0,046	0,676	-0,429	-0,503	-0,831
Assunzioni permanenti	0,461	-0,684	0,979	1039	0,158
Investimenti innovativi	0,463	0,597	0,956	0,874	0,624
Vincoli di liquidità: si	-0,223	-0,267	-0,074	-0,064	-0,065
Scorte sotto il livello normale	0,264	-0,048	0,147	0,128	-0,1
Aumento del costo del lavoro	0,234	-0,058	0,028	-0,036	0,199
C	-1,082	-1,256	-1,023	-1,113	-0,61
Log likelihood	-1036246.1	-914985.1	-8901198.9	-7802219.4	-726688.8
Obs.	2260	2104	2383	3147	3103

N.B. in grassetto i valori significativi al 10%.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT.

Per riassumere i risultati si può affermare che il fatto che l'impresa risulti "innovativa" (nel senso che effettua investimenti finalizzati ad innovazione di prodotto e/o di processo) ha un'influenza positiva diffusa sia sulla propensione ad effettuare investimenti di sostituzione sulle assunzioni di personale sia con contratti temporanei sia a tempo indeterminato. Su questo ultimo fattore sembrano incidere gli andamenti ciclici.

Bibliografia Cap. 3

Boeri, T., (1999) "Enforcement of Employment Security Regulations, On-the-job Search and Unemployment Duration", *European Economic Review*, 43, 65-89.

Casadio P., Rodano G. e Lamelas P. (2005). "Cambiamento istituzionale salari e flessibilità: l'esperienza della concertazione in Italia", *Rivista Italiana di Scienze Sociali* n. 2 pp. 185-214.

Costantini M., de Nardis S., Mancini M. (2007), "Modifiche istituzionali e trasformazioni strutturali nel mercato del lavoro italiano" in *L'Italia nell'integrazione europea*, Rapporto ISAE, marzo.

De Lucia, C. Meacci M. (2006) ."Does job security matter for consumption An analysis on Italian microdata" ISAE Working Paper n. 54 (Agosto).

Malgarini M. , Mancini M., & L. Pacelli, (2012) , Temporary contracts and innovative investments: are they substitute or complements at the firm level, *Applied Economics*. Taylor and Francis Journals, vol. 45(17), pages 2361-2370, June.

Mancini M. La diffusione dei contratti a termine (2002). Rapporto Trimestrale ISAE Priorità nazionali: Trasparenza, Flessibilità, Opportunità. Aprile 2002.

Mancini M. (2007) "Regimi di protezione all'impiego ed effetti sul mercato del lavoro: l'evoluzione della flessibilità in Italia". Rapporto trimestrale ISAE, Priorità nazionali: ambiente normativo imprese e competitività, giugno 2007.

Ichino, P. (1996). *Il Lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.

4. La diffusione della contrattazione integrativa al Contratto collettivo nazionale (CCNL) nelle imprese italiane

4.1. Il contesto normativo di riferimento¹⁸

4.1.1 La contrattazione di secondo livello come stimolo alla produttività

L'indagine su caratteristiche ed impatto della contrattazione decentrata sulla *performance* delle imprese del settore privato in Italia si colloca in un contesto normativo caratterizzato da una intensa, quanto rapida evoluzione. A partire dalla seconda metà del decennio scorso, infatti, il legislatore ha messo in campo, in modo più marcato e consapevole rispetto al passato, una serie di iniziative per tentare di stimolare la crescita e la competitività del sistema produttivo italiano, attraversato da una crisi profonda e persistente le cui origini chiamano in causa un complesso intreccio di fattori interni ed internazionali¹⁹. Gli interventi hanno riguardato la progressiva revisione di buona parte della previgente normativa in materia di politiche attive e passive del lavoro, nonché l'introduzione di svariate (e talvolta inedite) tipologie di incentivi alla crescita della produttività e dell'occupazione, collegati in maniera più o meno diretta allo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello.

Nello stesso tempo, le parti sociali hanno avviato un processo di graduale, ma inarrestabile re-ingegnerizzazione delle regole negoziali stabilite agli inizi degli anni '90, mirato a potenziare il ruolo della contrattazione di secondo livello – territoriale e aziendale – anche in relazione alla necessità di vincolare gli andamenti delle dinamiche retributive all'introduzione di strumenti più flessibili e innovativi nell'organizzazione del lavoro. Ciò ha contribuito, nel corso degli ultimi anni, a definire un nuovo e più intenso rapporto (sebbene non sempre caratterizzato da organicità e coerenza) tra sistema delle relazioni industriali e politiche del lavoro finalizzate all'incremento della produttività e, nel contempo, a rafforzare la tendenza verso un maggiore spostamento di peso della contrattazione collettiva dal livello nazionale a quello decentrato territoriale e aziendale.

In entrambi i casi, il percorso non è stato lineare né esente da modifiche o ripensamenti in corso d'opera. La legislazione di sostegno alla contrattazione di secondo livello ha scontato gli effetti dei frequenti mutamenti di indirizzo politico che hanno caratterizzato l'azione governativa nei difficili anni della crisi, in parallelo a quelli generati dalle difficoltà di gestione dei perduranti squilibri della finanza pubblica. Il processo 'endogeno' di revisione e di ammodernamento del sistema di relazioni industriali, a sua volta, ha dato luogo a momenti di criticità nei rapporti fra le confederazioni sindacali e fra queste e le associazioni datoriali, il cui superamento ha richiesto un notevole impegno anche in termini di responsabilità

¹⁸ A cura di Marco Biagiotti - CNEL.

¹⁹ Stante l'impossibilità di sintetizzare, in questa sede, un quadro di riferimento macro-economico estremamente fluido ed articolato come quello che ha caratterizzato gli andamenti dell'economia internazionale a partire dall'ultimo scorcio degli anni duemila, nonché i suoi riflessi sul mercato del lavoro in Italia e sull'andamento delle relative dinamiche occupazionali, si rimanda alle ampie disamine e agli approfondimenti contenuti nei rapporti annuali sul mercato del lavoro realizzati dal CNEL, con particolare riguardo a quelli presentati nel periodo 2009-2014, disponibili su www.cnel.it, documenti / rapporti / mercato del lavoro.

condivisa, tradotto (soprattutto nel periodo 2011-2014 e, comunque, non senza momenti di tensione e difficoltà) in una serie di intese a largo raggio finalizzate ad inquadrare i temi dell'occupazione, della tenuta dei livelli retributivi e della competitività del sistema produttivo in un'ottica di reciproca interdipendenza.

Le note che seguono si propongono di offrire una sintesi delle principali tappe che hanno segnato i due differenti tracciati - quello di matrice negoziale-interconfederale e quello legislativo - sviluppatasi nell'arco degli ultimi 7-8 anni, talvolta anche in reciproca concorrenzialità, segnando un indiscutibile rafforzamento della contrattazione di secondo livello legata alla corresponsione di incentivi alla produttività e alla competitività, ma lasciando ancora aperta la questione di come renderne evidente e riconoscibile l'impatto sulla effettiva maggiore *performance* delle imprese. Riteniamo infatti (e ci auguriamo) che ciò possa contribuire a contestualizzare meglio il quadro di riferimento entro cui l'indagine promossa dalla convenzione CNEL-ISTAT ha definito i suoi obiettivi ed ha avviato le rilevazioni sul campo effettuate nel periodo 2013-2014, di cui il *report* presenta i lavori fino ad ora eseguiti.

4.1.2 Un'intensa stagione di accordi nazionali

“Promuovere una crescita economica duratura, equilibrata e sostenibile”; “sviluppare una maggiore competitività del sistema paese”; “generare occupazione di qualità”; “assicurare equità e pari opportunità a tutti i cittadini”: questi alcuni dei principi enunciati nella premessa al “Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili” sottoscritto da Governo, associazioni datoriali e confederazioni sindacali il 23 luglio 2007²⁰. Muovendo dalla presa d'atto dei ritardi evidenziati dall'Italia rispetto ad una parte significativa degli obiettivi delineati in ambito europeo dalla Strategia di Lisbona 2010 (definiti in prima battuta nel 2001 con particolare riguardo ai sistemi formativi, ma integrati in corso d'opera con una serie di indicazioni aggiuntive in materia di mercato del lavoro e occupazione²¹), il Protocollo individuava un

20 Il testo del Protocollo è consultabile in www.cnel.it, sezione Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi governo-parti sociali.

21 I 24 “Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005-2008” approvati dal Consiglio Europeo-Bruxelles, 16-17 giugno 2005 e destinati a fornire la struttura di base per la redazione dei “piani nazionali per la crescita e l'occupazione” degli Stati membri (ferma restando per ciascuno Stato l'autonoma definizione delle priorità secondo le singole situazioni nazionali) miravano, in particolare, a:

1. Garantire la stabilità economica per una crescita sostenibile;
2. Salvaguardare la sostenibilità economica e di bilancio, presupposto per la creazione di un maggior numero di posti di lavoro;
3. Promuovere un'allocazione efficiente delle risorse, orientata alla crescita e all'occupazione;
4. Far sì che l'evoluzione salariale contribuisca alla stabilità macroeconomica e alla crescita;
5. Favorire una maggiore coerenza tra politiche macroeconomiche, politiche strutturali e politiche dell'occupazione;
6. Contribuire ad un'UEM dinamica e ben funzionante;
7. Aumentare e migliorare gli investimenti nel campo della ricerca e sviluppo, in particolare nel settore privato in vista della creazione di uno spazio

- europeo della conoscenza;
8. Favorire l'innovazione in tutte le sue forme;
9. Favorire la diffusione e l'utilizzo efficiente delle TIC e costruire una società dell'informazione pienamente inclusiva;
10. Rafforzare i vantaggi competitivi della base industriale;
11. Promuovere l'uso sostenibile delle risorse e potenziare le sinergie tra tutela dell'ambiente e crescita;
12. Ampliare e rafforzare il mercato interno;
13. Garantire l'apertura e la competitività dei mercati all'interno e al di fuori dell'Europa, raccogliere i frutti della globalizzazione;
14. Creare un contesto imprenditoriale più competitivo e incoraggiare l'iniziativa privata grazie al miglioramento della regolamentazione;
15. Promuovere maggiormente la cultura imprenditoriale e creare un contesto più propizio alle PMI;
16. Sviluppare, migliorare e collegare le infrastrutture europee e portare a termine i progetti transfrontalieri prioritari;
17. Attuare strategie occasionali volte a conseguire la piena occupazione, migliorare la qualità e la produttività del lavoro e potenziare la coesione sociale e territoriale;
18. Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita;
19. Creare mercati del lavoro che favoriscono l'inserimento, rendere più attrattivo il lavoro e renderlo finanziariamente attraente per quanti sono in cerca di occupazione, come pure le persone meno favorite e gli inattivi;
20. Migliorare la risposta

ventaglio di programmi di intervento verso i quali far convergere l'azione di governo negli anni successivi.

Fra essi, assumeva particolare rilevanza l'introduzione di misure legislative finalizzate al rilancio della produttività, anche attraverso interventi sul costo del lavoro "con misure specifiche sugli incrementi salariali di secondo livello collegati alla produttività". In particolare, il punto 5 del Protocollo, dedicato al tema della competitività, faceva esplicito riferimento alla necessità di individuare uno stretto legame tra contrattazione di secondo livello e concessione di sgravi contributivi per imprese e lavoratori sulle retribuzioni erogate a titolo di premi di risultato, delineando in larga parte le disposizioni che verranno poi adottate nell'ambito della legge n. 247/2007 per il triennio 2008-2010. Analogamente, il Protocollo prevedeva lo stanziamento da parte del governo di risorse destinate a finanziare, per l'anno 2008, la detassazione dei premi di risultato legati alla contrattazione di secondo livello: previsione che troverà poi concreta attuazione (ma in un contesto politico nel frattempo radicalmente mutato) nell'art. 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, sul quale avremo modo di ritornare più avanti ²².

Il processo di revisione delle regole e delle procedure della contrattazione collettiva, a suo tempo definite con l'accordo governo-parti sociali del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi ²³, si è evoluto parallelamente (e, per certi aspetti, in stretto rapporto) al progressivo ancoraggio alla contrattazione di secondo livello di una quota importante di risorse finalizzate al sostegno della competitività del sistema produttivo. L'Accordo quadro fra governo e parti sociali sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ²⁴, pur segnando all'interno del mondo sindacale una grave frattura, destinata a ricomporsi solo alcuni anni più tardi, introduceva diversi elementi di novità nell'ambito del modello relazionale definito negli anni '90, ormai unanimemente ritenuto non più adeguato al nuovo

alle esigenze del mercato del lavoro 21. Favorire la flessibilità conciliandola con la sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali; 22. Garantire andamenti dei costi del lavoro e meccanismi per la determinazione dei salari favorevoli all'occupazione; 23. Potenziare e migliorare gli investimenti in capitale umano; 24. Adattare i sistemi di istruzione e formazione ai bisogni in termini di competenze.

22 Per una lettura d'insieme dei contenuti del Protocollo sul welfare del luglio 2007, inquadrata nel contesto nazionale ed europeo del dibattito allora in corso rispetto all'evoluzione del sistema delle relazioni industriali e all'incentivazione della contrattazione di secondo livello, si veda il rapporto CNEL: "Le relazioni sindacali in Italia e in Europa 2008-2009 (pp. 76 e segg.), presentato il 14 luglio 2010 e consultabile su www.cnel.it/documenti/rapporti.

²³ Consultabile in www.cnel.it, sezione Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi governo-parti sociali: "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo".

²⁴ Il testo dell'Accordo, non sottoscritto dalla CGIL, è pubblicato in www.cnel.it, sezione Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi governo-parti sociali. Per un'analisi più approfondita, si rimanda ai contenuti del Rapporto CNEL sulla contrattazione collettiva del settore privato nel 2009, presentato il 14 luglio 2010 e consultabile in www.cnel.it, sezione Documenti / Rapporti. Va peraltro ricordato che il processo di riforma della contrattazione collettiva, pur partendo da un progetto sindacale unitario del maggio 2008, aveva trovato un primo importante snodo applicativo nel documento sottoscritto ad ottobre 2008 da Confindustria, Cisl e Uil concernente "Proposte di linee guida per la riforma della contrattazione collettiva", successivamente trasferite – con alcune modifiche – nell'accordo del 22 gennaio 2009. A quest'ultimo accordo sono seguite le intese applicative del 15 aprile (Accordo Interconfederale per il settore privato), del 30 aprile (per il Pubblico Impiego) e il Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali del 22 settembre per il settore agricolo (accordo unitario). Per il settore dell'Artigianato, gli accordi di riferimento per la revisione del processo contrattuale portano la data del 21 luglio e del 15 dicembre 2009 (cfr. Rapporto CNEL sulla contrattazione collettiva del settore privato nel 2009, pag. 51).

contesto socio-economico del Paese e alle generali tendenze in atto in Europa per quanto riguarda l'evoluzione del sistema delle relazioni industriali ²⁵.

La definizione del nuovo modello si inquadrava in una prospettiva condivisa di crescita economica legata a sviluppo occupazionale e aumento della produttività, rafforzata e sostenuta da una politica di riduzione della pressione fiscale su lavoro e imprese (sempre, beninteso, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica). Non a caso, fra gli aspetti salienti dell'Accordo rileva quanto definito al punto 9 in merito alla necessità di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili “tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti”. Per quanto attiene poi alle misure da adottare per favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello, il punto 15 dell'Accordo prefigurava l'adozione delle “soluzioni più idonee, non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva”, mentre al punto 16 prevedeva addirittura la possibilità di definire – attraverso specifiche intese – “procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi di lavoro di categoria”, aprendo di fatto la strada a un regime di crescente responsabilità ed autonomia negoziale del livello decentrato rispetto al livello nazionale.

L'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 sottoscritto da Confindustria, CISL e UIL²⁶, nel dare attuazione per il settore dell'industria al Protocollo del 22 gennaio, poneva sostanzialmente in relazione la maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello al meccanismo delle agevolazioni fiscali e contributive, confermando altresì (punto 3.2) la previsione dell'Accordo Quadro secondo cui la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL o dalla legge e deve riguardare istituti che non siano già stati regolati in altri livelli di contrattazione. Per quanto concerne l'attribuzione dei premi variabili, il punto 3.3 ne ribadiva la competenza a livello di contrattazione aziendale con riferimento a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti e aventi come obiettivo “incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa”, nonché “altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa”. Di rilievo, al riguardo, la precisazione che nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, “devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore”.

²⁵ Per maggiori approfondimenti al riguardo si veda il rapporto CNEL: “Le relazioni sindacali in Italia e in Europa 2008-2009” presentato il 14 luglio 2010, pag. 82 e segg.: “Il sistema delle relazioni industriali in Italia”, consultabile su www.cnel.it/documenti/rapporti.

²⁶ Pubblicato in www.cnel.it, sezione Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi interconfederali.

Una novità certamente significativa era rappresentata dall'introduzione – in coerenza con le previsioni del punto 15 dell'Accordo Quadro - del cosiddetto "Elemento di garanzia retributiva", in base al quale ai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria è demandato il compito di stabilire il riconoscimento di uno specifico importo perequativo (con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva) in favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria²⁷. Per quanto attiene, infine, al regime delle deroghe previsto al punto 16 dell'Accordo Quadro, esso risultava disciplinato in modo tale da riservare "una forte funzione di coordinamento e controllo al livello di categoria (...). In particolare, viene specificato che spetta ai CCNL consentire (...) facoltà di deroga attraverso intese in sede territoriale tra le Associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso CCNL; che tale facoltà è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti; e che 'in ogni caso le intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata'. Il controllo sulle deroghe in sede decentrata da parte degli attori a livello nazionale sembra quindi delineato in maniera piuttosto salda"²⁸.

L'irreversibilità del progressivo decentramento di attribuzioni e competenze dal livello nazionale al livello territoriale e aziendale della contrattazione collettiva trovava suggello nell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL, UIL il 28 giugno 2011, che – anche a motivo della ritrovata unità di intenti da parte delle confederazioni sindacali - può essere considerato il vero punto di non ritorno del percorso di superamento del sistema di relazioni sindacali ereditato dai grandi accordi nazionali degli anni '90. A valle di una serie di disposizioni incentrate sulla definizione di nuove regole in materia di rappresentatività sindacale in azienda e sull'efficacia dei contratti collettivi aziendali, la parte conclusiva dell'Accordo riportava sotto l'egida di una più ampia condivisione del mondo sindacale il principio derogatorio alla contrattazione collettiva nazionale già adombrato negli Accordi del 2009, con particolare riferimento agli istituti del CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, ancorché nell'ambito delle modalità e dei limiti previsti dai CCNL stessi²⁹.

²⁷ Rapporto CNEL sulla contrattazione collettiva del settore privato nel 2009, pag. 13: "L'elemento di garanzia retributiva, quale surrogato della contrattazione di secondo livello, ha radici antiche poiché già con i primi rinnovi contrattuali successivi al Protocollo del luglio 1993 alcune categorie (in primis Chimici e Alimentaristi) avevano previsto la corresponsione di un premio sostitutivo in assenza di contrattazione aziendale o di premio di produzione. La previsione contenuta nell'accordo interconfederale [del 15 aprile 2009 – n.d.r.], pur rifacendosi alle esperienze contrattuali antecedenti, detta una disciplina che subordina l'erogazione anche all'assenza di altri trattamenti individuali e collettivi", oltre a quelli fissati dal CCNL.

²⁸ Rapporto CNEL sulle relazioni sindacali in Italia e in Europa 2008-2009, pag. 98. Vedi [www.cnel.it /documenti / rapporti](http://www.cnel.it/documenti/).

²⁹ Il punto 3 dell'Accordo affermava infatti: "La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge", mentre il successivo punto 7 così si esprimeva in merito alla possibilità di derogare in sede aziendale le previsioni degli accordi nazionali: "I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di

Il successivo intervento legislativo del Governo in materia di “contrattazione di prossimità”, contenuto nell’ambito della terza manovra estiva di correzione dei conti pubblici varata nel corso dell’estate 2011 (art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148), rimetteva in discussione l’equilibrio fra contrattazione nazionale e contrattazione di secondo livello raggiunto nell’ambito dei recenti accordi fra le parti sociali, introducendo unilateralmente la possibilità per la contrattazione di secondo livello di sottoscrivere “specifiche intese” per definire materie inerenti l’organizzazione del lavoro e della produzione in azienda anche in deroga alle disposizioni di legge e alle relative regolamentazioni contenute nei CCNL ³⁰.

L’ennesimo, repentino mutamento del quadro politico nazionale, accompagnato da un drammatico peggioramento della situazione finanziaria del Paese registrata nell’ultimo scorcio del 2011, non contribuiva a creare le condizioni necessarie per rilanciare in forma condivisa lo spirito e i contenuti degli accordi sottoscritti dalle parti sociali prima dell’entrata in vigore della norma governativa sulla contrattazione di prossimità. Elaborato in un contesto di riferimento macroeconomico caratterizzato dalla incalzante necessità di accelerare il processo di modernizzazione del Paese e l’aumento di competitività del nostro sistema produttivo, l’Accordo Interconfederale del 16 novembre 2012 (“Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia”) ³¹ tentava di contemperare la spinta verso una crescita di personalità del secondo livello di contrattazione con il mantenimento di una robusta legislazione di vantaggio (fiscale e contributiva) in favore della retribuzione incentivante la produttività aziendale ³², senza tuttavia riuscire ad evitare l’apertura di una nuova divisione all’interno del mondo sindacale ³³. In particolare, al punto 7 si riaffermava la necessità che la contrattazione collettiva fra le organizzazioni comparativamente più rappresentative su base nazionale nei singoli settori “si eserciti, con piena autonomia, su materie oggi regolate in maniera prevalente o

aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro”. Il testo dell’Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 è pubblicato in www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi interconfederali.

30 Così il comma 2 dell’art. 8 del decreto-legge in parola, come modificato dalla legge di conversione: “Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l’organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell’orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.”

31 In www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi interconfederali. Significativi appaiono, nelle considerazioni introduttive, i riferimenti all’auspicata “rimozione dei vincoli materiali e immateriali” che bloccano lo sviluppo, nonché all’aumento del costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) determinato dalla bassa crescita della produttività e dalla conseguente perdita di produttività, che si traduce “in uno spostamento dei redditi e dell’occupazione a favore di altri paesi”.

32 Nella successiva sezione dell’Accordo in parola, intitolata “Relazioni industriali e contrattazione collettiva”, le parti firmatarie si impegnavano a consolidare un modello contrattuale nel quale “il contratto collettivo nazionale abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e la contrattazione di secondo livello, facilitata da idonee e strutturali politiche fiscali di vantaggio, operi per aumentare la produttività attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell’organizzazione del lavoro, correlando a tale aspetto la crescita delle retribuzioni dei lavoratori”.

33 L’Accordo ha visto infatti la firma di ABI, ANIA, Confindustria, Alleanza Cooperative, Rete imprese Italia, CISL, UIL e UGL, ma non quella della CGIL. Per una analisi di dettaglio dei suoi contenuti, si rimanda all’approfondimento contenuto nelle pagg. 3 e 4 del numero 8 di dicembre 2012 del Notiziario dell’Archivio contratti, redatto a cura del II Ufficio di supporto agli Organi Collegiali del CNEL e consultabile su www.cnel.it / documenti / Notiziari archivio dei contratti.

esclusiva dalla legge che, direttamente o indirettamente, incidono sul tema della produttività del lavoro”. A tale riguardo, si indicavano in via esemplificativa le seguenti “questioni ritenute più urgenti”: equivalenza delle mansioni e integrazione delle competenze; ridefinizione dei sistemi orari e della loro distribuzione anche con modelli flessibili finalizzati al pieno utilizzo delle strutture produttive; modalità attraverso cui rendere compatibile l’impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

L’ultimo capitolo – almeno allo stato attuale - del faticoso percorso di definizione condivisa di un sistema di regole e principi generali mirati a rendere più flessibile e dinamico il rapporto fra primo e secondo livello di contrattazione collettiva, definiti autonomamente dalle parti sociali, veniva scritto nell’ambito dell’Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 (c.d. “Testo unico sulla rappresentanza”) firmato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL³⁴. Nella Parte Terza dell’Accordo, intitolata “Titolarità ed efficacia della contrattazione nazionale di categoria e aziendale”, veniva innanzitutto ribadito che “La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge”, ricalcando quasi pedissequamente la formula già contenuta al punto 3 dell’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 (vedi nota n. 28).

Analogamente, l’ultimo passaggio della Parte Terza riproponeva i contenuti del punto 7 dell’Accordo 28 giugno 2011 per quanto riguarda la possibilità per i contratti collettivi aziendali di derogare le regolamentazioni contenute nei contratti nazionali di categoria, ancorché nei limiti e con le procedure da previste da questi ultimi. Solo nel caso che tali procedure derogatorie non fossero ancora individuate negli accordi nazionali, l’Accordo ha previsto che la contrattazione di secondo livello possa – nel rispetto di determinati presupposti³⁵ – definire “intese modificative” con riferimento agli accordi nazionali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l’organizzazione del lavoro.

4.1.3 Gli sgravi contributivi collegati ad accordi aziendali e territoriali

In ordine di tempo, il primo intervento legislativo sul quale vale la pena di richiamare l’attenzione è quello contenuto nell’art. 1, commi 67 e 68, della legge

34 In www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi interconfederali. Le sezioni più corpose di questo Accordo sono dedicate a definire modalità e procedure per la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria nonché le modalità di costituzione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie aziendali. In relazione ai contenuti della presente relazione non appare improprio richiamare il seguente passaggio nell’ambito della Parte Terza dell’Accordo concernente “Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale”: “I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d’intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all’interno dell’azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo”. Per un maggiore approfondimento sui contenuti dell’Accordo 10 gennaio 2014 si rimanda all’approfondimento contenuto nel numero 13 di marzo 2014 del Notiziario dell’Archivio contratti, redatto a cura del II Ufficio di supporto agli organi collegiali del CNEL e consultabile su www.cnel.it / documenti / Notiziari archivio dei contratti.

35 Vi è innanzitutto un esplicito riferimento alla gestione di situazioni di crisi o alla presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell’impresa. Inoltre, si precisa che i contratti collettivi aziendali devono essere “conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d’intesa con le relative organizzazioni sindacali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato”.

24 dicembre 2007, n. 247, recante “Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale” (G.U. n. 301 del 29 dicembre 2007) ³⁶. Superando il previgente regime di decontribuzione fissato dall'art. 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67 (convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135) ³⁷, la nuova norma istituiva uno speciale fondo presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con una dotazione pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008, 2009 e 2010, finalizzato alla concessione – a domanda delle imprese – di sgravi contributivi per finanziare la contrattazione di secondo livello. Il nuovo regime, quindi, eliminava il carattere pressoché automatico del vecchio incentivo e ne vincolava la concessione a due presupposti inediti: la richiesta da parte del datore di lavoro e l'individuazione, anno per anno, della copertura finanziaria complessiva. Lo sgravio contributivo era previsto a valere sulle quote di retribuzione corrisposte a livello aziendale (fissate nei contratti collettivi integrativi aziendali e territoriali) e correlate alla misurazione di “incrementi di produttività qualità e altri elementi assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati”, entro un limite massimo retributivo annuale non superiore al 5% della retribuzione contrattuale percepita ³⁸.

Lo stesso comma 68 dell'art. 1 della legge n. 247/2007 subordinava l'attuazione delle misure sulla decontribuzione all'emanazione di un apposito decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per individuare i criteri di concessione del beneficio. Il decreto interministeriale Lavoro/Economia del 7 maggio 2008, di attuazione delle disposizioni contenute nei commi 67 e 68 sopra menzionati, precisava che, fermo restando il limite complessivo annuo di 650 milioni di euro, le risorse del “Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello” fossero ripartite nella misura del 62,5 per la contrattazione aziendale e del 37,5% per la contrattazione territoriale e che in caso di mancato utilizzo dell'intera percentuale attribuita a ciascuna delle predette tipologie di contrattazione la percentuale residua venisse attribuita all'altra tipologia ³⁹. Coerentemente con l'impianto della norma di riferimento, il decreto stabiliva anche che, ai fini della fruizione dello sgravio contributivo, le quote di retribuzione previste dai contratti collettivi integrativi (aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello) dovessero essere correlate a parametri “atti a misurare gli aumenti di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati”.

³⁶ Per i riferimenti al “Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili” del 23 luglio 2007 si veda il paragrafo precedente, pag. 2.

³⁷ Esso prevedeva che le “erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati”, fossero assoggettate a un contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro, in favore delle gestioni pensionistiche a cui risultavano iscritti i lavoratori.

³⁸ Nell'ambito della quota di retribuzione ammessa al beneficio, lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro veniva stabilito nella misura del 25%, mentre quello sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori era pari all'intero ammontare dei contributi a loro carico. Fra i successivi interventi legislativi che hanno introdotto modifiche al testo originario della norma in esame, ricordiamo l'art. 4, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. riforma Fornero del lavoro) che, fra le altre cose, ha reso strutturali le misure di cui sopra e il relativo finanziamento.

³⁹ Un'interessante finestra di approfondimento sulle modalità attuative di tale disposizione è stata aperta dal CNEL nell'ambito del ciclo di seminari sul tema “Contrattazione decentrata e premi di risultato” (18 luglio, 5 e 27 settembre 2012), organizzati dal Gruppo di lavoro sulla produttività coordinato dalla Commissione istruttoria per la politica economica, le politiche europee e la competitività del sistema produttivo (I), cui hanno preso parte INPS, ISTAT, Banca d'Italia e Confindustria. Segnaliamo, in particolare, il dettagliato *report* presentato in occasione dell'incontro del 27-9-2012 dall'INPS sull'andamento degli sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello nel triennio 2009-2011. Analizzando il numero di richieste di sgravio pervenute nel periodo considerato, l'INPS evidenziava – fra le altre cose – una persistente carenza di risorse da destinare alla contrattazione aziendale rispetto a quelle riservate alla contrattazione territoriale: squilibrio solo parzialmente recuperato attraverso il meccanismo compensativo di cui sopra.

aggiungendo a ciò la precisazione che fosse “condizione sufficiente la sussistenza anche di uno solo dei predetti parametri”⁴⁰. Il decreto in parola, infine, sanciva l’esclusione dall’applicazione dell’agevolazione contributiva delle pubbliche amministrazioni i cui dipendenti rientrano nei comparti di contrattazione ARAN. Concluso il primo triennio di sperimentazione indicato nel Protocollo sulla competitività del luglio 2007, la concessione degli sgravi contributivi in favore di lavoratori e imprese collegati ad accordi di contrattazione collettiva conclusi a livello aziendale e territoriale è proseguita, per gli anni dal 2011 in poi, sulla base delle indicazioni contenute nell’art. 53 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il quale ha reso più omogenei i criteri per individuare le erogazioni che, in sede di contrattazione decentrata, possono dare luogo sia a sgravi contributivi che a riduzione dell’imposizione fiscale, introducendo un inedito ed esplicito riferimento a parametri quali l’incremento di innovazione, redditività, produttività ed efficienza organizzativa⁴¹. Questa decisa svolta nelle politiche governative in materia di interventi a sostegno della contrattazione di secondo livello, nell’ottica di perseguire un reale incremento della produttività e della competitività legandola a una riduzione della pressione fiscale nei confronti di lavoratori e imprese, trova le sue radici nei contenuti del già ricordato accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto da governo, associazioni datoriali e organizzazioni sindacali il 22 gennaio 2009 (vedi pag. 3). In particolare, il punto 9 dell’accordo conteneva – come abbiamo già visto – un esplicito richiamo alla necessità di incrementare e rendere strutturali le misure di incentivazione contributiva e fiscale destinate al secondo livello di contrattazione in relazione al raggiungimento di obiettivi concordati di produttività, redditività, qualità ed efficienza delle imprese.

Con la norma del 2010, dunque, il legislatore, ha inteso inquadrare entro una veste giuridica strutturata l’impegno assunto nell’ambito del protocollo d’intesa sottoscritto con le parti sociali, collegando in modo più organico le due diverse tipologie di incentivi in favore della contrattazione di secondo livello previsti, rispettivamente, dai commi 67 e 68 della legge n. 247/2007 (sgravi contributivi) e dall’art. 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93 (detassazione di una parte della retribuzione accessoria legata alla produttività: provvedimento, quest’ultimo, su cui ci soffermeremo meglio più avanti), pur nell’ambito di fonti di finanziamento che continuavano a rimanere distinte.

La legge finanziaria 2011 (legge 13 dicembre 2010, n. 220, art. 1, comma 47) confermava la concessione degli sgravi contributivi in favore della contrattazione

⁴⁰ Per gli accordi territoriali, il decreto 7 maggio 2008 prevedeva anche che “qualora non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, sono ammessi i criteri di erogazione legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio”. Peraltro, i vari decreti succedutisi dal 2008 in poi hanno scontato, in diversa misura, gli effetti dei mutamenti delle condizioni politiche e (maggiormente) di quelle socio-economiche rispetto al contesto entro cui era maturata la norma di riferimento. In sede di prima attuazione per l’anno 2008, il decreto 7 maggio 2008 fissava al 3% la percentuale di retribuzione contrattuale da prendere in considerazione, rideterminabile in un secondo momento (ma sempre entro il tetto massimo del 5%) sulla base del successivo monitoraggio delle domande pervenute all’INPS. Per l’anno 2009, il decreto 17 dicembre 2009 ha abbassato la percentuale in parola al 2,25%; percentuale poi confermata per l’anno 2010 ad opera del decreto 3 agosto 2011. I decreti per gli anni successivi, a loro volta, hanno dovuto tenere conto del mutamento intervenuto nel quadro normativo a seguito delle disposizioni in materia di “contratto di produttività” contenute nell’art. 53 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

⁴¹ In base al disposto della norma richiamata, vengono prese in considerazione le somme “erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all’andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale”.

aziendale e territoriale anche per l'anno 2011 nella misura del 2,25% della retribuzione contrattuale percepita. Il successivo decreto interministeriale Lavoro/Economia del 24 gennaio 2012⁴², a sua volta, ribadiva i criteri di ripartizione delle somme complessivamente disponibili (per il momento, ancora 650 milioni di euro) fra contrattazione aziendale e contrattazione territoriale a suo tempo fissate nel primo decreto attuativo del 2008. A partire dal 2012, infine, la concessione dello sgravio contributivo è stata resa strutturale per effetto dell'art. 4, comma 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. "riforma Fornero" del lavoro): provvedimento che anticipava uno dei punti salienti dell'accordo quadro sottoscritto da associazioni datoriali e organizzazioni sindacali nel novembre 2012⁴³, ma a cui ha fatto seguito (art. 1, comma 249, della legge 24 dicembre 2012, n. 228) la riduzione della relativa dotazione finanziaria per compensare le necessità collegate all'attuazione della norma sulle ricongiunzioni previdenziali, con un meccanismo progressivo destinato, nell'arco di un decennio, a ridurre considerevolmente gli originari 650 milioni previsti nel 2008⁴⁴.

La trasformazione in senso strutturale del provvedimento, peraltro, non si è rivelata condizione sufficiente a garantire né la tempestività delle procedure attuative⁴⁵ né la stabilità delle condizioni di riferimento correlate alla concessione di sgravi contributivi sulla contrattazione di secondo livello. In particolare, i successivi, ripetuti provvedimenti in materia economica e fiscale emanati nel corso del 2013 hanno progressivamente eroso, destinandole ad altre finalità, le risorse per gli sgravi contributivi di quell'anno. Nel tentativo di rilanciare la politica di incentivazione della contrattazione di secondo livello attraverso la concessione di sgravi contributivi, nonché di garantirne la regolarità applicativa, l'art. 10, c. 2, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 102 (convertito, con modificazioni, dalla legge 28 ottobre 2013, n. 124) ha stabilito che il decreto interministeriale Lavoro/Economia di ripartizione delle somme incentivanti debba essere emanato entro il mese di febbraio di ogni anno in riferimento alle quote di retribuzione corrisposte nell'anno precedente⁴⁶.

4.1.4. Benefici fiscali: la detassazione del salario di produttività

⁴² Da notare che tale provvedimento è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale soltanto l'8 giugno 2012: segnale non trascurabile del clima di particolare difficoltà economica – legata alla gravissima crisi delle finanze pubbliche manifestatasi tra la fine del 2011 e i primi mesi del 2012 – in cui l'esecutivo allora in carica era chiamato ad assumere le proprie decisioni in materia di politiche del lavoro e di incentivi alla contrattazione collettiva di secondo livello.

⁴³ "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia", sui cui contenuti ed obiettivi generali ci siamo già soffermati in precedenza (vedi pag. 5). Nella Premessa dell'accordo si affermava: "Le Parti considerano (...) essenziale che la scelta, confermata anche con la presente intesa, a favore della valorizzazione degli accordi collettivi per il miglioramento della produttività, venga sostenuta e promossa da adeguate e strutturali misure di incentivazione fiscale e contributiva. Le Parti, pertanto, chiedono al Governo e al Parlamento di rendere stabili e certe le misure previste dalle disposizioni di legge per applicare, sui redditi da lavoro dipendente fino a 40 mila euro lordi annui, la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un' imposta, sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali, al 10%. Le Parti, con riferimento alla decontribuzione del salario di produttività, chiedono che venga data compiuta applicazione ai contenuti della legge numero 247 del 2007 che prevede lo sgravio contributivo per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello fino al limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita."

⁴⁴ In particolare, la riduzione progressiva, prevista dalla norma richiamata, era pari a 32 milioni di euro per l'anno 2013, a 43 milioni di euro per l'anno 2014, a 51 milioni di euro per l'anno 2015, a 67 milioni di euro per l'anno 2016, a 88 milioni di euro per l'anno 2017, a 94 milioni di euro per l'anno 2018, a 106 milioni di euro per l'anno 2019, a 121 milioni di euro per l'anno 2020, a 140 milioni di euro per l'anno 2021 e a 157 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022. La riduzione delle risorse relative all'anno 2015 è stata successivamente elevata di altri 208 milioni di euro per effetto dell'art. 1, c. 313, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità per il 2015): per l'anno in questione, quindi, le risorse disponibili ammontano a poco meno di 400 milioni di euro.

⁴⁵ Il decreto interministeriale Lavoro/Economia per gli sgravi riferiti all'anno 2012, emanato il 27 dicembre 2012, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale soltanto il 4 aprile 2013.

⁴⁶ In attuazione di ciò, è stato tempestivamente emanato il decreto 14 febbraio 2014, concernente gli sgravi contributivi sulle quote di retribuzione corrisposte nel 2013, pubblicato però sulla Gazzetta Ufficiale del 29 maggio 2014, mentre il decreto 8 aprile 2015, concernente gli sgravi contributivi sulle quote di retribuzione corrisposte nel 2014 (con riduzione all'1,60% del riferimento alla retribuzione contrattuale percepita, ma rideterminabile entro il 28-2-2016 sulla base dei risultati del monitoraggio effettuato dall'INPS) è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 maggio 2015.

Nello stesso scorcio del 2008 in cui incominciavano a trovare applicazione le norme previste dal “Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l’equità e la crescita sostenibili”, il legislatore, nella cornice di un quadro politico fortemente orientato alla riduzione generalizzata della pressione fiscale su cittadini e imprese, varava un’inedita misura sperimentale per l’incremento della produttività, non casualmente inserita nell’ambito dello stesso provvedimento che sopprimeva l’ICI e introduceva norme sulla rinegoziazione dei mutui sulla prima casa. L’art. 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126, prevedeva in favore dei lavoratori di imprese private con redditi per l’anno 2007 non superiori a 30.000 euro l’adozione - salva espressa rinuncia scritta da parte dei medesimi - di un’imposta fiscale agevolata del 10% per il periodo dal 1° luglio 2008 al 31 dicembre 2008 (ed entro un importo massimo pari a 3.000 euro complessivi) sulle somme percepite per prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro supplementare o rese in funzione di clausole elastiche con riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale, ovvero in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico dell’impresa⁴⁷.

Come si può notare, in origine il nuovo beneficio non prevedeva alcun esplicito riferimento al ruolo della contrattazione collettiva di secondo livello, né correlava in modo chiaro la corresponsione delle somme a livello aziendale all’applicazione di accordi sindacali all’uopo sottoscritti⁴⁸. L’agevolazione fiscale, prevista inizialmente per un periodo di soli 6 mesi, è stata poi estesa a tutto il 2009 dall’art. 5 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successivamente, grazie alle ulteriori modifiche introdotte nel testo dello stesso decreto di proroga, è stata prolungata anche nell’anno 2010. Al riguardo, è importante notare che l’estensione del beneficio per gli anni successivi al 2008 è stata limitata alla sola tipologia di prestazioni lavorative legate ad incrementi di produttività, competitività ed efficienza delle imprese. Peraltro, sempre nell’ambito della norma di proroga, veniva anche chiarito che le misure in materia di defiscalizzazione trovano applicazione esclusivamente nei confronti del settore privato ed entro un limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi, per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro nell’anno precedente.

Come già accennato sopra, l’introduzione del cosiddetto “contratto di produttività” (art. 53 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) ha tentato di omogeneizzare i criteri per individuare le somme erogate a livello aziendale che possono dare luogo sia a sgravi contributivi che a riduzione dell’imposizione fiscale. In particolare, il legislatore ha inteso riportare in modo più diretto ed esplicito la detassabilità di una parte del salario di produttività nell’alveo del sistema delle relazioni

⁴⁷ L’agevolazione in parola era completata dalla previsione che le somme di cui sopra, percepite a livello aziendale, non concorressero alla formazione del reddito complessivo ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente del lavoratore o del suo nucleo familiare entro il limite massimo di 3.000 euro, fermo restando il loro computo ai fini dell’accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

⁴⁸ Nel decreto, l’unico riferimento – peraltro assai sfumato – a un possibile coinvolgimento del sistema relazionale era contenuto nel comma 5 dell’art. 2, dove era previsto che 30 giorni prima della conclusione della sperimentazione il Ministro del lavoro dovesse procedere a una “verifica delle disposizioni in esso contenute” insieme alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

industriali, collegando la concessione del beneficio alla stipula di specifici accordi in sede di contrattazione territoriale e aziendale e definendo in modo più analitico i parametri di benessere aziendale che possono dar luogo allo sgravio. La successiva manovra finanziaria per l'anno 2011 (legge 13 dicembre 2010, n. 220, art., c. 47) provvedeva a dare continuità di attuazione alla norma sui "contratti di produttività" estendendo la durata dei benefici fiscali (oltre a quelli contributivi, come già visto a pag. 9) anche all'anno 2011 e, nel contempo, prevedendo l'innalzamento a 40.000 euro della soglia complessiva di reddito da lavoro dipendente, conseguito nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, da non superare per avere diritto all'applicazione dell'aliquota fiscale forfetaria del 10% sui primi 6.000 euro di salario incentivante corrisposto in attuazione di accordi aziendali o territoriali.

La circolare congiunta INPS/Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 14 febbraio 2011 (di attuazione delle norme contenute nell'art. 1, c. 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220) ha fornito, fra le altre cose, diversi chiarimenti relativi alla forma e al contenuto degli accordi collettivi territoriali o aziendali da prendere in considerazione⁴⁹ nonché una rassegna indicativa degli istituti contrattuali che possono dar luogo alla misura della detassazione in quanto riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa:

- straordinario: tutta la retribuzione (la quota di retribuzione ordinaria oltre alla quota relativa alla maggiorazione spettante per le ore straordinarie);
- lavoro a tempo parziale: intero compenso per lavoro supplementare (lavoro reso oltre l'orario concordato, ma nei limiti dell'orario a tempo pieno applicabile a tutti i lavoratori a tempo parziale);
- lavoro notturno: somme erogate in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, nonché l'eventuale maggiorazione spettante per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno.
- lavoro festivo: maggiorazione corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (con spostamento del turno di riposo), siano tenuti a prestare lavoro la domenica;
- indennità di turno o maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni, sempre a condizione che le stesse siano correlate ad incrementi di produttività, competitività e redditività.

La complessa situazione economica manifestatasi durante l'estate del 2011, con il conseguente succedersi di ben tre manovre di aggiustamento dei conti pubblici nell'arco di pochi mesi, non ha mancato di far sentire le sue ripercussioni sulle

⁴⁹ Veniva confermata la definitiva esclusione dall'agevolazione fiscale di somme erogate dall'azienda previo accordo con il singolo lavoratore e per iniziativa unilaterale del datore di lavoro (come invece avveniva sino al 2010), nonché la possibilità di concludere un accordo diretto tra datore di lavoro e una pluralità di lavoratori. Si sottolinea inoltre la non applicabilità della de-tassazione agli importi previsti dai CCNL, tranne che l'azienda stipuli appositi accordi o contratti che ne recepiscano i contenuti. Per quanto concerne, in particolare, i contenuti degli accordi in relazione agli obiettivi di incremento della produttività, nella circolare si precisava che "ai fini della disposizione in esame, gli importi sono assoggettabili alla imposta sostitutiva anche sul solo presupposto che essi siano stati corrisposti in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali (che possono essere anche accordi quadro, cioè validi per una pluralità di settori) o aziendali (che possono anche essere di rilevanza nazionale come in caso di imprese con pluralità di impianti e siti produttivi) che prevedano modalità di organizzazione del lavoro che siano, in base a una valutazione della parte datoriale, tali da perseguire una maggiore produttività e competitività aziendale (come, a titolo meramente esemplificativo, in attuazione di una certa turnazione stabilita in un contratto aziendale, o della regolamentazione, sempre in tali sedi, del lavoro notturno o di lavoro straordinario), senza che sia necessario che l'accordo o il contratto collettivo espressamente e formalmente dichiarino che le somme corrisposte siano finalizzate a incrementi di produttività."

politiche di incentivazione della contrattazione di secondo livello. L'art. 26 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 (convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111) prevedeva la proroga anche per l'anno 2012 delle agevolazioni fiscali e contributive in favore della contrattazione di produttività, ma rinviava ad un successivo intervento legislativo la quantificazione delle risorse disponibili e la determinazione delle agevolazioni stesse. La successiva legge di stabilità per l'anno 2012 (legge 12 novembre 2011, n. 183) confermava, al comma 12 dell'art. 33, le previsioni dell'art. 26 sopra ricordato e fissava le risorse all'uopo destinate in un importo pari a 835 milioni di euro per l'anno 2012 e a 263 milioni di euro per l'anno 2013; il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 marzo 2012, a sua volta, completava il quadro di riferimento normativo per l'anno 2012, abbassando però sia l'importo massimo su cui calcolare l'imposta sostitutiva del 10% (da 6.000 a 2.500 euro) che il limite di reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno precedente a quello di corresponsione del beneficio (da 40.000 a 30.000 euro).

Per gli anni successivi al 2012, mette conto segnalare il rilevante scarto introdotto dalla legge di stabilità per il 2013 (legge 24 dicembre 2012, n. 228, comma 481) sui criteri di attribuzione dell'incentivo rispetto alla effettiva realizzazione da parte delle imprese di significative misure di incremento della produttività: criteri dei quali veniva prevista la completa riformulazione.⁵⁰ Potenziato sotto l'aspetto finanziario con uno stanziamento di 950 milioni di euro per l'anno 2013 e di 1 miliardo e 200 milioni di euro complessivi per il biennio 2014-2015, l'istituto della detassazione veniva altresì subordinato all'individuazione di indicatori specifici (con rimando ad un apposito decreto governativo) nel tentativo di evitare una dispersione a pioggia delle risorse e una loro migliore finalizzazione agli obiettivi a cui esse – in coerenza con le 'richieste' delle parti firmatarie dell'accordo su produttività e competitività del novembre 2012 - andrebbero destinate.

Il successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013), recante "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228", oltre a confermare anche per l'anno 2013 l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulla "retribuzione di produttività" entro il limite di 2.500 euro lordi per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore ad euro 40.000 nel 2012, introduceva per la prima volta l'obbligo per gli accordi collettivi di fare riferimento a indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione da collegare in modo esplicito all'erogazione delle somme incentivanti su cui si applica lo sconto fiscale o, in alternativa, l'obbligo di prevedere negli accordi stessi l'attivazione di misure in almeno tre delle seguenti aree di intervento:

a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione

⁵⁰ Non è forse inopportuno sottolineare che la norma in questione segue, a stretto intervallo temporale, la sottoscrizione della nuova grande intesa sulla produttività tra associazioni datoriali (ABI, ANIA, Confindustria, Alleanza Cooperative, Rete Imprese Italia) e organizzazioni sindacali (CISL, UIL), significativamente denominata "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia", firmata il 16 novembre 2012, sulla quale ci siamo già soffermati precedentemente.

dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;

b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;

c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;

d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica ⁵¹.

La circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 3 aprile 2013, a sua volta, nel chiarire l'accezione del concetto di "retribuzione di produttività" introdotto dal citato dPCM 22 gennaio 2013, richiamava quanto stabilito nel decreto riguardo alla validità degli accordi aziendali, che "devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda" (sia RSA che RSU), ferma restando la possibilità, per le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, di sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

In merito ai criteri per individuare le voci retributive di produttività che possono dar luogo al regime fiscale agevolato, la circolare evidenziava come le voci retributive correlate a indicatori di produttività debbano essere "separatamente valorizzate all'interno della contrattazione collettiva", siano suscettibili di variazione "in relazione all'andamento dell'impresa" e possano variare in relazione all'apporto lavorativo "finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche al conseguimento di maggiore efficienza aziendale" ⁵². Quanto alle voci retributive di produttività erogate in relazione ad aree

⁵¹ Nelle premesse al decreto, particolarmente significativo appare il richiamo alle previsioni contenute nel punto 7 dell'accordo interconfederale su produttività e competitività del novembre 2012, dove si affermava la necessità che la contrattazione collettiva si eserciti "con piena autonomia, su materie oggi regolate in maniera prevalente o esclusiva dalla legge che, direttamente o indirettamente, incidono sul tema della produttività del lavoro". Conseguentemente, le parti firmatarie dell'accordo si impegnavano ad affrontare "in sede di contrattazione collettiva le questioni ritenute più urgenti quali in via esemplificativa:

- l'affidamento alla contrattazione collettiva di una piena autonomia negoziale rispetto alle tematiche relative all'equivalenza delle mansioni, alla integrazione delle competenze, presupposto necessario per consentire l'introduzione di modelli organizzativi più adatti a cogliere e promuovere l'innovazione tecnologica e la professionalità necessarie alla crescita della produttività e della competitività aziendale;
- la ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione anche con modelli flessibili, in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati al pieno utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti.
- l'affidamento alla contrattazione collettiva delle modalità attraverso cui rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici ordinari, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative."

⁵² A titolo puramente esemplificativo, inoltre, la circolare ministeriale forniva alcune tipologie di indicatori a cui possono essere collegate le voci retributive soggette ad agevolazione fiscale: andamento del fatturato; maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro; minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie; lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL); prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria; premi di rendimento o produttività (quali ad es. quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell'art. 1, comma 67, della L. n. 247/2007) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche; ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato. Peraltro, si precisava che gli accordi collettivi territoriali o aziendali che

sperimentali di intervento, pure indicate nel dPCM, la circolare precisava come i contratti integrativi debbano prevedere “congiuntamente” l’attivazione di almeno una misura nell’ambito di 3 delle 4 aree sopra ricordate⁵³ e che, in ogni caso, “la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l’agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti”.

Per l’anno 2014, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 febbraio 2014 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014) confermava il limite complessivo di reddito da lavoro dipendente pari a 40.000 euro nell’anno precedente, innalzando altresì da 2.500 a 3.000 euro annui la quota di retribuzione di produttività assoggettabile ad imposta fiscale sostitutiva del 10%). Ma la successiva, circolare ministeriale, in linea con gli orientamenti interpretativi precedentemente espressi, ribadiva come negli accordi di produttività il richiamo agli indicatori sperimentali individuati nel dPCM 22-1-2013 andasse inteso nel senso della loro alternatività e che quindi, ai fini della concessione del beneficio fiscale, fosse condizione sufficiente che gli accordi di produttività contenessero il riferimento a voci retributive correlate anche ad uno solo di essi, ancorché incerte nella loro corresponsione e nel loro ammontare⁵⁴. Per l’anno 2015, infine, si è tutt’ora in attesa dell’emanazione del decreto governativo per l’applicazione della misura anche all’anno in corso, sebbene alla luce delle recenti precisazioni fornite dal Ministero dell’Economia e delle finanze sull’esaurimento delle risorse a suo tempo attribuite dalla legge di stabilità 2013 essa sembrerebbe destinata a non essere riproposta, se non previo reperimento di adeguata copertura finanziaria⁵⁵.

prevedano modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda, ovvero modifiche “orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell’utilizzo degli impianti e dell’organizzazione del lavoro” possono dare luogo all’applicazione dell’agevolazione fiscale sulle quote orarie corrispondenti nonché sulle eventuali maggiorazioni, cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività.

⁵³ “Tali interventi migliorativi possono dunque consistere, anche in tal caso a titolo puramente esemplificativo, nella introduzione di turnazioni orarie che consentano un più efficiente utilizzo delle strutture produttive, unitamente alla distribuzione delle ferie che consenta un utilizzo continuativo delle stesse strutture, nonché in una più ampia fungibilità di mansioni tale da consentire un impiego più flessibile del personale. Va peraltro evidenziato che le due nozioni di “retribuzione di produttività” possono coesistere all’interno del medesimo contratto collettivo e pertanto appare possibile dare esecuzione ad entrambe le fattispecie, pur sempre però nel rispetto di tutte le condizioni previste dal decreto in ordine alla applicabilità della agevolazione. A titolo puramente esemplificativo, pertanto, sarà possibile prevedere l’erogazione di voci retributive per un importo di euro 1.500 in esecuzione della prima nozione di “retribuzione di produttività” e di euro 1.000 in esecuzione della seconda (restando pertanto fermo il limite complessivo di euro 2.500 lordi). In quest’ultimo caso permane ovviamente l’obbligo di dare esecuzione ad almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle citate lett. a), b), c), e d), altrimenti non si potrebbe considerare pienamente realizzata la seconda nozione di “retribuzione di produttività” prevista dal decreto” (Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 15 del 3 aprile 2013, pag. 3).

⁵⁴ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per l’attività ispettiva, n. 14 del 29 maggio 2014.

⁵⁵ In una risposta fornita ad un interpello della Camera dei Deputati del 4 giugno 2015, concernente “Emanazione del decreto di attuazione per la proroga della detassazione delle somme erogate a titolo di premi di produttività per il 2015”, il MEF ha infatti precisato che “lo stanziamento previsto dal (...) comma 482 della legge n. 228 del 2012, per l’anno 2015, è volto non già a disporre la previsione della misura agevolativa per l’anno 2015, bensì esclusivamente a prevedere la copertura finanziaria nell’ipotesi in cui le somme soggette ad agevolazione nell’anno 2014 fossero erogate nel mese di dicembre atteso che in questo caso le relative imposte sostitutive sarebbero versate nel successivo mese di gennaio 2015. In tale ultima ipotesi, pertanto, la minore entrata erariale si verifica nell’anno 2015. Ciò posto, si evidenzia che l’eventuale proroga del predetto regime di detassazione anche per l’anno 2015, dovrebbe necessariamente tener conto dei connessi effetti finanziari sui saldi di finanza pubblica”, quantificati 473,4 milioni di euro per il 2015 e in 164,6 milioni di euro per l’anno 2016.

4.1.5 Contrattazione aziendale e miglioramento della produttività: disposizioni recenti.

Pur non rientrando pienamente nel campo d'indagine del presente *report*, incentrato in larga misura sui dati desumibili dalle rilevazioni riferite all'anno 2012, la contrattazione di solidarietà rappresenta un territorio di espansione potenzialmente assai stimolante sul quale misurare gli effetti del rapporto tra relazioni industriali e miglioramento delle *performance* aziendali. La contrattazione aziendale di solidarietà, a suo tempo introdotta dagli articoli 1 e 2 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726 (convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863)⁵⁶ e poi, nel corso degli anni, implementata da svariate disposizioni che ne hanno ridefinito ed esteso gli ambiti di applicazione⁵⁷, ha ricevuto nuovo impulso dopo l'entrata in vigore delle norme contenute nell'art. 5 del decreto-legge Poletti 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, che ha stanziato un importo pari a 15 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2014 per rifinanziare l'istituto della decontribuzione. La riduzione contributiva in favore dei datori di lavoro è stata fissata nel 35% delle quote dovute per i lavoratori interessati da riduzioni dell'orario superiori al 20%, ma la concessione del beneficio veniva subordinata alla verifica da parte del Ministero di una serie di requisiti da definire con successivo provvedimento.

Lo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali, infatti, provvedeva con decreto interministeriale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, n. 83.312 del 7 settembre 2014 ad individuare i criteri di selezione per la corresponsione selettiva dello sgravio contributivo in parola. In particolare, veniva chiarito che la riduzione contributiva è riconosciuta solo in favore delle imprese che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2014 (21 marzo 2014) stipulino ovvero abbiano in corso accordi di solidarietà collegati all'individuazione di "strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo"⁵⁸. La successiva circolare ministeriale n. 23 del 26 settembre 2014 definiva le istruzioni operative a cui

56 L'art. 1 della norma richiamata prevedeva la concessione di un'integrazione salariale (inizialmente pari al 50% della retribuzione persa, poi elevata al 60% per effetto dell'art. 1, c. 186, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 e successivamente al 70% per effetto dell'art. 2bis, c. 1, del decreto-legge 31 dicembre 2014, n. 192) "agli operai ed agli impiegati delle imprese industriali (...) le quali abbiano stipulato contratti collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale anche attraverso un suo più razionale impiego". L'art. 2, a sua volta, prevedeva la concessione di un contributo ai datori di lavoro per ogni lavoratore assunto sulla base di contratti collettivi aziendali che prevedano riduzione stabile dell'orario e della retribuzione al fine di incrementare gli organici.

57 Tra cui mette conto segnalare in questa sede almeno l'art. 5, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, che ha ampliato la platea dei destinatari anche al di fuori delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS, nonché l'art. 6, comma 4, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, che ha introdotto uno sgravio contributivo in favore delle imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS che concludono accordi di solidarietà al fine di evitare o ridurre licenziamenti di personale.

58 Al fine di monitorare le "buone prassi" - rispetto agli effetti dello scambio fra erogazione di contributi pubblici e adozione di misure per il miglioramento della produttività aziendale attraverso l'uso di uno strumento che, affrontando le crisi aziendali in un'ottica di riduzione concordata dell'orario di lavoro e bloccando per la durata del trattamento la procedura collettiva di riduzione di personale, consente di evitare il ricorso ad ammortizzatori sociali di più drastico impatto sull'occupazione (CIG e mobilità), il decreto legge n. 34/2014 ha previsto che i contratti di solidarietà a tal fine stipulati vengano depositati nell'Archivio istituito presso il CNEL (art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

attenersi per la concessione degli sgravi contributivi collegati alla contrattazione aziendale di solidarietà, confermando il presupposto dell'individuazione – da parte delle aziende interessate – degli strumenti di incremento della produttività di cui al già visto decreto interministeriale del 7 settembre 2014, la cui effettiva adozione è oggetto di accertamento ispettivo. Per una disamina più circostanziata della normativa sulla contrattazione di solidarietà alla luce dei più recenti interventi legislativi si rimanda agli approfondimenti contenuti nell'Insero al n. 14 di giugno 2014 nonché nel n. 15 di settembre 2014 e nel n. 17 di marzo 2015 del Notiziario CNEL dell'Archivio contratti, tutti consultabili in www.cnel.it / documenti / Notiziario archivio dei contratti.

4.2. Contrattazione di secondo livello e analisi delle dinamiche che legano struttura del sistema produttivo, competitività, produttività e funzionamento del mercato del lavoro: primi risultati.⁵⁹

Nel quadro della convenzione operativa CNEL-ISTAT per la realizzazione del progetto “Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa”, è stata prevista una specifica linea di indagine campionaria mirata a rilevare l’estensione e le caratteristiche della contrattazione integrativa in Italia in relazione agli andamenti della produttività aziendale.

Con il progetto si è cercato di dare risposta a un duplice ordine di esigenze. Da un lato, per quanto concerne il CNEL, integrare l’assetto dell’archivio istituito presso il CNEL dalla legge 30 dicembre 1986, n. 936, assetto derivante dalla strategia definita in comune con l’ARAN a seguito del decreto legislativo 150/2009 e capace, a regime, di consentire di operare sull’universo dei contratti di pubblico impiego acquisiti con modalità sistematiche. Dall’altro lato, per quanto riguarda l’ISTAT, avviare la costituzione di un sistema informativo sulla contrattazione collettiva di secondo livello da realizzare in collaborazione con tutti i soggetti pubblici e privati che già operano sulla materia.

In particolare, il CNEL si è posto l’obiettivo di potenziare il proprio archivio acquisendo una strumentazione che consentisse la rilevazione sistematica e significativa della contrattazione nel settore privato, specie di secondo livello, e correlativamente di fornire un importante contributo all’analisi del mercato del lavoro italiano. Il coinvolgimento dell’ISTAT è scaturito dalla consapevolezza dell’impossibilità di acquisire l’universo dei contratti, dalla necessità di pervenire a un quadro rappresentativo e aggiornato sulla diffusione della contrattazione di livello aziendale, sulla rilevanza in termini quantitativi della retribuzione di secondo livello rispetto sia a quella totale che a quella definita dalla contrattazione nazionale.

La Commissione speciale dell’Informazione (III) del CNEL ha ritenuto opportuno organizzare, con la collaborazione tecnica del II Ufficio di supporto agli Organi collegiali, un *workshop* dedicato al tema: “Indagine sulla contrattazione di secondo livello nel settore privato in Italia”.

L’evento, tenutosi il 17 dicembre 2014⁶⁰, è stato finalizzato ad illustrare lo stato di avanzamento dell’indagine, le risultanze che ne sono emerse e, più in generale, a fornire un contributo per una approfondita riflessione sullo stato della contrattazione di secondo livello nel nostro Paese, nel quadro dell’evoluzione del sistema di relazioni industriali attualmente in atto.

I lavori⁶¹ sono stati coordinati dal Presidente della Commissione III, Cons. Tiziano Treu, che ha presentato il progetto di ricerca “Contrattazione di secondo livello nel settore privato in Italia: caratteristiche e impatto sulla *performance* delle imprese”

⁵⁹ A cura di Giuditta Occhiocupo - CNEL

⁶⁰ Il materiale presentato in occasione del *workshop* CNEL-ISTAT del 17 dicembre 2014 è consultabile sul sito istituzionale del CNEL www.cnel.it.

⁶¹ Una sintesi dei lavori è rinvenibile nel “Notiziario dell’Archivio contratti”, n. 16 dicembre 2014, consultabile sul portale CNEL, nelle sezioni Documenti e Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

realizzato nell'ambito della convenzione operativa CNEL-ISTAT sopra citata. Nell'intervento introduttivo il presidente ha sottolineato l'importante evoluzione del livello contrattuale decentrato destinato a diventare una funzione essenziale per la modernizzazione delle relazioni industriali. Ad esso vengono demandati obiettivi di rilevanza strategica per le vite delle imprese, a cominciare dalla ricerca condivisa degli strumenti organizzativi idonei a conseguire una maggiore produttività. Di conseguenza, per promuovere l'esplorazione e il monitoraggio degli effetti (soprattutto in termini di crescita della competitività e dell'occupazione) derivanti dal complesso di iniziative legislative in materia di politiche del lavoro che si attivano attraverso le dinamiche relazionali, diventano essenziali sia la conoscenza dei contenuti dei contratti decentrati sia l'aggiornamento delle loro trasformazioni.

Si è quindi fatto presente come, alla realizzazione di questi due obiettivi, possa contribuire l'archivio nazionale CNEL della contrattazione collettiva previsto dalla legge 30 dicembre 1986, n. 936. Un archivio che, in un primo tempo concentrato sulla contrattazione nazionale, con successive modifiche normative (legge n. 15/2009, decreto legislativo n. 150/2009) ha incluso tutta la contrattazione di ogni livello del settore pubblico e che, allo stato attuale, necessita di essere implementato per quel che concerne le raccolte campionarie della contrattazione privata, aziendale e territoriale, che risultano aggiornate al 2009. A tal fine, nella consapevolezza dell'inadeguatezza degli elementi informativi esistenti a fornire un quadro sufficientemente rappresentativo della diffusione di tale livello di contrattazione e della sua rilevanza in termini quantitativi, si è sottolineata l'opportunità di potenziare e valorizzare l'archivio nel suo complesso e di integrarlo in particolare nella sezione dedicata alla contrattazione di secondo livello nel settore privato.

Si è pertanto individuato nel progetto congiunto CNEL-ISTAT l'opportunità di analizzare l'estensione e le caratteristiche qualitative di tale livello di contrattazione e la relazione con la *performance* delle imprese. Si è fatto presente come il progetto si sia sviluppato in due fasi: 1) analisi delle informazioni provenienti dalle indagini sulle imprese, volta a identificare una serie di indicatori (per dettaglio settoriale, dimensionale e territoriale consentito dal campione) utili a tracciare le caratteristiche della contrattazione di secondo livello; 2) associazione delle informazioni sulla contrattazione integrativa a livello individuale ed informazioni provenienti dalle indagini sui risultati economici delle imprese e/o di altre indagini ISTAT e archivi amministrativi e fiscali (come indicato nel Par. 4.3).

Il *workshop* è stato strutturato attorno alle relazioni del CNEL⁶² e dell'ISTAT⁶³, rispettivamente dedicate al "Contributo per la definizione di un sistema di classificazione degli accordi collettivi di secondo livello nel settore privato" e alle "Evidenze empiriche nell'ambito del progetto ISTAT "Sistema informativo sulla contrattazione aziendale in Italia", cui ha fatto seguito il dibattito con le parti sociali.

⁶² Il prof. Pedersini, dell'Università di Milano, in qualità di consulente della Commissione sul tema.

⁶³ La dott.ssa Cardinaleschi, in qualità di responsabile del Progetto Istat SICA "Sistema informativo sulla contrattazione aziendale" all'interno del quale si è anche avviata la rilevazione, i cui dati sono presentati nel Cap. 4. Il prof. Riccardo Leoni dell'Università di Bergamo ha presentato un *paper* relativo agli aspetti teorici su "La contrattazione decentrata: caratteristiche e impatto sulla performance delle imprese".

In particolare, la prima si è focalizzata sul contenuto informativo e sulle funzionalità integrate dell'archivio, nonché sulle altre iniziative del CNEL finalizzate a potenziarne la possibilità di fruizione: la consultazione dei testi contrattuali, lo strumento che consente una "lettura ragionata" degli stessi e i notiziari periodici che forniscono un'analisi delle caratteristiche e delle tendenze della negoziazione ai vari livelli.

In considerazione dell'intensa stagione degli accordi interconfederali su rappresentanza e rappresentatività, avviata nell'estate del 2011, con i quali sono stati ampliati gli spazi della contrattazione decentrata, trova conferma l'importanza di fornire dati accurati e aggiornati soprattutto su quanto accade nelle imprese e nei territori. Il *workshop* ha consentito di tracciare le indicazioni metodologiche che dovrebbero orientare una efficiente raccolta dei contratti: la copertura complessiva degli accordi territoriali, partendo dai settori nei quali tradizionalmente la contrattazione decentrata si esercita a questo livello (agricoltura, edilizia, turismo, artigianato) o dai temi centrali, come il *welfare*, che può essere trattato a livello aziendale e/o territoriale; la predisposizione di un campione di imprese rappresentativo su base nazionale, delineato secondo le tre variabili della dimensione (20-49 dipendenti, 50-249 dipendenti, 250 dipendenti e oltre), del settore di attività (industria manifatturiera, servizi), dell'area geografica (Nord, Centro, Mezzogiorno); la periodicità della raccolta dei contratti, proponendo una periodicità di tre anni e concentrando l'attenzione sull'eventuale integrativo aziendale e sugli accordi di maggiore rilievo; la classificazione degli accordi per una sintetica analisi dei contenuti contrattuali. Fra le aree tematiche da considerare, sono indicate quelle più tradizionali già utilizzate in altre esperienze di studio della contrattazione aziendale (sistema di relazioni industriali, informazione e consultazione; occupazione e contratti di lavoro; orario di lavoro; organizzazione del lavoro; formazione; ambiente, salute, sicurezza; parte economica e salario di risultato e di produttività; *benefit* e *welfare*).

Particolare attenzione dovrebbe essere dedicata alla definizione dei tratti innovativi della contrattazione collettiva, anche in relazione alle più recenti evoluzioni della normativa, e come lo schema generale di classificazione dovrebbe mantenere una sostanziale continuità nel tempo, al fine di garantire la comparabilità dei dati.

Nella convinzione che un sistema così strutturato richieda il pieno coinvolgimento e la collaborazione delle parti sociali, sia in fase di discussione dello schema di rilevazione e classificazione sia per quanto riguarda la raccolta dei testi contrattuali, è stato indicato il CNEL come sede più opportuna e meglio attrezzata per svolgere tale ruolo fondamentale di raccordo e coordinamento. Peraltro, è stata altresì evidenziata la necessità di realizzare sinergie e di promuovere collaborazioni istituzionali finalizzate a sviluppare e a consolidare il grado di conoscenza dello stato delle relazioni di lavoro nel nostro Paese. A tal fine, è stata ritenuta assai proficua l'integrazione sistematica fra le rilevazioni effettuate dall'ISTAT che, attraverso l'ampiezza dei campioni, il controllo dei metodi di indagine, gli strumenti di verifica rigorosa della qualità dei dati, consentono di raccogliere informazioni sulla regolazione del lavoro in Italia in modo particolarmente accurato e puntuale, aumentando potenzialmente l'ampiezza e il dettaglio delle analisi e la raccolta periodica dei testi contrattuali da parte del

CNEL. L'obiettivo comune da porsi sarebbe infatti quello di offrire a operatori, parti sociali, responsabili politici e studiosi un sistema informativo che consenta di studiare i medesimi fenomeni da punti di vista e con livelli di dettaglio e approfondimento diversi.

Il contributo ISTAT al *workshop* è stato incentrato sullo stato dell'arte dei sistemi informativi sulla contrattazione aziendale in Italia, cui è collegabile l'indagine relativa al clima di fiducia delle imprese, condotta con riferimento ai dati di gennaio 2014 e orientata alla valutazione qualitativa dell'andamento del fenomeno. I rappresentanti delle parti sociali presenti al CNEL hanno suggerito di ampliare l'analisi dei dati relativi alle variabili che caratterizzano la contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale (diffusione del contratto nazionale per settori di attività, rilevazione dei contratti nazionali a cui corrisponde più intensa contrattazione integrativa, ricorso all'elemento di garanzia retributiva, tasso di sindacalizzazione per settore di attività economica, livello di interdipendenza fra contratti nazionali e contratti di secondo livello).

La descrizione del contesto di riferimento è partita dal *gap* informativo rilevato nell'ambito del Piano Statistico Nazionale 2011-2013 sulle tendenze della contrattazione e sulla sua relazione con la *performance* delle imprese, che ha condotto alla costituzione di un gruppo di lavoro ISTAT per la realizzazione di uno studio di fattibilità e di implementazione del Sistema Informativo sulla Contrattazione Aziendale. Il gruppo di lavoro si è confrontato con altre istituzioni attive su questa linea di lavoro, ritenendo prioritari i seguenti ambiti: rapporto a livello macroeconomico che lega la struttura della contrattazione collettiva alla *performance* economica; impatto della contrattazione di secondo livello sui differenziali salariali, anche di genere; peso e modalità della contrattazione decentrata in presenza di forza lavoro anziana (condizioni di lavoro, premialità, ecc.).

In merito a caratteristiche e impatto della contrattazione decentrata sulla *performance* delle imprese, il *workshop* ha posto in luce ancora una volta la centralità del tema-chiave della produttività, declinabile sotto i diversi profili della competitività delle imprese, della distribuzione dei redditi, dell'occupazione connessa alla capacità delle imprese di difendere le quote di mercato o acquisirne di nuove.

Dal punto di vista metodologico, si è segnalata una eccessiva eterogeneità delle informazioni e delle fonti, nonché il frequente utilizzo nella contrattazione aziendale di criteri "di parte", in quanto riferiti solo alle caratteristiche macro-aziendali. Con le elaborazioni dell'ISTAT si intende indagare l'esistenza di forme di complementarietà fra l'adozione di pratiche organizzative e gestionali innovative (*team working*, flessibilizzazione orari di lavoro, reingegnerizzazione dei processi) e l'incentivazione, economica e non, come pure la eventuale relazione fra forme di incentivazione e andamento della *performance* aziendale. Un'ulteriore esigenza conoscitiva riguarda gli effetti della contrattazione decentrata sulla *performance* dell'impresa, declinabile rispetto a diversi indicatori-obiettivo (produttività, redditività, qualità, sviluppo delle competenze, presenze/assenze, riorganizzazione, flessibilità negli orari, processi di innovazione, ecc.)

Dal dibattito con le parti sociali è emersa la necessità di promuovere un nuovo rapporto tra imprese e lavoratori, anche mediante il potenziamento della contrattazione decentrata e l'approfondimento delle caratteristiche dell'attuale modello contrattuale, ormai superato e bisognoso di rilevanti aggiornamenti al fine di renderlo più aderente al mercato del lavoro e alle dinamiche economiche. A tal fine, è stato rilevato come la contrattazione di secondo livello abbia bisogno, come prerequisito, di una classe dirigente preparata, di maggiori livelli di produttività, del superamento delle criticità derivanti dalle inadeguate dimensioni di impresa, cui si aggiungono temi più attuali come la *green economy*, relazioni industriali più innovative all'interno dei posti di lavoro, nuove ed incidenti soluzioni organizzative promosse e condivise tramite lo strumento della contrattazione.

Con specifico riferimento al rapporto tra i due livelli di contrattazione, si è sottolineata la tendenza alla diminuzione del peso di quella nazionale, alla quale non sembra fare riscontro un generale, pari incremento del secondo livello, mentre rimane da esplorare il collegato grado di copertura dei lavoratori da questa forma di contrattazione. Le parti sociali hanno sottolineato infatti come tali dinamiche potrebbero a loro volta contribuire ad un incremento delle disuguaglianze. Da qui l'opportunità di riadattare e meglio codificare ruolo e funzioni del contratto decentrato, soprattutto in considerazione dei diffusi processi di ristrutturazione che inevitabilmente caratterizzeranno gli assetti delle imprese nel breve e medio termine.

Le parti sociali hanno anche affrontato il tema della relazione tra norme innovative contenute nel *Jobs Act* e contrattazione collettiva, sostenendo come, nell'evoluzione delle relazioni industriali, la contrattazione nazionale debba mantenere le funzioni di indirizzo per le trattative di secondo livello, cui spetta la regolamentazione della vita dall'interno delle imprese. Una preliminare comparazione condotta tra i contratti di secondo livello stipulati prima e dopo tale riforma farebbe infatti ipotizzare una limitazione degli ambiti di trattativa (si veda, ad esempio, la nuova disciplina sul demansionamento, sul controllo a distanza, sul compenso orario minimo). Un rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene rilevata nel *Jobs Act* solo nella definizione degli strumenti dedicati ad affrontare situazioni di crisi aziendale (ad esempio i contratti di solidarietà) e nel ricorso agli ammortizzatori sociali. I ritardi nell'attuazione degli accordi sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale rappresentano un vincolo all'accelerazione e sviluppo della contrattazione decentrata.

4.3. Diffusione e caratteristiche della contrattazione di secondo livello in

Italia: il Sistema informativo sulla contrattazione aziendale - SICA⁶⁴

4.3.1 Il contesto di riferimento e l'avvio del Progetto Istat

I principali aspetti sottolineati dalle diverse parti sociali e industriali coinvolte nella predisposizione e diffusione della contrattazione decentrata, possono essere sintetizzate in: presenza di “anomalie” dell’attuale sistema contrattuale nazionale, l’importanza e la necessità di un sistema contrattuale che sia da stimolo alla produttività-redditività dell’impresa e la carenza di informazioni di statistica ufficiale, non adeguata a cogliere la globalità del fenomeno. A seguito degli Accordi siglati nel corso del 2009, come indicato nel Paragrafo 4.1, è stata sancita la pratica degli accordi in “deroga” rispetto al CCNL, con l’obiettivo di favorire intese volte a far fronte a situazioni di crisi e/o a favorire lo sviluppo economico di determinate aziende o aree. Muta il sistema delle relazioni industriali che ha nel tempo affermato la centralità del CCNL, modificando quindi direttamente anche la struttura contrattuale nazionale. Peraltro su quest’ultima le informazioni sono state parziali o relegate a *case study*.

Sempre nel 2009, si introduce l’Elemento di garanzia retributivo (EGR) definito in quota fissa all’interno del CCNL di riferimento delle imprese, che si applica ai lavoratori dipendenti non interessati da contrattazione di secondo livello, con differenziazioni a livello di comparto contrattuale circa la sua applicabilità. In sostituzione del tasso di inflazione programmata per l’adeguamento dei minimi tabellari, si adotta come misura della dinamica dei prezzi l’indice armonizzato dei prezzi al consumo, al netto dei prezzi dei beni energetici importati (IPCA). La verifica e la definizione dell’eventuale importo retributivo vengono demandati, per il settore privato dell’industria e dei servizi, ad un Comitato paritetico costituito *ad hoc* a livello interconfederale. Il periodo di vacanza contrattuale viene sostituito dal riconoscimento di una copertura economica *ex post* rispetto alla scadenza del contratto precedente. Dal 2011, l’Accordo interconfederale sancisce che la contrattazione di secondo livello potrebbe esercitare funzioni normative delegate direttamente dalla legge, anche in contrasto e in modo peggiorativo rispetto alle disposizioni del CCNL. In pratica, potrebbe essere possibile attivare funzioni di contrattazione di secondo livello senza aderire ad alcun CCNL di categoria.

La volontà di valorizzare la contrattazione di secondo livello viene riaffermata nel 2013 con l’Intesa sulla produttività, che affida in maniera inequivocabile alla contrattazione di secondo livello il ruolo di stimolo della produttività a livello aziendale, attraverso il collegamento tra livelli retributivi e crescita economica (legame che è risultato ai più discutibile in un momento di forte crisi internazionale) e una migliore organizzazione del lavoro. L’Accordo unitario del 2013 introduce un accordo territoriale, ritenuto utile per estendere i benefici della detassazione ai lavoratori delle imprese dove non sono presenti e operanti le rappresentanze sindacali, integrato il mese successivo dall’Intesa unitaria sulla rappresentanza che introduce criteri per legittimare le sigle sindacali predisposte alla contrattazione decentrata, proponendo la valorizzazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), senza darne però una connotazione certa e lasciando la possibilità di coesistenza tra le RSU e le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).

⁶⁴ A cura di Stefania Cardinaleschi (par. 4.3.1) e Stefano De Santis (par.4.3.2) (ISTAT).

Sempre nel 2013, vengono identificati in maniera più chiara gli indicatori e il tipo di intervento a cui collegare il premio di risultato nella sua parte variabile, facendone oggetto di detassazione come previsto già dal 2007. Tuttavia, seguendo l'evoluzione degli incentivi contributivi e fiscali per il livello della contrattazione decentrata, tale detassazione non ha indotto di fatto una variabilità della retribuzione o innovazioni di tipo organizzativo, andando piuttosto a ridurre il cuneo fiscale su parti variabili della retribuzione. Le novità introdotte negli Accordi siglati dal 2007 rendono ancora più interessante, ma anche problematica, un'analisi della situazione esistente, e degli effetti sulla diffusione e redditività della contrattazione di secondo livello, introducendo ulteriori elementi informativi sulla diffusione e la caratterizzazione della contrattazione di secondo livello, su cui non si dispone di dati ufficiali. I numerosi *case study* sull'argomento hanno cercato di documentare come sia stato largamente disatteso l'obiettivo programmatico di incrementare la diffusione della contrattazione decentrata. Scarsa diffusione sul territorio nazionale ed elevata discontinuità dei "premi variabili" collegati alle *performance* delle imprese hanno anzi determinato ampliamento dei differenziali salariali territoriali, per genere e per qualifica.

L'Istat nell'ambito della Convenzione con il Cnel, al fine di colmare le carenze informative esistenti, ha predisposto appositi strumenti conoscitivi, venendo incontro all'assenza di informazioni di statistica ufficiale sulle modalità e sulla diffusione della contrattazione di secondo livello e il ruolo delle parti sociali e imprenditoriali. Per questo è stato definito un progetto con l'obiettivo di predisporre entro la scadenza iniziale della Convenzione con il Cnel un "Sistema Informativo sulla Contrattazione Aziendale (SICA)", con la costituzione di un gruppo di lavoro interno all'Istat, al fine di monitorare il fenomeno attraverso la costituzione di un sistema informativo che garantisca informazioni e aggiornamenti significativi nel corso degli anni.

Le attività hanno riguardato un'attenta analisi dell'offerta di informazione e degli archivi e dati statistici disponibili (ISTAT e non), attraverso una serie di incontri con testimoni privilegiati sia delle realtà industriali che sindacali ed istituzionali. Dall'avvio del progetto sono state già predisposti tre diversi tipi di rilevazione, rappresentate da Moduli aggiuntivi a rilevazioni ISTAT pre-esistenti; la rilevazione sulla struttura del costo del lavoro 2012 e la rilevazione sul clima di fiducia delle imprese (a gennaio 2014 e maggio 2015). Tale impostazione ha permesso una elevata economia di scala nei costi delle rilevazioni e la possibilità di utilizzare strutture campionarie robuste.

In questo documento si presenta la metodologia di base del progetto SICA che ha permesso l'integrazione di archivi da indagine Istat (in parte non ancora pubblicati), fiscali, e amministrativi, uniti ai risultati del Modulo aggiuntivo sulla contrattazione nazionale e decentrata inserito nella LCS dell'anno 2012.⁶⁵

4.3.2 La metodologia alla base del progetto SICA

Il progetto relativo al Sistema Informativo sulla Contrattazione Aziendale (SICA) nasce con l'intenzione di investigare il fenomeno della contrattazione di secondo livello, cercando al contempo di sfruttare l'enorme disponibilità di dati a

⁶⁵ Nell'ambito del progetto sono stati anche predisposti due moduli aggiuntivi inseriti nella rilevazione sul clima di fiducia, somministrati nel mese di gennaio 2014 e di maggio 2015. I risultati sono in corso di elaborazione.

disposizione dell'Istituto e mettendo a sistema l'informazione disponibile da fonte statistica e sia amministrativa.

Le fonti sono perciò:

- di natura statistica, ovvero il grande patrimonio di indagini sui diversi aspetti della vita sociale ed economica del paese;
- di natura amministrativa, legato perciò alla crescita esponenziale nella produzione e conseguente disponibilità di dati, strutturati e non strutturati, che caratterizza le società contemporanee (*Big Data*) e il cui enorme potenziale informativo è in grado di sostituire o fornire informazioni aggiuntive per le statistiche ufficiali, oltre che per una serie di altri molteplici fini.

Considerate congiuntamente, tali fonti rappresentano una base integrata di dati estremamente ricca e utile per soddisfare una pluralità di esigenze informative. Il carattere ubiquo della base dati è in grado di supportare decisioni rispetto ad una molteplicità (crescente) di obiettivi, mentre le tecnologie e i concetti che ne sono alla base permettono di modificare nel tempo non solo obiettivi, ma anche i processi e le strutture delle organizzazioni.

I fini del lavoro avviato e di quello da predisporre in prospettiva, sono di diffusione statistica così come di ricerca. Gli archivi utilizzati in questo caso sono stati:

1. Bilanci civilistici dalle camere di Commercio per il periodo 2004-2012, relativi alle società che per forma giuridica e preminenza di fatturato sono tenute al deposito di bilancio ai fini di pubblicità legale (circa 700.000 *record* di microdati relativi alle imprese più rilevanti economicamente).
2. I dati relativi ai lavoratori impiegati presso la complessità delle imprese del settore privato e pubblico, desumibili dalle fonti fiscali (certificazioni dei redditi 770) come dalle fonti contributive (INPS), sia con dettaglio mensile che annuale (pertinenti perciò alla totalità dell'impiego assimilato al lavoro dipendente).
3. Il registro di ASIA imprese, unità locali e occupazione, contenente informazioni strutturali sulle imprese (settore di attività, livello di occupazione, ubicazione territoriale) a livello censuario, relativo agli anni 2004-2012. L'Archivio ASIA è un registro di imprese e unità locali aggiornato annualmente dall'Istat attraverso un processo di integrazione di fonti amministrative e statistiche, che include tutte le unità economiche che esercitano arti e professioni nei settori dell'industria e dei servizi e fornisce informazioni identificative e di struttura di tali unità.
4. L'indagine multiscopo sulle imprese nell'ambito del 9° Censimento sull'Industria e Servizi 2011, contenente una dettagliatissima informazione su diversi aspetti rilevanti della competitività delle imprese (strategia, proprietà, gestione, innovazione, internazionalizzazione ecc.). L'indagine è stata condotta su un campione di oltre 260.000 unità, con una strategia mista di rilevazione (campionaria sotto i 20 addetti; censuaria sopra tale limite).
5. L'indagine sull'Innovazione delle Imprese o *Community Innovation Survey* (Cis), è un'indagine sviluppata congiuntamente dall'Eurostat e dagli Istituti statistici dei Paesi Ue ed è finalizzata a raccogliere informazioni sui processi di innovazione nelle imprese europee dell'industria e dei servizi. In particolare, la rilevazione fornisce un ampio e articolato insieme di informazioni relative alla dimensione e al settore in cui operano le imprese

innovatrici, alla tipologia di innovazione introdotta e alle spese sostenute per l'introduzione di innovazioni (incluse le spese per ricerca e sviluppo), agli obiettivi dell'innovazione e al loro impatto sui risultati economici, al sostegno pubblico dell'innovazione e agli accordi di cooperazione. L'indagine interessa un campione di circa 40.000 imprese ed i suoi dati sono relativi al triennio 2010-2012.

6. Le informazioni appositamente raccolte attraverso una specifica indagine, collegata con la rilevazione *Labour Cost Survey* (LCS) e disciplinata dal Regolamento del Consiglio 530/99, dal Regolamento attuativo della Commissione 1737/2005 e dal Regolamento della Commissione 698/06 sulla valutazione della qualità. Dato che questa indagine ha il suo focus su un dettaglio molto elevato di voci retributive e contributive per la composizione del costo del lavoro, la raccolta dell'informazione relativa ai diversi livelli di contrattazione che hanno contribuito a formare tale struttura di costi (CCNL, contrattazione di II livello, contrattazione individuale) trova qui una sua naturale collocazione.
7. i moduli previsti dalle rilevazioni quadriennali sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (SES e LCS) che ogni due anni hanno rilevato, dal 2000, informazioni relative alla contrattazione di primo e di secondo livello, non ancora diffuse in maniera dettagliata⁶⁶.

Attraverso l'analisi dei contenuti informativi degli archivi amministrativi e statistici disponibili a livello nazionale, è stato possibile predisporre un lavoro di armonizzazione delle classificazioni, definizioni e dei dati presenti nelle diverse fonti. L'insieme dei dati e metadati disponibili sono stati opportunamente usati in ogni fase del processo statistico con le seguenti finalità:

- disegno del questionario e del campione in fase di acquisizione dati (raccolta dell'informazione mancante);
- controllo e correzione per validare i dati sia a livello di microdato e di dominio di stima;
- a complemento dell'informazione acquisita per diffusione e analisi.

L'integrazione delle informazioni ha perciò garantito la completezza dell'informazione, il livello di dettaglio informativo e di qualità delle stime, non ottenibili da altre fonti ufficiali e di difficile rilevazione.

Nell'intento di costituire un sistema informativo sulla contrattazione di secondo livello, l'ISTAT ha definito di un *database* complesso che ha permesso di approfondire alcuni aspetti, quali la presenza o meno di fattori determinanti la probabilità che ha un'impresa di avere un contratto di secondo livello. Attraverso un approccio statistico-econometrico, sono stati analizzati gli effetti della contrattazione decentrata su: i differenziali salariali di genere, i fattori determinanti per la pratica della contrattazione e la dimensione economica in termini di legame esistente tra contrattazione di secondo livello e produttività delle imprese.

Si tratta di studi che verranno approfonditi e di cui si procederà ad adeguata diffusione. I risultati di queste analisi statistico-econometriche vengono a seguire nel presente documento:

⁶⁶ Il controllo e correzione dei dati della LCS e SES non ancora diffusi dall'Istat è stata una delle attività sviluppate nell'ambito del progetto SICA. A questa attività ha collaborato Fabiana Rocci (ISTAT). Sono in corso le ultime verifiche.

- I fattori determinanti per la pratica della contrattazione: le prime evidenze empiriche (Par. 4.5);
- Relazione tra livelli di contrattazione di secondo livello e differenziali salariali di genere (Par. 4.6);
- Premio salariale legato all'età del lavoratore e ruolo della contrattazione collettiva (Par. 4.7);
- Contrattazione decentrata e produttività d'impresa: alcune evidenze empiriche per le imprese italiane (Par. 4.8)

Poiché l'ultimo dato disponibile della rilevazione sulla struttura delle retribuzioni fa riferimento al 2010, i documenti presentati vanno considerati un esercizio utile da replicare sui prossimi dati della SES che saranno disponibili entro giugno 2016, con riferimento all'anno 2014. Per gli archivi fiscali e amministrativi utilizzati nei lavori va inoltre considerato che il loro aggiornamento può considerarsi ormai a regime e quindi la tempistica e la qualità del dato sarà garantita nei prossimi anni.

Il lavoro rappresenta un valido esempio di collaborazione tra dipartimenti dell'Istituto rappresentati nel gruppo di lavoro⁶⁷ e rappresentanti dell'Accademia sensibilizzati dall'argomento, che hanno offerto quindi la possibilità di sviluppare comuni linee di ricerca affrontando alcuni degli aspetti più rilevanti. Di fatto esiste oggi un pool di professori che collabora con il SICA, con cui si stanno delineando alcune linee di ricerca che saranno oggetto di prossima diffusione.

4.4 La rilevazione su caratteristiche e diffusione della contrattazione decentrata⁶⁸.

4.4.1 Le caratteristiche della rilevazione

La rilevazione diretta, di cui si presentano i risultati definitivi relativi al solo settore privato, è stata effettuata predisponendo un Modulo *ad hoc* nell'ambito della rilevazione LCS dell'anno 2012, in grado di garantire alle stime sulla contrattazione una rappresentatività a livello nazionale, ripartizione geografica, per attività economica e classi di dipendenti. Le imprese oggetto della rilevazione sono quelle con almeno 10 dipendenti operanti in tutti i settori produttivi, con l'esclusione dell'Agricoltura e della Pubblica Amministrazione in senso stretto, appartenenti sia al comparto pubblico che privato.

Poiché alle aziende è stato richiesto di indicare nel modulo *ad hoc* la situazione al momento della compilazione, i dati raccolti fanno riferimento al 2012-2013.

La definizione dei contenuti della rilevazione ha tenuto conto dei recenti sviluppi delle relazioni industriali, con l'obiettivo di fornire un buon livello informativo, statisticamente significativo, sullo stato delle relazioni sindacali e sulla diffusione e caratteristiche della contrattazione nazionale e decentrata.

Nella predisposizione del modulo di rilevazione, particolare attenzione viene data alle variabili indicative dei seguenti fenomeni: lo stato delle relazioni sindacali e industriali (tasso di sindacalizzazione, adesione ad Associazioni di categoria,

⁶⁷ Il gruppo di Lavoro SICA è coordinato da Stefania Cardinaleschi, vi partecipano Diego Belisai, Laura Bisio, Stefano De Santis, Chiara Gnesi, Paola Naddeo e Fabiana Rocci. Antonella Pietrantoni svolge funzioni di segreteria.

⁶⁸ A cura di Stefania Cardinaleschi (ISTAT).

diffusione dell'EGR e di altri incentivi erogati in assenza di contrattazione di secondo livello, tipo di rappresentanza sindacale presente in azienda); il livello e i contenuti della contrattazione di secondo livello collettiva *e/o ad personam*; tipo di materie negoziate *e/o* disciplinate dal contratto di secondo livello; principali caratteristiche del premio di risultato (se erogato), come il livello di diffusione e di applicazione, i meccanismi e i criteri che regolano la definizione e l'erogazione della quota retributiva incentivante⁶⁹.

Inoltre, una valutazione del riflesso retributivo indotto (o meno) dalla contrattazione di secondo livello ha previsto la richiesta diretta alle imprese degli importi relativi a voci specifiche che possono essere regolate dalla contrattazione decentrata, come Superminimi individuali, Indennità fisse, Premi di risultato predeterminati in cifra fissa, Premi di risultato parzialmente o totalmente variabili in funzione di obiettivi prefissati, Altre voci retributive (arretrati, *fringe benefits* etc.). Il campione finale osservato è costituito da 13.400 imprese del settore privato⁷⁰.

4.4.2 L'analisi dei sistemi di integrazione salariale regolata dalla contrattazione di primo e/o secondo livello: indicatori delle relazioni sindacali in Italia.

Nel presente documento si osservano i dati relativi esclusivamente alle imprese del comparto privato con almeno 10 dipendenti, escludendo quindi dall'analisi, le imprese del settore pubblico, i cui dipendenti costituiscono il 28,5% dell'occupazione dipendente nazionale rappresentata da 11,7 milioni di dipendenti.

La diffusione dei CCNL e alcune indicazioni sullo stato delle relazioni industriali e sindacali. I dati rilevati sono stati integrati con gli archivi INPS relativi a diverse tipologie di CCNL applicati (fino a nove CCNL) a livello di dipendente⁷¹ e quindi di unità locale. In questo senso quindi il dato sul CCNL può essere considerato statisticamente esaustivo del fenomeno. Non è tanto l'attività economica principale delle imprese ad influenzare l'adozione di CCNL, quanto la complessità aziendale in termini e prodotti e servizi offerti.

I dati mostrano che il 99,4% delle imprese osservate applica almeno un CCNL. Nel 75,7% un'unica tipologia contrattuale copre il 100% dei dipendenti. Se si considerano i quattro principali CCNL nel 93,6% delle imprese si arriva a coprire contrattualmente tutti i dipendenti.

Tavola 4.1 Imprese rispetto alla copertura del/dei CCNL sui dipendenti (valore percentuale sul totale imprese del settore)

69 Si ringrazia in particolare per l'attenzione, gli spunti di analisi e i suggerimenti nella definizione dei diversi Moduli sulla Contrattazione nazionale e decentrata: prof. Riccardo Leoni Università di Bergamo), prof.ssa Marina Schenkel (Università di Udine) e prof. Mario Biagioli. (Università di Modena).

70 La metodologia dell'indagine coincide con quella della Rilevazione sulla struttura del costo del lavoro in Italia (<http://www.istat.it/it/archivio/143789>), tranne che nella parte relativa alla definizione del campione oggetto delle stime finali. Quello del Modulo aggiuntivo qui presentato è un sottoinsieme della rilevazione. In una prima fase sono state selezionate le imprese rispondenti al Modulo, non obbligatorio nella compilazione effettuata via *web*. In una seconda fase si è analizzata la struttura campionaria risultante, valutando la presenza di strati campionari iniziali non rappresentati nel sotto-campione. Si è quindi proceduto all'integrazione delle mancate risposte totali negli strati vuoti, procedendo all'integrazione di circa 600 imprese rispondenti invece alla Rilevazione generale- Su queste si è proceduta all'integrazione delle mancate risposte parziali. Questa fase è stata progettata ed elaborata da Cardinaleschi-De Santis (ISTAT).

71 Il dato INPS ha permesso di ricostruire a livello di impresa la percentuale dei dipendenti coperti da uno o più contratti applicati. Il dato può considerarsi esaustivo del fenomeno.

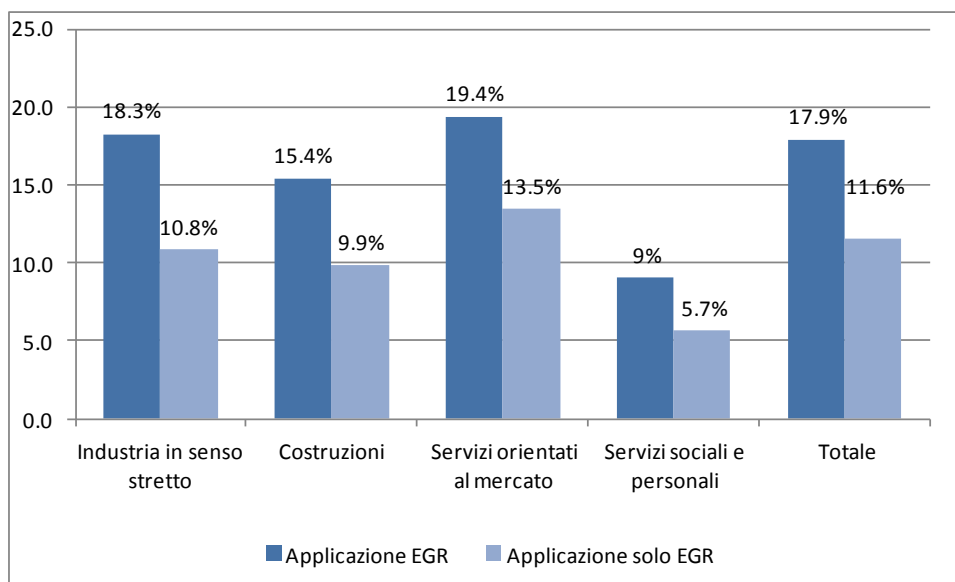
Settore di attività economica	presenza di CCNL principale	imprese con copertura totale dei dipendenti	
		attraverso CCNL principale	copertura totale dipendenti con al massimo 4 CCNL
Industria in senso stretto	99.8	77.6	95.5
Costruzioni	100.0	75.0	94.5
Servizi orientati al mercato	99.4	75.0	92.4
Servizi sociali e personali	96.7	71.8	90.5
Totale	99.4	75.7	93.6

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Le imprese che applicano al totale dei loro dipendenti un unico tipo di CCNL sono pari all'81,6% di quelle con meno di 50 dipendenti e appena il 12,2% di quelle con almeno 500 dipendenti, dove è la complessità della struttura produttiva e la diversificazione delle attività a prevedere più di una tipologia contrattuale (Tavole da A1 ad A3 in Appendice). La maggiore concentrazione di contratti "unici" e a copertura di tutti i dipendenti viene rilevata nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione e nell'Istruzione e dalle attività. Maggiore diversità dei CCNL applicati dall'impresa si rileva nelle attività di fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata e quelle finanziarie e assicurative⁷².

L'elemento di garanzia retributivo (EGR)⁷³, introdotto per stimolare la diffusione dei contratti integrativi al CCNL, viene utilizzato nel 17,9% delle imprese, il 11,6% lo applica in maniera esclusiva senza prevedere altre forme di incentivi retributivi integrativi al CCNL.

Figura 4.1 Imprese che applicano l'EGR in totale e in modo esclusivo per settori di attività economica (percentuali sulle imprese di settore)



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

⁷² Nella rilevazione, sono state indicate dalle imprese circa 200 CCNL diversi ad indicare l'esistenza di una elevata polverizzazione degli ambiti negoziali.

⁷³ L'EGR si applica ai lavoratori dipendenti di aziende prive della contrattazione di secondo livello che non hanno percepito altri trattamenti economici oltre a quanto stabilito dal CCNL. Si ricorda che non tutti i CCNL prevedono al loro interno la possibilità di distribuire tale forma di integrazione della retribuzione.

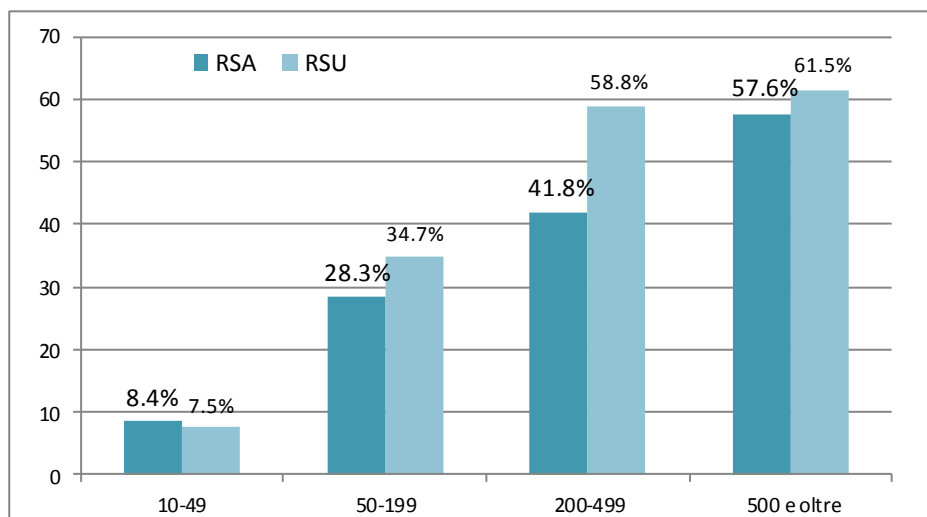
A livello territoriale l'EGR è più diffuso nel Nord-est e Nord-ovest (rispettivamente nel 20% e nel 19,5% delle imprese), ma viene maggiormente utilizzato nel Nord-est (13,6%) e nel Centro (11,83%). Il Sud fa registrare i livelli minori: il 12% utilizza EGR il 9,7% in forma esclusiva. Si vede una maggiore propensione delle imprese con meno di 200 dipendenti all'adozione di questo istituto contrattuale, la cui presenza nelle aziende si riduce al crescere della sua dimensione. (Tavole da B1 a B3 in Appendice).

Va evidenziato che non tutti i CCNL prevedono la possibilità di introdurre l'EGR come incremento fisso della retribuzione contrattuale e inoltre la sua applicazione potrebbe condizionare il futuro sviluppo della contrattazione di tipo collettiva, che dovrebbe garantire margini retributivi superiori.

Altri incentivi riguardano meno di 1 impresa su 100 (0,8%), con il valore più elevato, ma sempre esiguo, nelle costruzioni dove l'1,6% applica incentivi integrativi al contratto di primo livello, EGR escluso.

Le RSU⁷⁴ e RSA appaiono ancora poco diffuse, essendo rispettivamente presenti nel 12,1% e 11,8% delle imprese. Posto uguale a 100 il totale nazionale, il 53,1% delle RSU e il 65,1% RSA sono nell'industria in senso stretto, con una maggiore presenza nel Nord-ovest (Tavole da C1 a C4 in Appendice). La presenza di tali rappresentanze aumenta al crescere della classe dimensionale delle imprese: in quelle con 10-49 dipendenti la percentuale in cui è presente la RSU e la RSA sono 7,5% e 8,4% mentre in quelle con almeno 500 dipendenti tali percentuali arrivano rispettivamente a 61,5% e 57,6%.

Figura 4.2 – Imprese che dichiarano la presenza di RSU e/o RSA (Valori percentuali sul totale imprese di settore).



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Le RSU, introdotte agli inizi degli anni '90, hanno sostituito progressivamente, per loro natura e definizione, le RSA in ogni realtà produttiva, ma sono ancora compresenti nel 3,2% delle imprese nazionali, in quelle cioè dove le RSA non

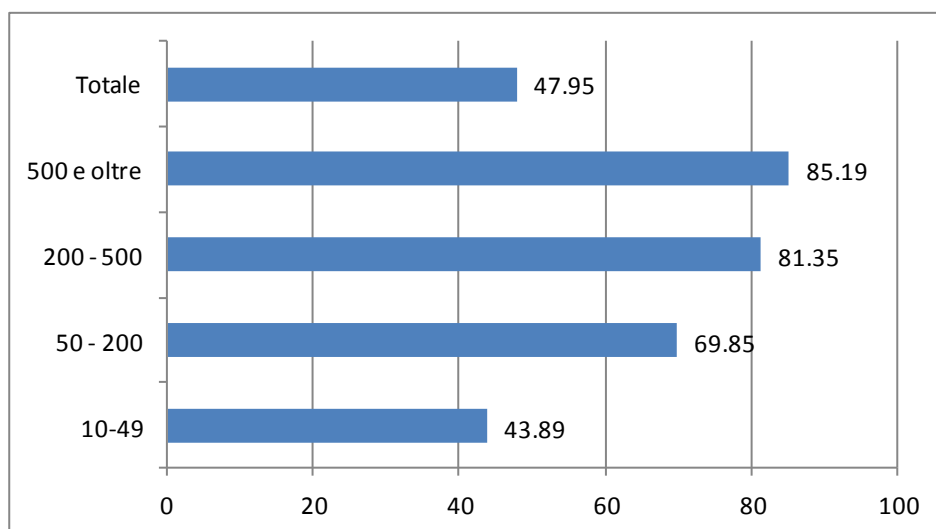
⁷⁴ Le Rappresentanze Sindacali Unitarie, in virtù della loro natura elettiva, dovrebbero favorire la partecipazione alle relazioni industriali anche ai lavoratori non iscritti al sindacato. Le Rappresentanze Sindacali aziendali tutelano di fatto i diritti dei lavoratori iscritti al sindacato.

sono state ancora sciolte, come previsto nei recenti accordi interconfederali.

La presenza di Comitato Aziendale Europeo (CAE)⁷⁵ appare limitata, coinvolgendo solo lo 0,4% delle imprese. Va ricordato che in Italia viene costituito attraverso un accordo interconfederale e interessa solo le imprese che occupano almeno 1.000 lavoratori dell'UE e almeno 150 in due stati membri. Sono maggiormente presenti nell'industria manifatturiera, dove è rappresentato il 45,8% dei Comitati segnalati.⁷⁶

Il 48% delle imprese dichiara di aderire ad una delle numerose Associazioni di Categoria esistenti a livello nazionale, soprattutto le imprese industriali (58,8%), seguite dal settore edile (50,6%) e dai servizi: il 47,5% di quelli sociali e personali e il 38% di quelli orientati al mercato. Aumenta l'adesione al crescere della dimensione aziendale: interessa il 43,9% delle piccole imprese, ma l'85,2% di quelle con almeno 500 dipendenti. A livello territoriale più del 50% delle imprese del Nord-est e Nord-ovest aderisce ad associazioni di categoria, mentre inferiore al 30% è il dato relativo al Sud (Figura 4.3).

Figura 4.3 Imprese che dichiarano di aderire ad Associazioni Nazionali di Categoria
(percentuale sulle imprese di settore)



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

In particolare, la propensione ad aderire ad associazioni di categoria è maggiore nell'industria manifatturiera (68,2%) e nelle attività finanziarie e assicurative (67,5%). Nel settore del commercio e dell'istruzione l'adesione si dimezza, passando in termini percentuali, rispettivamente al 32,2% e al 31,2% (Tavole da C1 a C4 in Appendice).

La rilevazione ha chiesto alle imprese di indicare il numero di quote sindacali raccolte direttamente in busta paga. I dati mostrano come circa 30 dipendenti su 100 sono iscritti al sindacato⁷⁷, al netto delle quote versate direttamente dai dipendenti, che potrebbero essere osservate solo a livello individuale, e non

⁷⁵ Il CAE è istituito dalla direttiva dell'Unione Europea 94/45 CE del 22 settembre 1994, Organismo sovranazionale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali.

⁷⁶ Su 13.400 imprese rilevate solo 694 ne dichiarano la presenza.

⁷⁷ Il tasso di sindacalizzazione rappresenta una sottostima di quello effettivo in quanto al netto delle quote versate direttamente dai dipendenti, su cui non esistono dati ufficiali.

nell'impresa a cui si rivolge la rilevazione, e che attualmente non vengono statisticamente rilevate.

Valori più elevati caratterizzano le imprese dell'Industria in senso stretto (33,1%), rispetto ai servizi orientati al mercato (31,5%) e ai servizi sociali e personali (27,3%), mentre il tasso minimo si rileva nel settore delle costruzioni (23,7%) (Tavole da D1 a D3 in Appendice).

Il tasso di sindacalizzazione aumenta all'aumentare della dimensione aziendale: dal 30,6% delle imprese che occupano tra i 10 e 49 dipendenti al 37% di quelle di maggiore dimensione. Supera il 40% nelle imprese industriali del Sud e Isole e in quelle dei servizi di mercato del Sud.

4.4.3 Diffusione e caratteristiche della contrattazione di secondo livello

collettiva e/o individuale: tipologie contrattuali e materie oggetto dei contratti collettivi

I dati relativi alla contrattazione di secondo livello evidenziano la complessità del fenomeno, soggetto a normative in evoluzione e in una situazione di crisi economica in cui gli atteggiamenti difensivi delle aziende si oppongono esigenze altrettanto difensive delle parti sindacali.

Le imprese coinvolte dalla contrattazione individuale e collettiva sono pari a 54.69 ovvero il 31,6% delle imprese prevede integrazioni retributive determinate in fase di contrattazione decentrata, escluso cioè l'applicazione di EGR. Il 9,6% delle imprese nazionali effettua esclusivamente contrattazione *ad personam* e il 21,2% è coinvolto da contrattazione collettiva. I contratti *ad personam* vengono applicati nel 9,6% delle imprese nazionali. Il premio di risultato viene erogato nel 13,4% delle imprese (Tavole da E1 a G1 in Appendice).

Si osserva una maggiore concentrazione di contrattazione di secondo livello nell'industria in senso stretto, pari al 36,8% del totale delle imprese del settore. Un dato lievemente inferiore si ha nell'industria delle costruzioni (35,7%), che si riduce progressivamente passando ai settori dei servizi sociali e personali (30,9%) e a quelli orientati al mercato (26,6%) (Figura 4.2).

Tavola 4.2 – Imprese per settori di attività economica coinvolte da contrattazione di secondo, solo collettiva e solo individuale e che erogano premio di risultato (Valori percentuali sul totale imprese di settore).

AGGREGAZIONI ATECO	Totale imprese	Presenza di contrattazione di 2° livello	Contrattazione Collettiva	Solo Contrattazione individuale	Premi di risultato
% sul totale imprese					
Industria in senso stretto	100.0	36.8	25.1	11.0	17.7
Costruzioni	100.0	35.7	27.1	7.0	13.9
Servizi orientati al mercato	100.0	26.6	17.1	9.0	10.2
Servizi sociali e personali	100.0	30.9	18.3	10.1	11.6
Totale	100.0	31.6	21.2	9.6	13.4

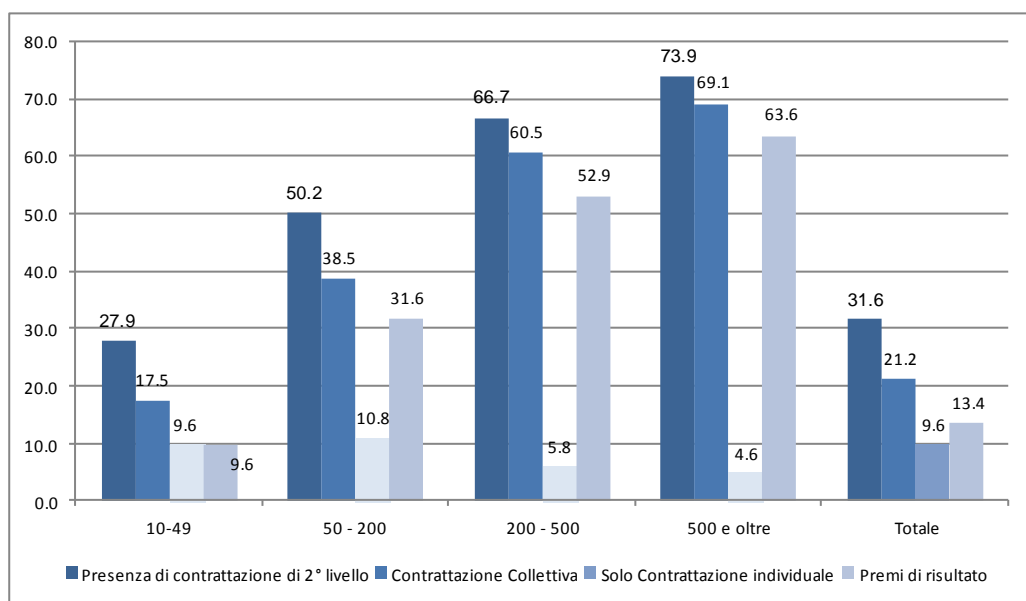
Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Se si considera l'insieme dei contratti di secondo livello siglati a livello nazionale

si osserva che circa il 40% del totale viene applicato nelle attività manifatturiere e, a seguire, nell'11,9% nelle attività delle costruzioni e nell'11,8% nel Commercio all'ingrosso e al dettaglio. Queste tre aggregazioni economiche sono anche le più consistenti in termini di imprese a livello nazionale (rispettivamente pari al 34,9%, 10,5% e 18,2%), ma, fatta eccezione per l'industria, gli altri due settori riducono la propria quota in termini di contratti decentrati realizzati.

Cresce la percentuale di imprese coinvolte dalla contrattazione decentrata al crescere della dimensione aziendale, passando dal 27,9% delle piccole aziende coinvolte dalla contrattazione decentrata al 73,9% di quelle con almeno 500 dipendenti. Considerando la piccola dimensione, si contraatta di più nelle piccole imprese edili (34,2%) e di meno in quelle dei servizi di mercato (23,5%).

Figura 4.4 - Imprese per classi di dipendenti coinvolte da contrattazione di secondo, solo collettiva e solo individuale e che erogano premio di risultato (Valori percentuali sul totale imprese del settore).



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

La stretta caratterizzazione con la dimensione aziendale, si registra

indipendentemente dal settore e dalla localizzazione geografica, pur con intensità diversa: nelle grandi imprese del settore industriale e dei servizi si contratta quasi 3 volte di più che in quelle di piccola dimensione, circa 2 volte di più negli altri settori. Questa differenza aumenta se si considera la contrattazione di tipo collettivo, in tutti i settori tranne quello delle costruzioni, dove il dato rimane pressoché costante. La contrattazione individuale non risente della dimensione aziendale, mentre invece per quanto riguarda l'erogazione del premio di risultato la differenza tra piccole e grandi imprese aumenta; nell'industria e i servizi orientati al mercato si contratta circa 7 volte più che nelle piccole, poco più di 5 volte negli altri settori.

Tavola 4.3 – Differenti attitudini contrattuali tra imprese con oltre 500 dipendenti e con meno di 50 per Settore di attività economica(rapporto tra relative frequenza percentuali)

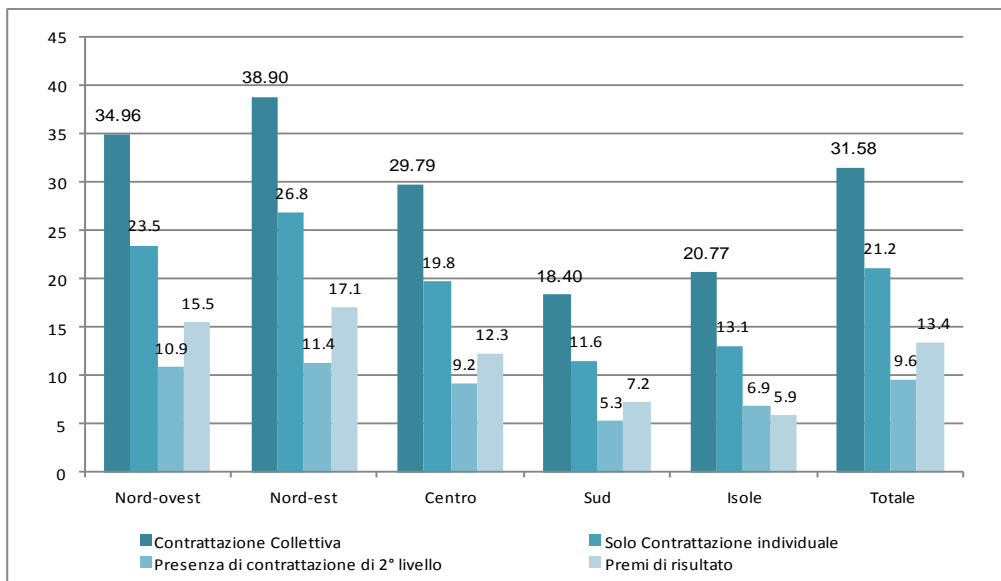
	Presenza di contrattazioni e di 2° livello	Contrattazioni e Collettiva	Solo Contrattazioni e individuale	Premi di risultato
Industria in senso stretto	2.8	4.4	0.2	7.2
Costruzioni	2.1	2.8	0.0	5.4
Servizi orientati al mercato	2.8	4.2	0.7	7.1
Servizi sociali e personali	2.2	3.9	0.3	5.6
Totale	2.7	4.0	0.5	6.6

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

A livello territoriale⁷⁸ la maggiore concentrazione di “contratti decentrati” è nelle imprese localizzate nel Nord-est (38,9% del totale) e nel Nord-ovest (35%), mentre nel Centro si scende sotto la soglia del 30 per cento (29,8)% e intorno al 20% si rileva nel Sud e nelle Isole (rispettivamente l'20,8% e il 18,4%) (Figura 4.5).

Figura 4.5 - Imprese per ripartizione territoriale coinvolte da contrattazione di secondo, solo collettiva e solo individuale e che erogano premio di risultato (Valori percentuali sul totale imprese del settore).

⁷⁸ Si premette che nelle analisi territoriali si farà riferimento alla sede centrale e amministrativa delle imprese, cioè nel caso delle plurilocalizzate non viene in questo documento considerata l'effettiva localizzazione delle unità locali che la compongono.



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

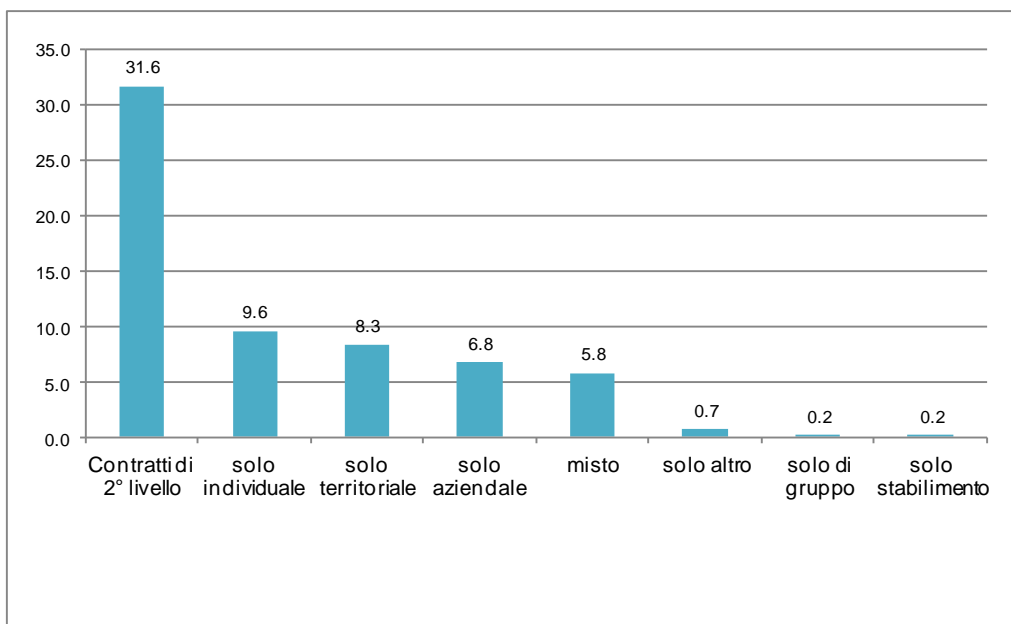
La presenza di contrattazione *ad personam* è maggiormente utilizzata nelle imprese con meno di 200 dipendenti, con il valore massimo in quelle che occupano da 50 a 200 dipendenti dell'industria e delle costruzioni, pari a circa il 13%).

La contrattazione *ad personam* coinvolge maggiormente l'istruzione (15,8%) e le Attività professionali, scientifiche e tecniche (15%). Molto bassa risulta essere nella sanità (5,7%), nelle attività estrattive e dei servizi di alloggio e ristorazione (6,2% e 6,1%).

Per quanto riguarda la composizione a livello di attività economica, si osserva che la contrattazione di secondo livello coinvolge il 70% delle aziende energetiche, il 62,6% delle attività finanziarie e assicurative e il 51,8% delle imprese estrattive. I valori più bassi si registrano nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione (19,7%) e nel commercio (20,6%). Le stesse attività economiche fanno registrare i valori più elevati per la contrattazione di tipo collettivo (rispettivamente il 52,6%, 51,4% e 45,6%).

La Figura 4.6 mostra la distribuzione della contrattazione di secondo livello in base alle principali tipologie di contrattazione utilizzate. Sono maggiormente frequenti i contratti di tipo territoriale (8,3%) e aziendale (6,8%), le formule miste (cioè con l'utilizzo di contratti collettivi e anche di correttivi *ad personam*) riguardano il 5,8% delle imprese, mentre i contratti di gruppo e di stabilimento sono presenti nello 0,9% del totale. Lo 0,7% delle aziende applica altre formule contrattuali.

Figura 4.6 - Incidenza delle tipologie di contrattazione di secondo livello nelle imprese (valori percentuali sul totale nazionale)



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Posto uguale a 100 il totale delle aziende coinvolte da contrattazione di secondo livello, si ha che il 69,4% è coinvolto nella contrattazione collettiva e la rimanente quota (30,4%) dalla contrattazione individuale.

Rappresentando gran parte della contrattazione decentrata, la contrattazione collettiva presenta specificità settoriali, dimensionali e di locazione geografica simili a quelle esaminate nel paragrafo precedente per la contrattazione di secondo livello, a meno di alcune caratterizzazioni in corrispondenza delle quali quella *ad personam* registra dati più significativi. Ciò avviene, in particolare, nelle imprese con meno di 200 dipendenti, con maggiore presenza nei Servizi, sia in quelli orientati al mercato che personali e sociali (rispettivamente nel 33,7% e 32,8% delle imprese con contratto decentrato). Nell'industria in senso stretto riguardano il 30% delle imprese ma solo il 19,5% delle imprese edili (rispetto al totale con contratto di secondo livello). Il valore più elevato riguarda le piccole e medie imprese (inferiori a 200 dipendenti, e una maggiore concentrazione nelle imprese con meno di 20 dipendenti nei servizi orientati al mercato.

Il contratto di tipo territoriale caratterizza maggiormente il settore delle costruzioni, il 20,2% delle imprese totali e il 57,2% di quelle coinvolte da contratti decentrati. Maggiore è la concentrazione nelle piccole imprese pari al 59,1% di quelle con contratto decentrato. Nell'industria il contratto riguarda soprattutto la piccola dimensione (il 26,1% del totale nazionale), il 4,5% di quelle con 50-199 dipendenti e è quasi assente nelle grandi. Il contratto territoriale viene applicato maggiormente nel Nord-est (11,4%), nel Centro (8,4%) e nel Nord-ovest 7,4%, mentre circa 5 imprese su 100 lo applicano nelle altre ripartizioni geografiche.

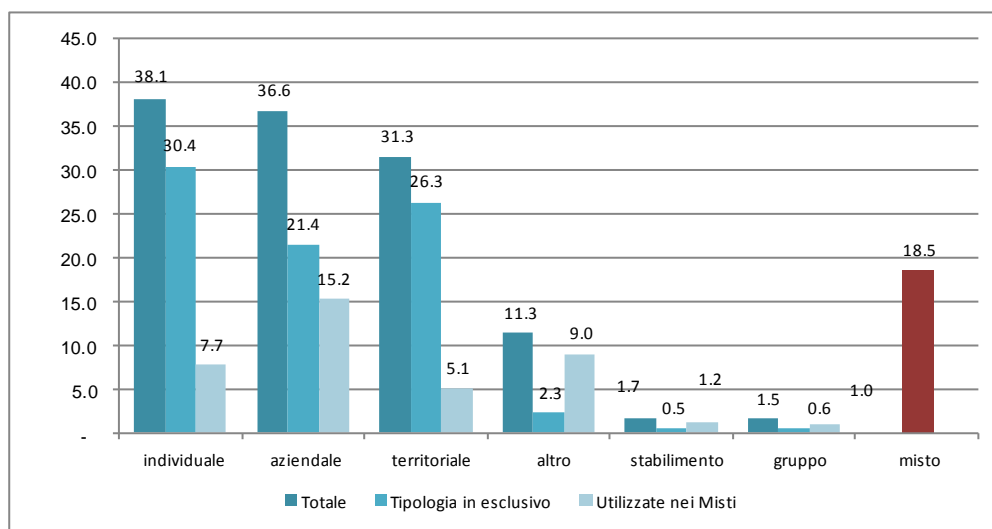
Il contratto di tipo aziendale quando viene utilizzato in maniera esclusiva caratterizza soprattutto il settore industriale, nel 9,7% delle imprese del settore, mentre è scarsamente utilizzato nei settori dei servizi (circa 5 imprese su 100) e poco rappresentato nel settore edile, coinvolgendo solo il 3,2% delle imprese.

Rispetto alle imprese che applicano il contratto aziendale, si vede che è presente in 50 su 100 di quelle con almeno 200 dipendenti. La sua applicazione cresce significativamente all'aumentare della dimensione aziendale, indipendentemente dal settore economico. Lo applicano circa 8 imprese su 100 delle aree del Nord, 6 su 100 nel centro e meno 4 imprese su 100 nelle Isole e nel Sud (rispettivamente 3,2% e 2,2%). Come di seguito indicato, quello aziendale contribuisce più delle forme contrattuali che prevedono due o più delle tipologie considerate.

Queste formule indicate come “miste” sono utilizzate dal 7,7% delle imprese industriali, dal 5% delle aziende dei servizi di mercato, dal 4,4% delle imprese dei servizi Sociali e personali e dal 2,2% degli altri Servizi. A livello geografico, l'applicazione di contratti di tipo misto caratterizza maggiormente il Nord. Considerando la distinzione per attività economica, si osserva che quasi il 50% dei contratti siglati nelle attività artistiche e nell'istruzione sono contratti a livello individuale (rispettivamente il 48,8% e il 47,4%), mentre meno diffusa appare la contrattazione individuale nelle attività finanziarie e assicurative e in quelle estrattive (17% e 11,9%). La diffusione di quella territoriale riguarda in maniera preminente il settore delle costruzioni, come già evidenziato, e delle attività estrattive, rispettivamente nel 57,1% e nel 46,4% delle imprese che fanno contrattazione collettiva. Le formule miste sono maggiormente utilizzate nelle attività di fornitura energetica (30%) e nelle attività immobiliari. La contrattazione di tipo aziendale, senza altri parametri regolatori, è largamente utilizzata nelle attività manifatturiere (nel 44,3% delle imprese con un contratto di tipo collettivo) e nelle attività finanziarie e assicurative (nel 46,5% dei casi). Le altre forme contrattuali non comprese tra le precedenti riguardano soprattutto le attività dei servizi sociali e personali e quelle di piccola dimensione.

Nella Figura 4.7 si riportano le percentuali relative alle diverse combinazioni di istituti contrattuali rilevati dall'indagine, considerando solo imprese con contratto di secondo livello. Le distinzioni indicate solo fatte rispetto all'utilizzo di ogni tipologia di contratto in maniera esclusiva o nella definizione di contratti misti.

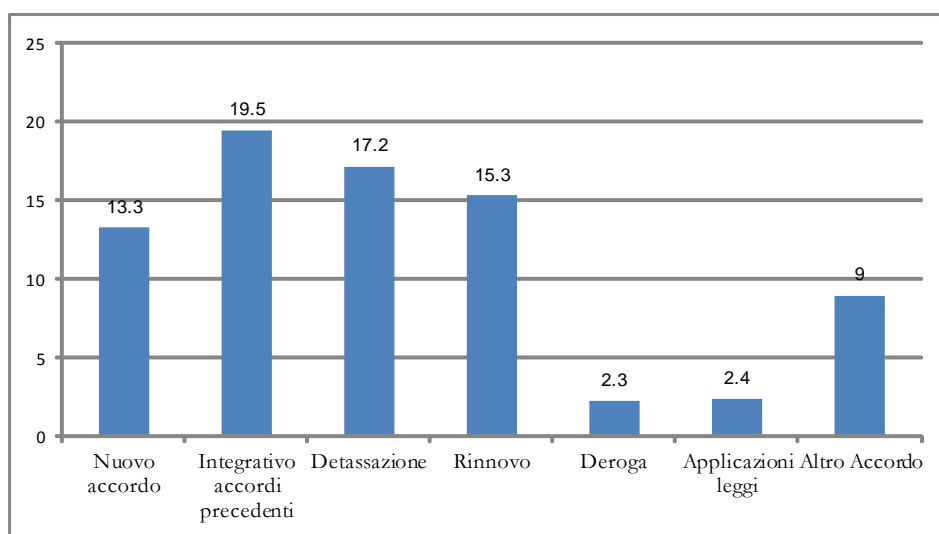
Figura 4.7 Imprese che hanno utilizzato una o più tipologie contrattuali di secondo livello (percentuale sulle imprese coinvolte da contrattazione di secondo livello – sono possibili più risposte)



La contrattazione di tipo aziendale è maggiormente presente tra nelle forme contrattuali indicate come di tipo “misto”. Il contratto *ad personam* e quello territoriale viene generalmente applicato in forma esclusiva e partecipa in maniera ridotta, rispetto a quello aziendale, alla definizione delle tipologie miste.

La rilevazione chiede alle imprese di indicare la natura degli accordi di secondo livello selezionando una o più delle modalità indicate sul questionario.

Figura 4.8 Imprese secondo la natura dei contratti di secondo livello siglati (percentuale sulle imprese coinvolte da contrattazione di secondo livello – sono possibili più risposte)



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Circa 20 imprese su 100 dichiarano di aver firmato un contratto integrativo di accordi precedenti (20,8%) e di aver siglato riferimenti specifici per usufruire della detassazione (21%), ovvero degli sgravi fiscali previsti per l'erogazione del premio di risultato variabile, collegato a obiettivi di produttività, interna ed esterna all'azienda, e definiti negli Accordi Quadro a partire dal 2007 (Cfr Par. 4.1).

Le aziende che hanno effettuato un nuovo accordo aziendale equivalgono a quelle che hanno siglato invece un rinnovo di contratti esistenti (rispettivamente il 16,5% e il 16,1% del totale). Gli accordi in deroga e l'applicazione di leggi specifiche caratterizzano circa 2 imprese su 100 (rispettivamente si osserva il 2,1% e l'1,8%). “Altri tipi di accordi” riguardano l'8,7% del totale. Si tratta di forme miste delle precedenti e non ad esse univocamente riconducibili.

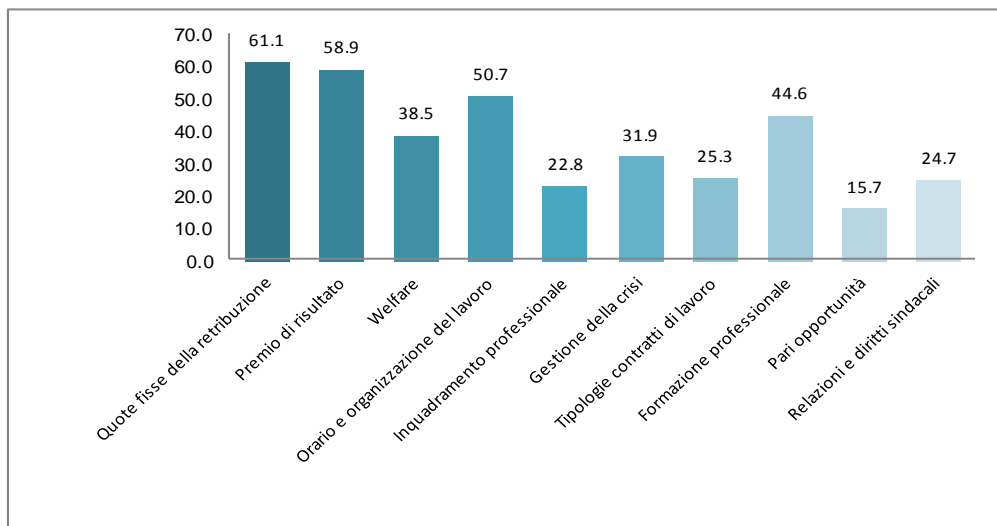
Contenuti dei contratti di secondo livello e gli ambiti contrattuali

Le materie negoziate negli accordi, forniscono indicazioni utili per comprendere la qualità della contrattazione decentrata: come le imprese rispondono alla crisi, la capacità negoziale del sindacato e i livelli e gli ambiti d'intervento concordati tra le parti.

La rilevazione ha osservato 28 distinti ambiti contrattuali. Per comodità espositiva

si è proceduto ad un raggruppamento delle 28 materie in 10 distinte, che sintetizzano per macro-aree le tematiche più significative oggetto della contrattazione decentrata. In media ogni accordo contiene 3,7 delle 10 tematiche considerate.

Figura 4.9 Quote di materie negoziate o disciplinate dai contratti di secondo livello
(incidenza percentuale sul totale delle materie indicate)



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Quello che si evince dai dati è la complessità degli accordi siglati e delle tematiche trattate.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa riguardano più frequentemente gli aspetti retributivi, sia le quote fisse della retribuzione (61,1% delle aziende che hanno risposto⁷⁹), sia le tematiche collegate alla definizione dei criteri di determinazione degli incentivi, nel 58,9% dei contratti decentrati. Sono rappresentati dalle diverse forme di erogazione del premio di risultato e definizioni dei criteri incentivanti. Questi possono essere collegati parzialmente o totalmente ad obiettivi prestabiliti, attraverso le quote determinate in cifra fissa, variabile o mista (Tavola H1)

Dopo l'aspetto retributivo, l'ambito di maggiore interesse nei contratti è rappresentato dall'orario e l'organizzazione del lavoro, che riguarda il 50,7% delle aziende. Rientrano in questa categoria gli accordi attinenti alla contrattazione sui ritmi di lavoro, alla definizione e all'erogazione dello straordinario e alla flessibilità oraria. Seguono quindi, come intensità di presenza nei contratti, le tematiche relative alla formazione professionale, presenti nel 44,6% dei contratti, in termini di formazione professionale in senso stretto ma che investono anche la tutela dell'ambiente di lavoro e la qualità e la sicurezza. I dati mostrano anche una discreta attenzione della contrattazione di secondo livello alla tutela del posto del lavoro e al controllo, seppur di tipo difensivo da parte del sindacato, delle

⁷⁹ Il tasso di risposta a questi quesiti è del 51,5%.

problematiche connesse alla crisi aziendale. Il miglioramento del *welfare* aziendale riguarda il 38,5% dei casi rilevati, sviluppandosi attraverso interventi specifici sulla garanzia della previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria e l'inserimento di forme di sostegno al reddito e alla persona. Le tematiche connesse alla gestione della crisi, rilevate nel 31,9% degli accordi, sono quelle che riguardano la contrattazione tra le parti sindacali e quelle imprenditoriali del mantenimento dei livelli occupazionali, di assunzioni o licenziamenti, dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale e del miglioramento della *performance* dell'impresa. Poco più del 20% dei contratti affronta le tematiche relative alle tipologie dei contratti di lavoro a tempo determinato e altre forme di lavoro non dipendente (25,3%), alle relazioni e diritti sindacali (24,7%), all'inquadramento professionale (22,8%).

Circa l'inquadramento professionale, si rilevano interventi di regolazione delle eventuali modifiche e la definizione di percorsi di carriera attraverso passaggi di qualifica. Poco diffuso l'inserimento di riferimenti alle "Pari opportunità" osservato solo nel 16,7% dei contratti.

Le caratteristiche del premio di risultato: problematiche e impostazione dei sistemi di incentivazione, i riflessi retributivi

Larga parte del modulo di rilevazione è stata destinata ad acquisire informazioni sul premio di risultato. Infatti, dopo l'Accordo del 1993, il dibattito che si è sviluppato sul legame tra diffusione della contrattazione decentrata e produttività, favorito dalla crescita economica in corso, ha proposto varie ipotesi sulle ricadute in termini di produttività e sugli effetti potenziali che potevano indurre sulle relazioni industriali e sindacali, su come i sistemi di incentivazioni possono ritenersi indicativi della ricerca di efficienza e delle priorità strategiche dell'impresa e su come rappresentino un segnale del ruolo negoziale del sindacato.

Molti degli effetti auspicati sono stati disattesi, ma basso è stato il supporto, come già ricordato, di informazione di statistica ufficiale. La rilevazione ha voluto così cercare di interpretare la diffusione e le caratteristiche del premio di risultato, osservandone le caratteristiche principali: gli aspetti riferiti all'impostazione del premio di produzione, le caratteristiche distributive e le modalità di erogazione.

L'esame dei dati evidenzia una elevata differenziazione e complessità dei sistemi di incentivazione, sia nella fase di impostazione della quota incentivante, sia nelle sue caratteristiche distributive e nelle modalità di erogazione.

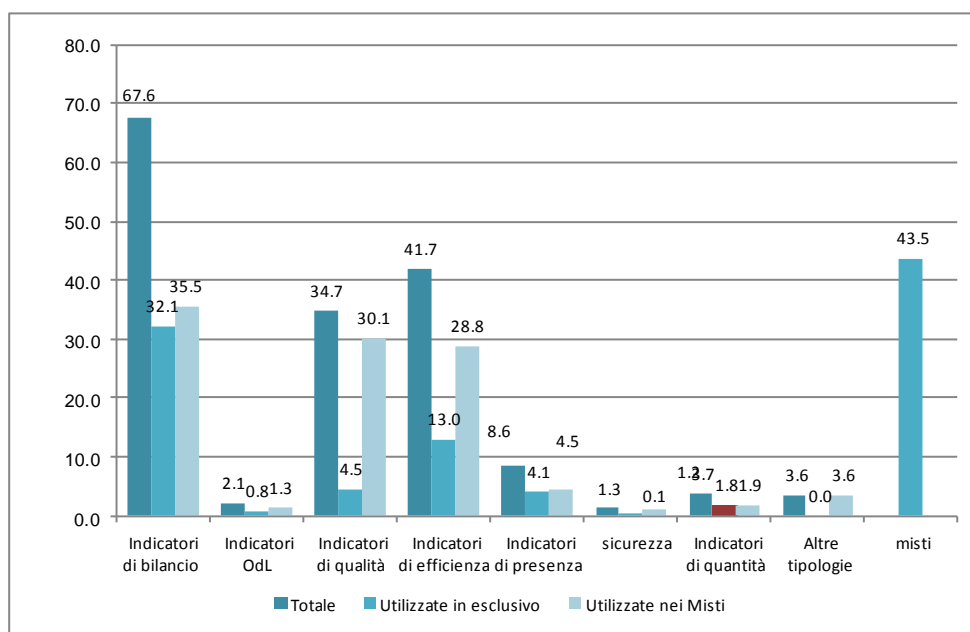
Nel Par. 4.3.2 si è osservato che il contratto sul premio di risultato viene erogato dal 13,4% delle imprese nazionali, più consistente nell'industria (17,7%) rispetto alle costruzioni (13,9%) e agli altri settori di attività economica: 11,6% nei servizi Sociali e personali e 10,2% nei servizi orientati al mercato. (Tavole da E1 a G1 in Appendice).

Nella Tavola 4.3.2 si è osservato che la sua applicazione risulta molto sensibile alla dimensione aziendale. Riguarda il 53,9% delle imprese che occupano da 200 a 499 dipendenti e il 63,6% di quelle di grande dimensione. Il valori più elevati si registrano nelle grandi aziende industriali e delle costruzioni (l'83,4% e il 68,9 del totale nazionale), dove le imprese con premio di risultato rappresentative del 95% di quelle coinvolte da un contratto collettivo. A livello territoriale si osservano le stesse caratterizzazioni osservate per la contrattazione collettiva, ma con minore

intensità, viene maggiormente erogato nel Nord-ovest (17,1%) e nel Nord-est (15,5%). Scende al 7,2% e al 6% nel Sud e Isole.

Come indicato nella Figura 4.9 i dati mostrano una ampia articolazione dei meccanismi che determinano i valori obiettivo e le corrispondenti quote retributive da erogare (Tavole da I1 a I4 in Appendice).

Figura 4.10 Imprese che utilizzano uno o più indicatore a cui collegare obiettivi del Premio di Risultato (incidenza percentuale sul totale degli indicatori dichiarati)



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

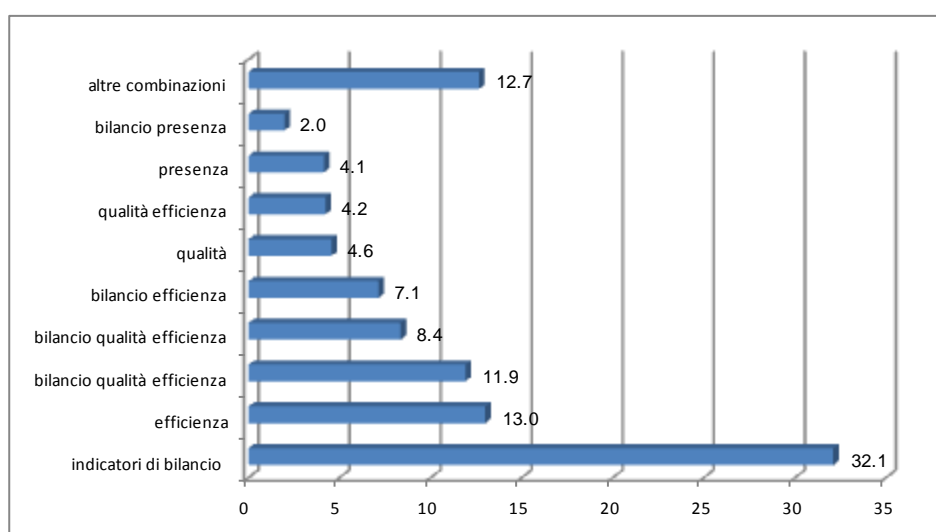
Rispetto agli incentivi erogati, gli obiettivi sulla base dei quali vengono erogati i premi di risultato sono maggiormente rappresentati da indicatori di bilancio. I dati mostrano come questi siano la tipologia più utilizzata: presente nel 67,6% dei contratti sul premio di risultato, viene inoltre utilizzata in modalità esclusiva dal 32,1% delle aziende. Nel 35,5% dei casi quando presente si combina ad altri indicatori e contribuisce così in maniera determinante (nell'81,6% degli accordi misti)- alla tipologia dei meccanismi incentivanti "misti" che caratterizza il 45,5% dei meccanismi incentivanti osservati. Con una percentuale del 41,7% si osserva la presenza di obiettivi collegati all'efficienza o produttività di macro aree aziendali (definite cioè a livello di squadre di lavoro, reparti, linee di produzione, uffici, filiali, stabilimenti, etc). Gli obiettivi connessi a indicatori di qualità registrano un 34,7%). La presenza viene introdotta come stabilizzatore nell'8,6% degli accordi, mentre le altre forme sono presenti, complessivamente, nel 8,6% delle aziende.

Il quadro che emerge dai dati che presentiamo è in linea con la gran parte degli studi esistenti che sono stati condotti sul premio di risultato nonché con i risultati di indagini circoscritte, le quali hanno rilevato che con elevata frequenza le variabili di tipo economico si combinano con altre dello stesso tipo all'interno dello stesso meccanismo incentivante.

La Figura 4.10 presenta questa situazione, con le principali combinazioni di

indicatori utilizzati nei singoli contratti, selezionando tutte quelle che presentano una frequenza uguale o superiore al 2%). Quelle meno frequenti sono state raggruppate in “altre combinazioni” e derivano da ben 41 diverse combinazioni degli indicatori presi in considerazione dalla rilevazione.

Figura 4.11 Frequenza di utilizzo di indicatori per la definizione degli obiettivi a cui collegare il premio di risultato (percentuale sul totale imprese rispondenti)



Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Le quote incentivanti vengono distribuite ai lavoratori, prevalentemente, attraverso meccanismi collegati alla presenza e all'inquadramento professionale del dipendente, rispettivamente nel 51,9% e 33% dei casi, buona attenzione anche a criteri definiti in termini di flessibilità intesa a vari livelli (soprattutto in termini di orario di lavoro, rotazione sulle mansioni, disponibilità ad effettuare lavori routinari) rilevati complessivamente nel 21,5% dei casi.

In circa 10 imprese su 100 le tipologie di accordi premiano obiettivi collegati all'apprendimento di competenze soft o trasversali, quali le competenze relazionali, capacità di lavoro in squadra, cura dei clienti e/o dei collaboratori, competenze nel campo della diagnosi e della risoluzione dei problemi. In 8 su 100 i livelli o obiettivi predeterminati da acquisire riguardano competenze tecnico professionale. Criteri direttamente collegati al raggiungimento di livelli di produttività e redditività riguardano, rispettivamente, il 4,4% e l'1,6 degli accordi sul premio di risultato (Tavole da L1 a L3 in Appendice).

Rispetto alla definizione delle quote incentivanti, le quote reversibili, che devono cioè essere ricontrattate ogni anno, sono presenti nel 46,4% delle imprese

rispondenti a questo quesito. Nelle grandi imprese vengono utilizzati quasi il doppio delle piccole, maggiormente nell'industria e nei servizi orientati al mercato e nelle aree del Nord. Il 50% delle aziende lo eroga su base individuale, l'altra metà invece a livello di gruppi predefiniti dei lavoratori, generalmente attraverso parametri collegati ancora una volta alla presenza e alle competenze professionali. Il 47% degli accordi fissa come incentivo retributivo una quota variabile, al raggiungimento degli obiettivi prefissati, il resto degli accordi si divide tra definizione di una quota fissa e una mista, cioè con una base fissa e una variabile ancorata al raggiungimento degli obiettivi. Nel 18,5% degli accordi gli incentivi incorporano una base fissa per tutti e una parte reversibile, che varia da lavoratore a lavoratore. In questo caso prevale la l'attenzione a livello individuale, nel 60,1% dei casi, più che di gruppo. Prevale la quota definita in modalità mista (nel 44,5% dei casi), poi la quota fissa e per ultima quella esclusivamente variabile (rispettivamente il 44,5% e il 33,1%). Gli incentivi che incorporano un qualche principio di consolidamento, nei superminimi individuali, rappresentano solo il 7,8% del totale. Sono determinati principalmente a livello individuale, nel 69% dei casi, e stabiliti prevalentemente in quota fissa (51,6%) e, in egual misura, in quota variabile o mista (Tavole da M1 a M3 in Appendice).

Tra le forme attraverso cui gli incentivi possono essere erogati, prevalgono modalità ritenute tradizionali, rappresentate prevalentemente da incentivi individuali, presenti in circa 30 imprese su 100 (indipendentemente dalla localizzazione geografica delle imprese e maggiormente presenti nelle attività dei servizi orientati al mercato e nelle piccole imprese) e quelli determinati in rapporto alla qualifica professionale del dipendente (14%) (Tavole da N1 a N3 in Appendice).

Seguono come rilevanza gli incentivi negoziati direttamente tra direzione e rappresentanze sindacali in base alla valutazione delle competenze (12,8%), che coinvolgono direttamente il dipendente nelle pratiche aziendali, introducendo sistemi di valutazione delle professionalità. La partecipazione agli utili aziendali e l'erogazione dei fringe benefit sono previsti, rispettivamente, nel 5,2% e 7,6%, mentre l'erogazione che fa riferimento ai risultati ottenuti da gruppi di lavoro è presente nel 7,2% dei premi di risultato.

L'articolazione dei sistemi incentivanti dimostra la copresenza di sistemi di incentivazione finalizzati ad erogare quote fisse della retribuzione senza una precisa indicazione sul comportamento delle imprese e sulle ricadute, non economiche ma di tipo organizzativo e professionale sui dipendenti.

Effetti retributivi

Nella Tabella 4.4, sono indicati i livelli della retribuzione lorda e il peso di alcune sue componenti più significative nella valutazione degli effetti della contrattazione di primo e secondo livello.

Tavola 4.4 Retribuzione lorda in denaro e in natura e principali componenti per settore di attività economica (valori in euro e percentuali)

SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi orientati al mercato	Servizi sociali e personali	Totale
Retribuzione lorda in denaro e in natura	31,497	28,399	29,206	22,368	29,518
di cui: minimo tabellare, contingenza, indennità erogate mensilmente	70.3	72.9	68.8	77.4	70.0
di cui: tredicesima e mensilità aggiuntive	8.6	6.4	10.4	7.0	9.3
di cui: indennità e premi non pagabili regolarmente in ogni periodo di paga	3.6	1.7	4.2	2.2	3.7

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013 e dati LCS 2012

Come dato generale, si osserva che la retribuzione lorde pari a 29.518 euro a livello nazionale, risulta più elevata nel Settore industriale (31.497 euro) e nei servizi orientati al mercato (29.206 euro), mentre nelle costruzioni (28.399 euro) e nei servizi sociali e personali (22.368 euro) si rilevano i valori più bassi.

Posto uguale a 100 la retribuzione lorda, la retribuzione di base rappresenta il 70% del totale e include minimi tabellari e le indennità erogate mensilmente, cioè le voci retributive prevalentemente fissate all'interno del CCNL applicato. Nel servizi sociali e personali questa quota rappresenta il 77,4% del totale, il minimo si registra nei servizi sociali (68,8%).

La retribuzione accessoria determinata dall'erogazione di tredicesima e mensilità aggiuntive costituisce il 9,3% della retribuzione lorda totale, con un massimo del 10,4% nei servizi orientati al mercato e il minimo del 6,4% nel settore delle costruzioni. L'incidenza di indennità e premi non pagati regolarmente in ogni periodo di paga (pari al 3,7% della retribuzione lorda) segue la stessa specificità settoriale.

Se si considerano le quote retributive determinate nell'ambito della contrattazione di secondo livello, si osserva che i dipendenti delle imprese che erogano un premio di risultato percepiscono una quota di salario accessorio pari al 19,9% della retribuzione lorda media, di cui il 4,9% è attribuibile alla componente premio risultato e il rimanente 15% alle voci derivanti da contratti collettivi e individuale.

4.5 Quali fattori influiscono sull'opportunità di fare contrattazione

integrativa?⁸⁰

Le evidenze empiriche proposte nei paragrafi precedenti mostrano come le tipologie della contrattazione decentrata, così come le sue modalità di diffusione si differenziano significativamente a seconda delle imprese dove essa trova applicazione.

La possibilità di osservare e stimare fenomeni specifici collegati alla contrattazione decentrata, offerta dalle stime presentate nel paragrafo precedente, ha portato ad analizzare e individuare quali principali fattori, specifici delle imprese e dei dipendenti che vi sono occupati, possono contribuire positivamente alla probabilità della presenza di un accordo di secondo livello. La rilevanza di questa analisi si coglie soprattutto alla luce della scarsità di dati esaustivi e specifici sulla materia che ha prodotto nel tempo una serie di studi⁸¹ che tuttavia presentano un carattere discontinuo nel tempo ed eterogeneo nello spazio, fornendo analisi ed interpretazioni che spesso non risultano confrontabili nelle metodologie e nel corso degli anni.

L'utilizzo integrato dei dati rilevati sulla contrattazione (par. 4.4), dal 9° Censimento sull'industria e servizi (CIS 2011) e dei dati da fonte INPS 2012 consente di fornire alcuni interessanti spunti di riflessione, individuando il contributo fornito dalle caratteristiche d'impresa all'incremento della probabilità di adozione di un accordo di secondo livello, che può essere siglato, come si è visto nei paragrafi precedenti, a livello collettivo o attraverso contratti *ad personam*. Si è anche visto che comunque correttivi legati alla presenza del singolo dipendente entrano sia come ambito contrattuale nella definizione degli accordi, sia vengono utilizzati a vari livelli per la determinazione della quota incentivante collegata al premio di risultato, e soprattutto la quota variabile.

L'analisi che qui si presenta, assume quale ipotesi, sottostante alla relazione stimata, che la presenza di un accordo di secondo livello formalizzato sia il frutto di un negoziato tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori il cui potere contrattuale nei confronti della controparte aziendale è funzione anche delle caratteristiche dell'impresa stessa e quindi di una situazione strutturale caratteristica dell'economia nazionale.

Nel modello, basato su una stima *probit*, la variabile dipendente (y_i) è rappresentata, alternativamente, dalla presenza di contrattazione di secondo livello (collettiva e/o individuale) e solo dalla contrattazione collettiva, al netto cioè dei contratti individuali e di altre forme diverse da quella aziendale, di stabilimento, territoriale o di gruppo⁸². Le variabili esplicative sono rappresentate dai fattori strutturali (in gran parte consolidati nella letteratura sull'argomento) reputati potenzialmente condizionanti le relazioni tra impresa e rappresentanza sindacale, , come la localizzazione geografica (G_i), il settore di attività economica (ATE_i), la dimensione (D_i) e il tasso di sindacalizzazione (T_i), quale espressione del ruolo e dell'intensità della presenza sindacale nell'impresa. Si aggiungono quindi fattori

80 A cura di Stefania Cardinaleschi e Laura Bisio – ISTAT.

81 Corneo e Lucifora, 1997; Auleta et al. 1998; Fabbri e Pini, 1998; Biagioli, 1999; Checchi e Flabbi, 1999; Cainelli et al. 1999; 2002; Pini, 2004; Rossi e Sestito, 2000; Casadio, 2010.

82 La preponderanza della quota di contrattazione individuale sul totale ha motivato la scelta di condurre un'analisi differenziata per il fenomeno della contrattazione integrativa "in senso ampio" (che comprende la forma individuale e collettiva), distinto dall'accezione più ristretta di contrattazione integrativa, che non include né le forme individuali e né la tipologia "altro".

esplicativi (\bar{X}_i) della composizione della forza lavoro aziendale evidenziandone alcune caratteristiche personali, come la quota dell'occupazione femminile, e professionali dei dipendenti: la tipologia di qualifica professionale prevalente nell'impresa (Q_i), la quota dei lavoratori part-time sul totale dipendenti, la quota del personale non dipendente in forza all'impresa (fonte INPS). Infine, si considerano due fattori che connotano il "comportamento" dell'impresa in termini di propensione all'esportazione e all'innovazione (\bar{Z}_i) rappresentati dalla quota% di fatturato esportato per il 2011; e dalla spesa in attività in innovazione come quota% del fatturato 2011, (fonte CIS).⁸³

Tra parentesi sono indicati i riferimenti alla funzione utilizzata. Il modello stimato è espresso dalla formula:

$$y_i = \alpha_i + \gamma G_i + \theta ATE_i + \tau T_i + \rho D_i + \beta Q_i + \omega \bar{X}_i + \delta \bar{Z}_i + \varepsilon_i$$

dove α_i rappresenta la costante e ε_i rappresenta il termine di errore idiosincratico.

Le figure 4.5.1 e 4.5.2 illustrano i risultati della stime di due specificazioni alternative del modello: una più parsimoniosa, l'altra più estesa.⁸⁴ In Figura 4.12 si presentano i risultati del modello dove i regressori coincidono con le sole variabili strutturali d'impresa provenienti da fonte LCS 2012; nella Figura 4.13 i risultati si riferiscono al modello in cui si aggiungono variabili sulla qualifica professionale dei dipendenti (di fonte INPS) e variabili di "comportamento" d'impresa da fonte CIS 2011.⁸⁵

Dai risultati delle stime⁸⁶, apprendiamo che la probabilità di osservare la presenza di un accordo integrativo è certamente influenzata dalla dimensione dell'impresa e dalla sua dislocazione territoriale.

Rispetto alla classe dimensionale di riferimento (la classe 10-49 dipendenti) la probabilità aumenta all'aumentare delle dimensioni d'impresa; per quanto riguarda l'appartenenza geografica, osserviamo che le imprese residenti in regioni diverse dal Sud/Isole (categoria di riferimento) hanno una probabilità maggiore di adozione, con il contributo massimo stimato per la regione Nord-est.

L'appartenenza ai settori di attività economica pare influire significativamente e positivamente sulla probabilità di adozione per il settore delle costruzioni nel solo caso della contrattazione in senso ampio: quando si prescinde dalle forme di contrattazioni individuali, il risultato perde significatività, poiché in questo settore tradizionalmente si adotta un tipo di contrattazione individuale. Invece, per il settore dei servizi per il mercato, si ha un risultato significativo in entrambe le specificazioni, ma di segno opposto: rispetto alla categoria di riferimento

⁸³ Con riferimento a queste ultime due variabili, è ragionevole attendersi una distorsione di stima dovuta alla endogeneità delle stesse rispetto alla variabile dipendente, che tuttavia ipotizziamo essere trascurabile poiché le prime sono rilevate per l'anno 2011, mentre la variabile "contrattazione" è riferita all'anno 2012.

⁸⁴ Nelle Tavole si presentano i risultati degli effetti marginali della stima PROBIT in corrispondenza dei valori medi assunti dalle variabili esplicative, nel caso di variabili continue. Nel caso di variabili esplicative *dummy*, i coefficienti si riferiscono agli effetti marginali rispetto alla variazione 0-1 della variabile esplicativa e rispetto alla categoria di riferimento, *coeteris paribus*.

⁸⁵ L'opportunità di stimare due specificazioni alternative consegue dal fatto che l'introduzione delle variabili aggiuntive induce una forte riduzione della numerosità del campione che passa da 13.400 osservazioni a 5140.

⁸⁶ Si riportano in Tavola 4.5.1 i contributi delle variabili risultate statisticamente significativi almeno al 5% per cento, per almeno una delle due accezioni di contrattazione. Le variabili non significative presentano il simbolo *.

(industria in senso stretto) si riduce la probabilità di adozione di contrattazione di secondo livello.

Anche il tasso di sindacalizzazione si conferma un fattore statisticamente significativo e positivo, il cui impatto risulta tuttavia limitato in valore.

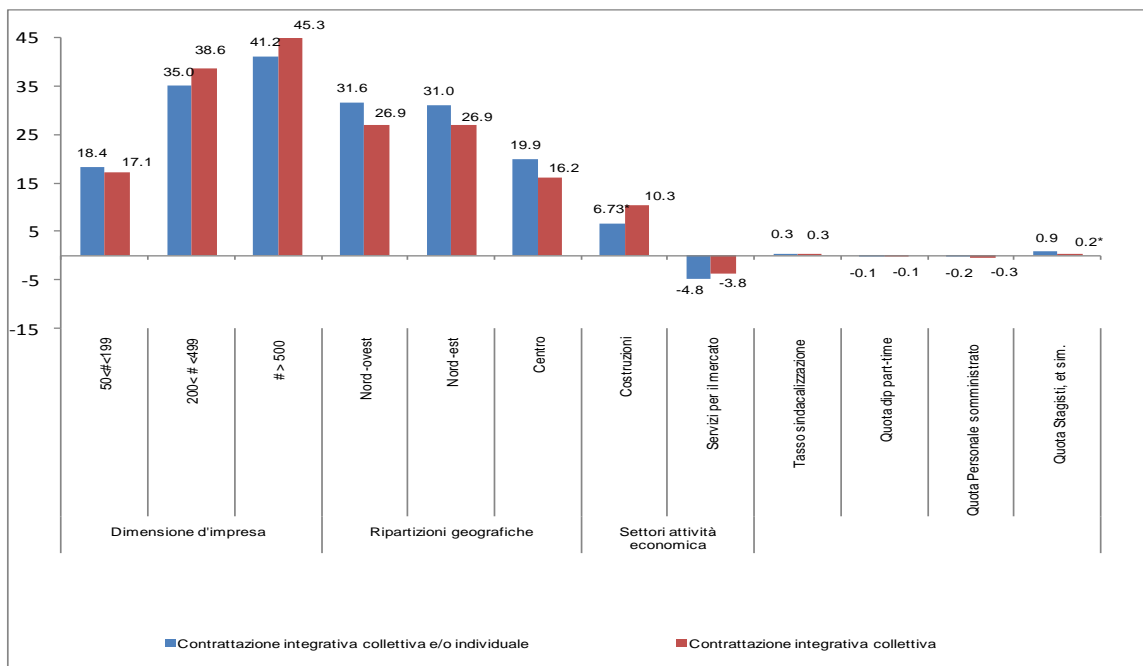
Passando ai fattori caratterizzanti la forza lavoro, osserviamo un contributo negativo della quota della forza-lavoro non dipendente (stagisti o tirocinanti, e personale in somministrazione): questo suggerisce che all'aumentare della quota della forza lavoro "flessibile", da un lato l'opportunità/esigenza per l'impresa di contrattare aspetti accessori al CCNL diminuisca, dall'altro che la forza contrattuale della rappresentanza dei lavoratori sia in qualche modo depotenziata e che di questo ne risenta l'efficacia nella contrattazione. Coerentemente a questo risultato, il contributo della quota di lavoratori part-time è negativo anch'esso ma di entità del tutto trascurabile.

Quando consideriamo la versione "arricchita" del modello (Figura 4-13) con l'aggiunta delle variabili relative a qualifiche professionali e orientamento strategico d'impresa, osserviamo che i risultati robusti nonostante la riduzione del campione riguardano la dimensione d'impresa e, per la sola contrattazione integrativa in senso ampio, la ripartizione geografica e la quota di personale somministrato. Passando alle variabili aggiuntive, osserviamo che l'unico caso in cui la prevalenza di una categoria professionale riduce la probabilità di adozione rispetto alle imprese a prevalenza di qualifica operaia (categoria di riferimento), è il caso delle imprese in cui prevalgono qualifiche alte, che tradizionalmente sono più interessate dalla contrattazione *ad personam*.⁸⁷

Infine, per le variabili che connotano l'attività e il grado di competitività d'impresa, quali l'attività di esportazione e l'attività d'innovazione, osserviamo che solo quest'ultima (misurata come quota di fatturato dedicata alla spesa in innovazione di processo o prodotto o organizzazione o marketing) costituisce un fattore determinante per la pratica della contrattazione.

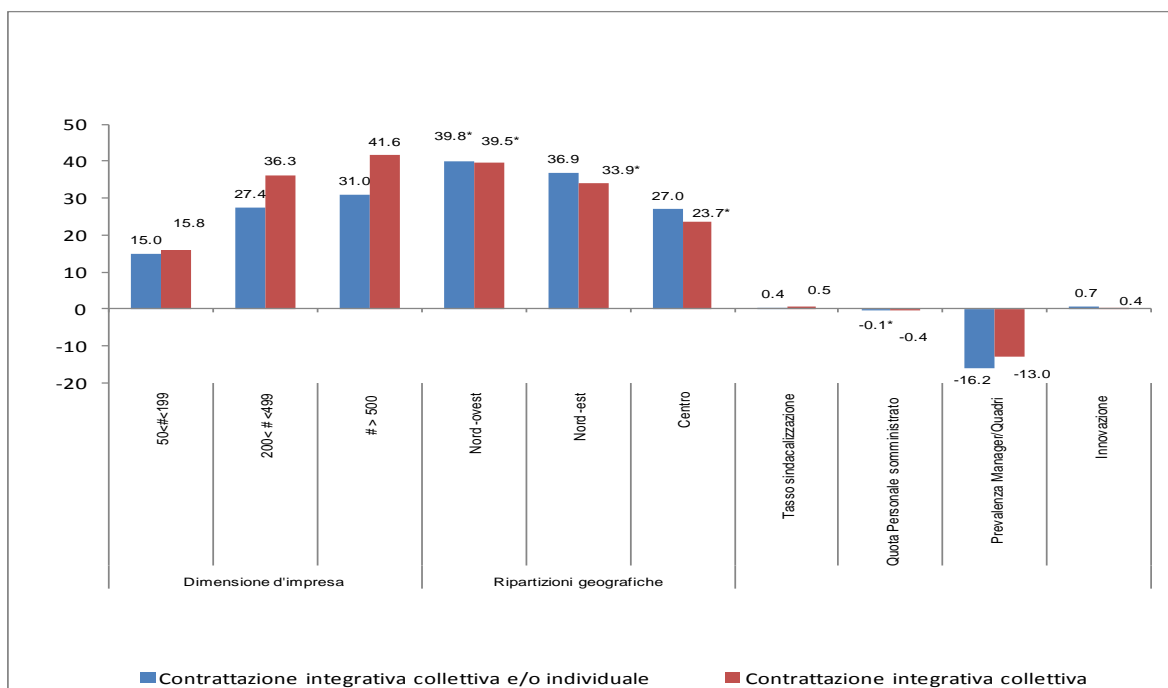
Figura 4.12 Caratteristiche d'impresa e contrattazione di secondo livello (contributi alla probabilità di osservare un accordo integrativo al CCNL, punti percentuali)

⁸⁷ Nella stima si è utilizzata una variabile categoriale, con valori da 1 a 3, a seconda che prevalga nell'impresa la qualifica professionale "operaia", "impiegati", "quadri + manager".



Fonte: dati ISTAT

Figura 4.13 Contributo di caratteristiche strutturali, qualifiche professionali e orientamenti strategici d'impresa alla probabilità di osservare accordo di secondo livello- (punti percentuali)



Fonte: dati ISTAT

4.6 Relazione tra livelli di contrattazione di secondo livello e differenziali salariali di genere ⁸⁸.

Nell'ambito del progetto di ricerca, il tema delle pari opportunità è trattato con riferimento al *Gender Pay Gap* (GPG), ovvero alla presenza di discriminazione nel trattamento economico dei lavoratori a seconda del genere. In questo senso, la contrattazione di secondo livello può essere concepita come uno strumento per aumentare il benessere sul lavoro, anche riducendo i differenziali salariali e promuovendo una più equa distribuzione delle risorse economiche e delle condizioni lavorative tra uomini e donne.

Il presente filone di ricerca si è proposto quindi di contribuire alla letteratura esistente sul fenomeno del GPG sulla base dei principali orientamenti presenti in letteratura, cercando di verificare empiricamente le cause e le relazioni con altre variabili del *gap* salariale. Si è cercato di capire se la contrattazione decentrata possa essere considerata, a parità di altre condizioni, come l'età, l'istruzione, il settore economico di appartenenza e l'area di ubicazione dell'impresa, uno strumento utile a contrastare la disparità retributiva di genere. Sempre nell'ambito di questo filone di ricerca, si è approfondito il ruolo svolto dal premio di risultato, evidenziando la sua (eventuale) capacità di promuovere una maggiore equità distributiva sul mercato del lavoro italiano.

A tale scopo si sono utilizzati i dati individuali raccolti con l'indagine SES 2010, usati per la costruzione del GPG *unadjusted* elaborato per EUROSTAT annualmente, unitamente alle informazioni raccolte sulla contrattazione decentrata, considerata a livello di impresa. Quest'ultima è stata considerata a livello aziendale, di stabilimento e di gruppo, territoriale, e di tutte le altre forme di contrattazione collettiva. L'esercizio verrà replicato non appena disponibili i dati della SES 2014.

Lo scopo ultimo è l'individuazione e la stima del GPG, concentrandosi non solo sugli aspetti personali (*Human Capital Approach*), ma controllando anche gli aspetti istituzionali del mercato del lavoro (*Institutional Approach*), tra cui la contrattazione decentrata. Inoltre, si analizza il ruolo del premio di risultato nei differenziali salariali, evidenziando i fattori relativi al capitale umano, al tipo di lavoro e di impresa che maggiormente caratterizzano i dipendenti che percepiscono bonus legati alla produttività.

A livello metodologico, l'analisi è stata articolata in tre fasi. Nella prima fase, partendo dal GPG nella sua definizione *unadjusted*, si è svolta un'analisi di regressione lineare per valutare l'apporto che i fattori legati al capitale umano e quelli legati all'impresa hanno nel generare i differenziali salariali. La variabile dipendente dell'analisi è la retribuzione lorda per ora lavorata percepita in media nell'anno 2010, in forma logaritmica. Le variabili esplicative sono raggruppate in tre gruppi:

- le caratteristiche individuali proprie del lavoratore come il genere, l'età e il livello di istruzione in termini di anni di istruzione;
- le caratteristiche del posto del lavoro: l'anzianità di servizio nell'impresa, il tipo di contratto, la modalità di tempo di lavoro e lo svolgimento di mansioni direttive nell'impresa;
- le caratteristiche strutturali dell'impresa in cui il lavoratore presta la sua attività: la ripartizione geografica, la dimensione d'impresa, il settore di appartenenza e l'adozione di un sistema di contrattazione collettiva.

⁸⁸ A cura di Chiara Gnesi - ISTAT.

Nella seconda fase il modello di regressione lineare viene utilizzato per controllare i due gruppi di dipendenti discriminati in base al premio di risultato e, quindi, verificare quali siano i fattori che vengono maggiormente remunerati in presenza di bonus. Infine, si è modellizzata, attraverso un modello *probit*, la probabilità di ottenere un premio di risultato sulla base delle principali caratteristiche del lavoratore, del lavoro e dell'impresa, tra cui l'adozione di un sistema di contrattazione decentrata.

I risultati del modello di regressione lineare⁸⁹ mostrano che il genere è una variabile significativa nel determinare il salario orario, e che il differenziale salariale è del 13%, a favore dell'uomo (Tavola 4.5). Tutte le variabili relative al capitale umano risultano significative nel modello e con coefficienti più elevati per le donne. Livelli di istruzione più elevata, secondo un processo di formazione formale, contribuiscono, come atteso, a retribuzioni più elevate; allo stesso modo anche l'età, considerata una *proxy* delle abilità e capacità che si acquisiscono in maniera informale, ha un impatto significativo e positivo sulla remunerazione. L'anzianità aziendale è quella che sembra avere l'impatto maggiore sulla remunerazione oraria, indicando un accrescimento, seppur a un tasso decrescente, del capitale umano soprattutto specifico. In relazione a quest'ultima variabile, si osserva il differenziale salariale per genere più ampio rispetto alle variabili di capitale umano, che implica che, a parità di condizioni, le donne otterrebbero un incremento di remunerazione maggiore degli uomini aumentando il loro capitale umano. Il fatto che tale condizione non riesca a verificare indica la presenza del cosiddetto *glass ceiling*, ovvero un "tetto di cristallo" che impedisce alle donne di progredire nella carriera. Parimenti, le variabili caratteristiche del posto di lavoro rivestono una notevole importanza nello spiegare i differenziali salariali. Tipologie contrattuali flessibili, come il contratto di formazione-lavoro o l'apprendistato, determinano una sensibile riduzione della remunerazione rispetto ai contratti a termine e, in maniera ancora più evidente, rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato. Analogamente, il lavoro con orario ridotto penalizza la retribuzione rispetto a un lavoro a tempo pieno. Tra le variabili caratteristiche del posto di lavoro, lo svolgimento di mansioni dirigenziali determina un incremento della remunerazione maggiore rispetto a tutti gli altri fattori considerati nel modello. Fra le variabili relative all'impresa, i lavoratori del Nord-ovest hanno le remunerazioni più elevate, mentre nel Centro si osservano i maggiori differenziali. Le retribuzioni crescono al crescere della dimensione aziendale, determinando un differenziale retributivo tra le imprese più grandi (sopra i 500 addetti) e quelle più piccole (tra 10 e 20 addetti) di circa 10 punti percentuali. Tra i fattori caratterizzanti l'impresa, l'adozione di un modello di contrattazione decentrata risulta significativo e determina un incremento del salario orario di entità rilevante, maggiore per gli uomini rispetto alle donne. Inoltre, come ci si attendeva, anche il premio di risultato agisce nella direzione di un incremento del salario orario: di interesse, in questo caso, è il differenziale salariale, favorevole alle donne. Tale risultato è confermato dal segno della variabile di interazione inserita nel modello che segnala il fatto che, in presenza del premio di risultato, il differenziale salariale tende a diminuire.

Questi risultati sono in linea con quelli che emergono dai dati relativi al 2010, da cui emerge un differenziale salariale è più basso tra coloro i quali ricevono il premio di risultato (pari al 10,3% contro il 16,9% tra coloro che non percepiscono premio di risultato). Sulla base di queste evidenze, si è proceduto a regredire lo

89 Nella lettura dei risultati sul GPG si deve tener conto che le stime OLS ottenute con i dati SES possono essere affette da *self-selection*, dal momento che non sono disponibili altre variabili che dovrebbero essere introdotte per tener conto di questo problema; tuttavia, per alcuni paesi, tra cui l'Italia, le stime OLS risultano in linea con quelle corrette ottenute introducendo variabili relative a caratteristiche individuali osservabili (Eurostat, 2009)

stesso modello lineare per il sottoinsieme dei dipendenti che percepiscono il premio di risultato e per coloro che non lo percepiscono (Tavola 4.6). I risultati⁹⁰ confermano che il differenziale salariale dovuto al genere diminuisce in presenza di premio di risultato. Le variabili relative al capitale umano, infatti, ottengono una remunerazione maggiore per i dipendenti che percepiscono il premio di risultato: ciò si verifica sia per l'apprendimento formale misurato dagli anni di istruzione, sia per l'apprendimento informale connesso all'età. L'unica eccezione è rappresentata dagli anni di esperienza in azienda, la cui remunerazione è maggiore in assenza di premio di risultato, spiegabile dal fatto che si tratta di una forma di capitale umano specifico dell'azienda in cui si è inseriti. Al contrario, tutte le variabili relative al tipo di lavoro svolto ottengono una maggiore remunerazione in assenza di premio di risultato: il differenziale retributivo è pari a 5 punti percentuali a favore di contratti indeterminati e orari di lavoro pieni, mentre sfiora i 10 punti percentuali per i dipendenti che occupano posizioni dirigenziali. Anche la dimensione aziendale sembra seguire la stessa logica, con l'unica eccezione rappresentata dalle aziende con oltre i 500 dipendenti in cui l'incremento della remunerazione è maggiore per coloro che ricevono il premio di risultato. L'adozione di un sistema di contrattazione decentrata mostra risultati in linea con quelli ottenuti dalle altre variabili relative all'azienda, con una remunerazione maggiore in assenza di premio di risultato. Tali evidenze confermano la teoria secondo la quale il premio di risultato sarebbe maggiormente legato alle caratteristiche dei lavoratori (essendo connesso alla produttività individuale), mentre la remunerazione fissa alle caratteristiche di impresa. In questo senso, la presenza del premio di risultato sembra riflettere un sistema di remunerazione maggiormente legato alla produttività individuale: la valorizzazione del capitale umano, quindi, tende a ridurre i differenziali retributivi, e a rendere il mercato del lavoro più competitivo. La contrattazione aziendale, seppur orientata alla flessibilizzazione del lavoro, non sembra andare nella stessa direzione: legata alle dinamiche aziendali e alle caratteristiche di impresa, finisce per riprodurre gli stessi effetti strutturali che sono alla base della discriminazione e che determinano il differenziale salariale tra uomo e donna.

I fattori che contribuiscono maggiormente all'adozione del premio di risultato sono, tuttavia, gli stessi che al momento pregiudicano la posizione delle donne sul mercato del lavoro. I fattori che più incidono sulla probabilità di ottenere il premio di risultato sono quelli connessi all'impresa (Figura 4.14 e Tavola 4.7). Primo tra tutti la dimensione aziendale, se si considera che l'essere impiegati in imprese con oltre 500 dipendenti aumenta la probabilità di ottenere il premio di quasi il 24% rispetto a un'impresa con meno di 20 dipendenti. Anche la presenza di un modello di contrattazione aziendale risulta particolarmente determinante in questo senso, modificando la probabilità di ottenere il premio del 22 per cento rispetto alla stessa azienda che non adotta lo stesso sistema. In effetti, le variabili relative al capitale umano hanno un impatto piuttosto ridotto: più che l'anzianità maturata sul posto di lavoro e gli anni di istruzione, sono le conoscenze e le abilità acquisite in età adulta a favorire la probabilità di ottenere un premio di risultato. Anche lo svolgimento di attività manageriali non sembra essere determinante quanto il possesso di un contratto a tempo indeterminato e lo svolgimento di un orario lavorativo a tempo pieno (Figura 4.15).

90 Naturalmente non si può escludere la possibilità che la probabilità di ottenere un premio di risultato possa essere interessata, come la maggior parte delle relazioni economiche, da fenomeni di *reverse causality* (Blau and Khan, 2003), per effetto di una auto-selezione delle donne verso professioni più congeniali alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; tuttavia i dati SES non consentono di introdurre variabili che possano controllare questo fenomeno. Per depurare i risultati da questi effetti, si potrebbero inserire informazioni esterne per cercare di controllare, data la natura *cross-section* dei dati, la causalità; ad esempio si potrebbe strumentare la variabile relativa all'istruzione (Crisciulo, Martin et al., 2012).

I risultati emersi in questo lavoro confermano la presenza nel mercato del lavoro italiano di una evidente segregazione delle donne in settori di attività economica “segregazione orizzontale” e in posizioni e qualifiche professionali “segregazione verticale”, caratterizzati da remunerazioni più basse e contratti di lavoro meno vantaggiosi. Nonostante le variabili connesse al capitale umano premierebbero le donne, sia in relazione all’educazione formale sia alle forme di apprendimento informale, le caratteristiche del posto di lavoro e dell’impresa sono tutte favorevoli agli uomini che, di conseguenza, continuano a mantenere una posizione privilegiata nel mercato del lavoro. La contrattazione aziendale, di per sé, non riesce a mitigare i differenziali salariali e dunque, non rappresenta uno strumento idoneo a ridurre i gap salariali dovuti al genere. Per trovare una soluzione a questo tema così discusso ma altrettanto persistente sono necessarie delle politiche che abbiamo come obiettivo, oltre a quello della maggiore diffusione della contrattazione, anche quello dell’equità di genere. Tale obiettivo dovrebbe essere connesso a quello di rendere la remunerazione più legate alla produttività individuale, in modo da valorizzare le competenze e i risultati del singolo (a prescindere dal genere) e rendere il mercato del lavoro più competitivo.

Tavola 4.5 - Stima delle determinanti del salario lordo per ora lavorata nelle imprese per genere- Anno 2010 (Valori percentuali)

Variabili	Totale	Femmine	Maschi
Genere (rif: Donna)	0.130***		
Età	0.020***	0.016***	0.022***
Età al quadrato	-0.000***	-0.000***	-0.000***
Educazione	0.040***	0.041***	0.039***
Contratto a tempo determinato (rif: apprendistato)	0.060***	0.101***	0.034***
Contratto indeterminato	0.110***	0.095***	0.126***
Full-time (rif: Part-time)	0.110***	0.103***	0.130***
Anzianità aziendale	0.070***	0.083***	0.058***
Anzianità aziendale al quadrato	-0.010***	-0.00***	-0.00***
Posizione manageriale	0.370***	0.318***	0.388***
Nord-est (ref: Nord-ovest)	-0.050***	0.081***	0.097***
Centro	-0.040***	0.019***	0.054***
Sud e Isole	-0.090***	0.055***	0.049***
20-50 addetti (rif: <20)	0.020***	0.001	0.025***
51-100 addetti	0.050***	0.046***	0.057***
101-250 addetti	0.030***	0.001	0.056***
251-500 addetti	0.040***	0.013***	0.058***
>501 addetti	0.100***	0.061***	0.133***
Contrattazione decentrata aziendale	0.100***	0.088***	0.100***
Premio di risultato	0.090***	0.118***	0.045***

Genere*premio di risultato	-0.030***		
Numero di osservazioni	8.503.062	3.182.715	5.320.347
R sq.	0.35	0.34	0.36

Fonte: Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni.

Tavola 4.6 - Stima delle determinanti del salario lordo per ora lavorata nelle imprese per dipendenti con premio di risultato e dipendenti senza premio di risultato - Anno 2010

Variabili	PP=0	PP=1
Genere (rif: Donna)	0.12***	0.11***
20-30 anni	0.02***	0.01***
30-40 anni	0.08***	0.17***
40-50 anni	0.09***	0.24***
50-60 anni	0.08***	0.18***
> 60 anni	0.02***	0.09***
Età al quadrato	-0.00***	-0.00***
Educazione	0.04***	0.05***
Contratto a tempo determinato (rif: apprendistato)	0.08***	-0.04***
Contratto indeterminato	0.12***	0.07***
Full-time (rif: Part-time)	0.12***	0.07***
Anzianità aziendale	0.08***	0.03***
Anzianità aziendale al quadrato	-0.00***	0.00***
Posizione manageriale	0.40***	0.31***
Nord-est (ref: Nord-ovest)	0.05***	0.05***
Centro	-0.04***	-0.05***
Sud e Isole	-0.10***	-0.05***
20-50 addetti(rif: <20)	0.02***	-0.03***
51-100 addetti	0.05***	0.03***
101-250 addetti	0.04***	0.02***
251-500 addetti	0.04***	0.02***
>501 addetti	0.09***	0.10***
Contrattazione decentrata aziendale	0.10***	0.08***
Numero di osservazioni	6.230.615	2.272.446
R sq.	0,35	0,34

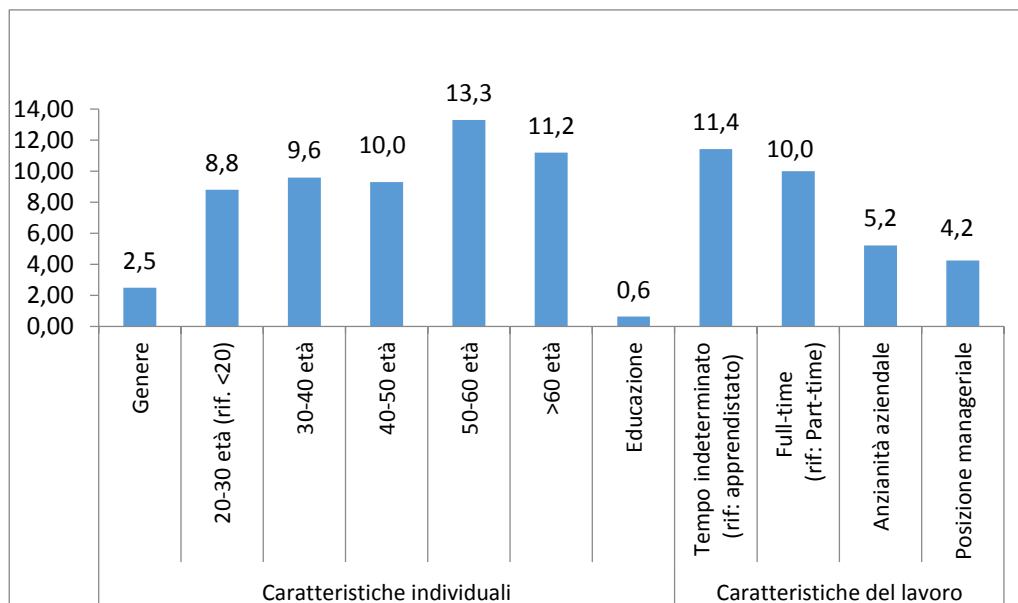
Fonte: Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni 2010.

Tavola 4.7 - Modello *probit* sulla presenza del premio di risultato. Coefficienti ed effetti marginali - Anno 2010

Variabili	Coefficienti	Effetti marginali
Genere (rif: Donna)	0.10***	0,03
20-30 anni	0,43***	0.09
30-40 anni	0.47***	0.10
40-50 anni	0.45***	0.09
50-60 anni	0.61***	0.13
> 60 anni	0.50***	0.11
Età al quadrato	-0.00*	0,00
Educazione	0.026***	0,05
Contratto a tempo indeterminato (rif: apprendistato)	0.46***	0,11
Full-time (rif: Part-time)	0.41***	0,10
Anzianità aziendale	0.21***	0,05
Anzianità aziendale al quadrato	-0.01***	-0,00
Posizione manageriale	0.17***	0,04
Nord-est (ref: Nord-ovest)	-0.05***	-0,01
Centro	-0.12***	-0,03
Sud e Isole	-0.19***	-0,05
20-50 addetti(rif: <20)	0.12***	0,02
51-100 addetti	0.44***	0,10
101-250 addetti	0.50***	0,11
251-500 addetti	0.67***	0,16
>501 addetti	0.92***	0,24
Contrattazione decentrata aziendale	0.87***	0,22
Numero di osservazioni	8.503.066	8.503.066
LR Chi2	0.24	

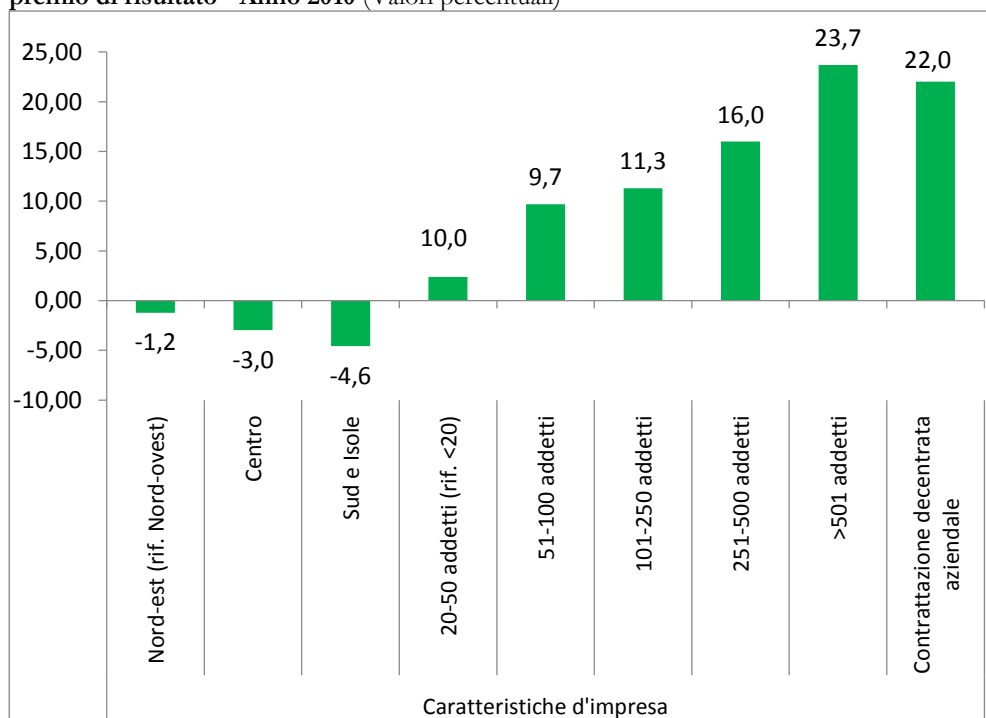
Fonte: Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni.

Figura 4.14 - Contributo delle caratteristiche individuali e del tipo di lavoro alla probabilità di ricevere il premio di risultato - Anno 2010 (Valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni.

Figura 4.15 - Contributo delle caratteristiche dell'impresa alla probabilità di ricevere il premio di risultato - Anno 2010 (Valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni.

4.7 Premio salariale legato all'età e ruolo della contrattazione collettiva⁹¹

4.7.1 Introduzione

Tradizionalmente la letteratura teorica ed empirica ritiene che i lavoratori abbiano una progressione salariale in linea con l'anzianità, soprattutto se nella stessa azienda (pubblica e/o privata). Tra le possibili spiegazioni vi sono: a) la teoria del capitale umano, secondo cui l'esperienza sul lavoro aumenta la dotazione di *skills* specifici (ad esempio, Mincer, 1988 e Jovanovic, 1979); b) la teoria del principale-agente che suppone una riduzione dei costi legati all'uscita anticipata dall'azienda (Salop e Salop, 1976), o un risparmio dei costi di assunzione e selezione grazie agli incentivi legati al corrispondere salari inferiori alla produttività nei primi anni di permanenza in azienda e maggiori alla produttività negli ultimi anni (Lazear, 1981); c) la teoria dei salari di efficienza, secondo cui esiste una correlazione positiva tra salari ed efficienza e quindi produttività dei lavoratori, e ciò riduce il costo del lavoro per unità di prodotto, e in particolare i costi del *turnover* (per una rassegna dei diversi modelli dei salari di efficienza si veda Freeman, 1980). Accanto a queste teorie, vi sono quelle che legano la relazione tra salari e anzianità al ruolo dei sindacati e della contrattazione collettiva, che creano meccanismi più o meno automatici di progressione salariale. Ciò spinge i lavoratori a prestare servizio presso la stessa azienda più a lungo. Peraltro l'associazione tra anzianità e redditi è sempre stata oggetto di critiche. Ad esempio Altonji e Shakotko (1987) hanno osservato che si tratta di una correlazione spuria, in quanto la *job-tenure* è conseguenza di decisioni prese dall'azienda nel passato, in modo da trattenere i lavoratori più produttivi con maggiori salari. Di recente una serie di fattori, quali l'invecchiamento della popolazione, i vincoli di bilancio alla finanza pubblica, nonché il rapido progresso tecnologico, hanno portato a considerare, di fatto, superati i tradizionali modelli di *job seniority*. Nonostante ciò, almeno nell'esperienza della contrattazione collettiva in Italia, sembra non sia ancora emerso un paradigma teorico alternativo di riferimento.

4.7.2 Obiettivi e metodologia

Il principale obiettivo dello studio è quello di verificare gli effetti della contrattazione collettiva, specialmente il secondo livello di contrattazione (*second level bargaining*, d'ora in poi SLB), sulle condizioni di lavoro degli occupati anziani, in particolare verificare se esiste un premio significativo legato alla *job tenure*.

Nello studio si assume che un lavoratore anziano abbia più di 50 anni, mentre l'altro gruppo è rappresentato dai lavoratori fino a 50 anni di età. Questa scelta è motivata dal fatto che in Italia le persone con oltre 50 anni di età, almeno fino ad anni recenti, hanno raggiunto i requisiti per il pensionamento anticipato.

L'analisi si fonda sui dati della rilevazione sulla struttura delle retribuzioni (*Structure of Earnings Survey* - SES) dell'Istat per il 2010, ed è effettuata in due step. Nel primo vengono presentate alcune analisi di statistica descrittiva sulle condizioni di lavoro degli anziani rispetto agli altri lavoratori, distinguendo tra lavoratori occupati in imprese con e senza contrattazione di secondo livello (con e senza SLB). Nel secondo step, attraverso un modello di decomposizione derivato dalla metodologia adottata da Oaxaca-Blinder (decomposizione O-B), si cerca di verificare l'esistenza e la persistenza di un premio salariale legato all'anzianità in

91 A cura di Paola Naddeo - ISTAT.

azienda per i lavoratori che beneficiano di un SLB. Si ricorda che in base alla decomposizione O-B le differenze tra i (log)salari sono scomposte in una parte spiegata dalle differenze nelle caratteristiche del lavoratore (in un modello *à la* Mincer) e del posto del lavoro, e in una parte non spiegata, che viene associata al premio o alla discriminazione, ma può anche contenere gli effetti di variabili omesse o non osservabili.

4.7.3 Risultati e conclusioni

Il primo dato che emerge è che nel settore pubblico quasi tutti i lavoratori dipendenti sono occupati in aziende con oltre 1000 addetti, indipendentemente dalla presenza di SLB. Nel settore privato si osservano invece pattern differenti: le aziende senza SLB sono prevalentemente di piccole e medie dimensioni; mentre fra quelle con SLB prevalgono le grandi dimensioni. I lavoratori anziani tendono ad essere relativamente più numerosi nelle grandi aziende (Tavola 4.8).

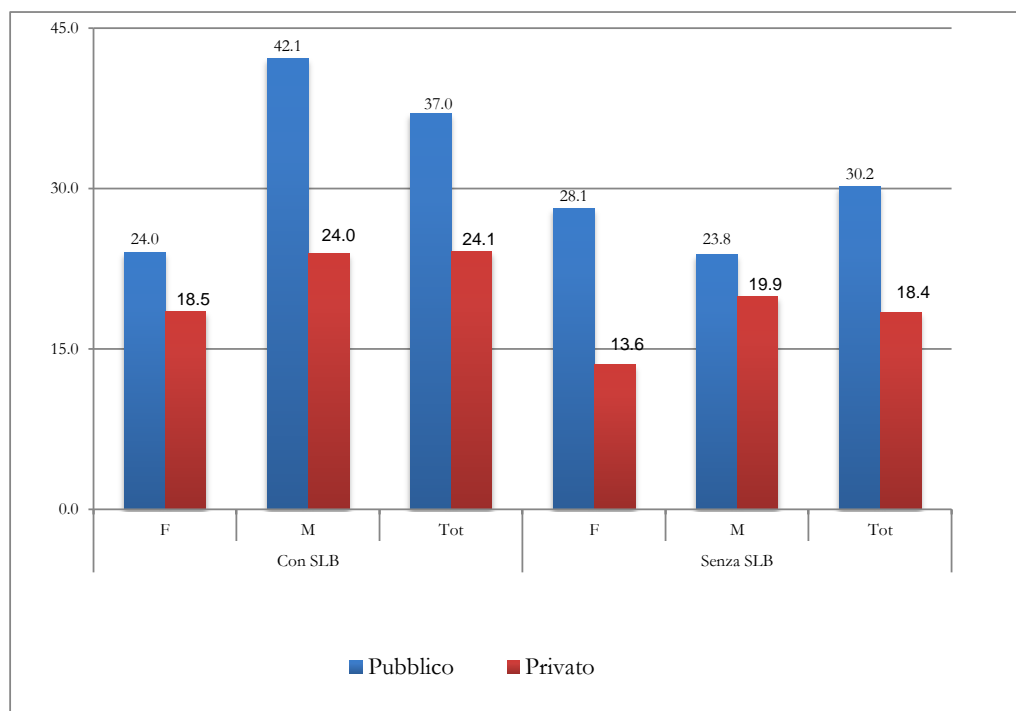
Tavola 4.8 – Distribuzione degli occupati per tipologia di controllo (pubblico o privato), presenza di SLB, genere, età e classe dimensionale di impresa – Anno 2010 (valori percentuali)

			10-49	50-249	250-499	500-999	1000 +	
Pubblico	Senza SLB	Femmine	>50	0,9	1,2	1,2	2,2	94,6
			≤50	2,3	4,0	1,0	3,9	88,8
		Maschi	>50	1,4	1,2	1,0	3,2	93,3
			≤50	2,5	3,7	1,4	5,6	86,7
	Con SLB	Femmine	>50	0,4	1,2	1,0	3,7	93,8
			≤50	0,5	1,6	1,9	3,6	92,4
		Maschi	>50	0,4	1,8	1,7	5,3	90,7
			≤50	0,6	2,4	3,2	6,0	87,8
Privato	Senza SLB	Femmine	>50	42,6	6,5	22,0	3,9	25,0
			≤50	47,7	7,1	26,7	5,7	12,8
		Maschi	>50	50,6	5,5	26,5	3,7	13,7
			≤50	53,8	5,4	25,2	3,7	11,9
	Con SLB	Femmine	>50	7,8	12,3	22,9	12,5	44,5
			≤50	9,1	13,2	22,5	13,3	42,0
		Maschi	>50	7,7	11,6	19,8	10,8	50,1
			≤50	11,0	13,1	25,1	12,1	38,7

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni

Nel settore pubblico l'incidenza dei lavoratori anziani è molto più elevata rispetto al settore privato (Figura 4.16). Ciò può dipendere da diverse ragioni, tra cui la maggiore presenza dei sindacati, le difficoltà di licenziamento e il blocco del turnover che ha ridotto l'ingresso dei giovani e ha determinato un invecchiamento dei dipendenti. Nel settore privato si osserva invece una maggiore presenza di anziani nelle imprese con SLB.

Figura 4.16 – Incidenza dei dipendenti anziani sui dipendenti sino a 50 anni di età per tipologia di controllo (pubblico privato), genere e presenza di SLB – Anno 2010 (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni

Nel lavoro sono stati considerati i salari mensili. Nella Tavola 4.9 è rappresentato dapprima il rapporto tra salario mensile degli anziani e quello medio per genere e tipologia contrattuale (*part-time* e *full-time*); poi il rapporto tra salario medio mensile, separatamente per tutti i lavoratori e solo per gli anziani. I dati mostrano che fra gli anziani i maschi guadagnano decisamente più della media dei lavoratori, le donne, specie nelle imprese senza SLB. La differenza tra retribuzioni dei dipendenti con SLB e quelle dei dipendenti senza SLB è pari per i *full-timer* al 32,7%, dato che cresce al 35,2% se consideriamo solo gli anziani; per i *part-timer* queste differenze sono pari rispettivamente a 37,8% e 47,5%.

Tavola 4.9 – Salari mensili per genere, tipologia contrattuale (full-time o part-time) e presenza di SLB – Anno 2010 (valori percentuali)

		Rapporto tra salari degli anziani e salari medi			Rapporto tra salari in imprese con SLB e senza SLB		
		F	M	T	F	M	T
Senza SLB	FT	114,1	117,5	116,8	129,5	134,3	132,7
	PT	90,4	125,6	99,9	139,0	137,4	137,8
Con SLB	FT	116,8	119,0	119,0	132,6	136,0	135,2
	PT	102,6	122,3	106,9	157,8	133,9	147,5

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni

Nella seconda parte del lavoro si è provato a verificare quanto delle differenze

osservate tra retribuzioni di anziani e altri lavoratori dipenda dalle diverse caratteristiche dei singoli lavoratori (differenza spiegata) e quanto da altri fattori non direttamente osservabili. Per le caratteristiche osservabili sono state utilizzate le seguenti variabili indipendenti: a) Localizzazione geografica (Nord-ovest, Nord-est, Centro, Sud e Isole); b) Tipo di controllo (pubblico o privato); c) Dimensione delle imprese (10-49, 50-249, 250-499, 500-999 e oltre 1000); d) Genere; e) Occupazione (manager, professionisti o altro); f) Livello di istruzione (i 6 livelli ISCED); g) *Job tenure* (anni di anzianità nella medesima impresa); i) Tipo di contratto di lavoro (tempo indeterminato, tempo determinato e contratto di apprendistato). Naturalmente si dovrebbe considerare che la probabilità di ottenere un lavoro in un certo settore (ad esempio, pubblico) o in una certa impresa (che ha una contrattazione collettiva di secondo livello) non è di regola causale, ma potrebbe essere presente *selection bias*. La decomposizione O-B non è in grado di catturare questi effetti e con i dati SES non è possibile utilizzare la correzione di Heckman (Heckman 1976 e 1979). Inoltre, è stato osservato che il confronto corretto dovrebbe essere effettuato tra lavoratori che hanno caratteristiche simili, ad esempio utilizzando il modello di Ñopo (Ñopo, 2008). Tenendo questi *caveat* in mente, emergono dall'esercizio condotto risultati interessanti. Tra i lavoratori *full-timer* (Tavola 4.10), i lavoratori con oltre 50 anni hanno in media una retribuzione superiore a quella degli altri lavoratori del 24,6%⁹². Tale differenza è pari al 24,2% nelle imprese con SLB e al 17,4% in quelle senza LSB. La parte non spiegata è pari rispettivamente al 9,9%, 12,9% e 7,1%. Sembrerebbe quindi che in tutte le imprese i lavoratori anziani abbiano un trattamento migliore rispetto agli altri lavoratori, ciò è particolarmente vero per le imprese con SLB.

Tavola 4.10 - Decomposizione O-B tra dipendenti anziani e altri dipendenti nelle imprese con e senza SLB per i *full-timer* - Anno 2010 (valori in logaritmi)

LnWage	Totale	Con SLB	Senza SLB
50 anni e oltre	7,823	7,957	7,664
meno di 50 anni	7,602	7,741	7,505
Differenza	0,22	0,217	0,16
Spiegata	0,126	0,096	0,09
Non spiegata	0,094	0,121	0,069

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni

Guardando ai lavoratori *part-timer* si osserva un leggero vantaggio per i lavoratori più anziani solo nelle aziende con SLB, pari ad appena l'1,8% (Tavola 4.11). Tuttavia tale vantaggio scompare quando si considerano le caratteristiche individuali dei lavoratori, in tal caso i lavoratori più giovani ricevono un salario maggiore. Occorrerebbe indagare in maggior dettaglio le caratteristiche dei lavoratori anziani *part-timer* e chiedersi se non sia un caso di *selection bias*

Tavola 4.11 - Decomposizione O-B tra dipendenti anziani e altri dipendenti nelle imprese con e senza SLB per i *part-timer* - Anno 2010 (valori in logaritmi)

⁹² A differenza di quanto contenuto nelle Tavole, nel testo i dati sono riportati in valori percentuali, ricordando che vale la seguente formula $X\% = (\exp(\log \text{points}) - 1) * 100$.

LnWage	Totale	Con SLB	Senza SLB
50 anni e oltre	6,799	7,103	6,665
meno di 50 anni	6,862	7,085	6,766
Differenza	-0,063	0,018	-0,1
Spiegata	0,005	0,038	-0,014
Non spiegata	-0,067	-0,02	-0,087

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni

Infine, il confronto tra lavoratori anziani (*part-timer* e *full-timer*) presenti in imprese con e senza SLB (Tavola 4.12) mostra che i lavoratori in imprese con SLB hanno in media un salario molto più elevato di quelli attivi in imprese senza SLB: 34,0% per i *full-timer* e 55,0% per i *part-timer*. La differenza è solo in parte dovuta alle differenti caratteristiche, in quanto vi è una componente non spiegata molto elevata: 11,2% per i *full-timer* e 17,5% per i *part-timer*.

Tavola 4.12 - Decomposizione O-B per il wage gap tra dipendenti anziani nelle imprese con e senza SLB - Anno 2010 (valori in logaritmi)

LnSalari	FT	PT
Con SLB	7,957	7,103
Senza SLB	7,664	6,665
Differenza	0,293	0,438
Spiegata	0,187	0,278
Non spiegata	0,106	0,161

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni

Per ottenere informazioni circa l'impatto delle materie oggetto di contrattazione sulle retribuzioni dei lavoratori anziani e degli altri, sono state considerate solo le aziende con SLB, e sono stati calcolati i differenziali di reddito. I risultati sono riportati nella Tavola 4.13.

Tavola 4.13 - Impatto sui salari delle diverse materie contrattuali per età e genere – Anno 2010 (valori percentuali)

	Femmine			Maschi		
	>50	≤50	Total	>50	≤50	Total
Orario e organizzazione del lavoro	15,4	12,9	14,4	14,4	4,7	9,1
Inquadramento professionale	16,2	12,8	14,8	19,4	6,8	12,7
Retribuzioni	7,5	6,4	7,4	6,8	2,2	5,0
Previdenza integrativa	13,2	11,4	10,3	16,7	10,2	13,0
Sanità integrativa	11,8	12,2	10,7	12,7	13,5	13,3
Formazione professionale	9,0	12,8	12,7	13,1	7,2	10,1
Relazioni industriali	10,9	9,6	10,6	11,5	3,7	6,9
Protezione dell'ambiente	0,0	3,2	1,7	5,8	-0,4	0,8
Pari opportunità	20,5	15,8	18,3	17,1	11,2	15,3
Salute e sicurezza sul lavoro	13,4	13,1	13,3	11,5	5,8	7,7
Altro	10,5	7,8	9,2	15,7	9,0	12,4

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Le materie contrattuali che sembrano avvantaggiare maggiormente la posizione dei lavoratori anziani sono le pari opportunità, l'inquadramento professionale, l'orario e l'organizzazione del lavoro e la previdenza integrativa.

In conclusione i lavoratori, sia giovani che anziani stanno meglio, da un punto di vista economico, nelle aziende con SLB. I lavoratori anziani *full-timer*, rispetto ai giovani, ricevono un premio nelle imprese con SLB di circa il 25%, quando

consideriamo la differenza assoluta, valore che si riduce al 13% circa quando si tiene conto delle differenti caratteristiche individuali, ovvero la componente non spiegata del premio salariale. Con l'analisi condotta non è possibile inferire, in modo certo, se sono i meccanismi di contrattazione aziendale a favorire la crescita dei salari per i lavoratori che rimangono più a lungo in azienda o se i risultati ottenuti derivano dai fenomeni descritti da Altonji e Shakotko (1987), secondo i quali i lavoratori meno produttivi sono allontanati progressivamente dalle imprese più grandi, che offrono remunerazioni più elevate e maggiori garanzie (anche alla SLB), e finiscono in altre imprese marginali.

4.8 Contrattazione decentrata e produttività d'impresa: alcune evidenze empiriche per le imprese italiane⁹³

4.8.1 La contrattazione decentrata: quadro istituzionale e dibattito teorico

Agli inizi degli anni '90 del secolo scorso, in concomitanza con la diffusione delle prescrizioni dell'OECD e della allora neo-costituenda Unione Europea in favore di una profonda riforma degli assetti istituzionali che regolamentavano il mercato del lavoro, il tema del decentramento della contrattazione collettiva in Italia guadagnava centralità nel dibattito delle relazioni industriali.

L'interesse verso il ruolo della contrattazione di secondo livello si è rinvigorito con il Protocollo sottoscritto tra le Parti Sociali il 23 giugno 1993, in cui la prima parte disciplina il legame tra costo della vita e salario (aspetto che non verrà esaminato in questo scritto), mentre la seconda parte costituisce una nuova "carta costituzionale delle relazioni industriali" (come ebbe a definirla il Ministro del Lavoro dell'epoca: Giugni, 1993), inaugurando una stagione di relazioni tra le parti sociali riassumibile nella formula "dall'antagonismo alla partecipazione". Più specificatamente, l'accordo assume la *performance* aziendale come punto di convergenza degli interessi dei lavoratori e dell'impresa prevedendo l'introduzione di una contrattazione decentrata volta a stimolare (attraverso programmi concordati tra le parti) la produttività e altri elementi di *performance* e distribuirne una parte ai lavoratori. Principio qualificante di questo Protocollo è la partecipazione organica, regolata da norme e garanzie pattuite, da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla vita delle imprese. Se da un lato i datori di lavoro riconoscono che la contrattazione aziendale non è più un vincolo ma una risorsa, dall'altro le grandi confederazioni sindacali riconoscono definitivamente il preminente rilievo di relazioni partecipative nell'interesse della comunità aziendale e del sistema economico nel suo complesso.

Nell'ambito degli studi che hanno analizzato il rapporto tra contrattazione collettiva e crescita salariale (si veda, per esempio, Flanagan, 1999) si sosteneva che, se da un lato la decentralizzazione della contrattazione avrebbe implicato un aumento dei salari reali, alimentando in tal modo il lato della domanda aggregata dell'economia, dall'altro, i più alti salari avrebbero determinato una pressione inflazionistica e, dunque, una riduzione del potere d'acquisto dei lavoratori non coperti dallo stesso contratto, deprimendo così l'iniziale effetto positivo sulla domanda. Allo stesso tempo però qualcuno osservava (Moelle e Wallerstein, 1998) che un assetto decentrato della contrattazione avrebbe garantito una maggior differenziazione salariale e dunque, una maggiore aderenza tra retribuzioni e produttività e, per questa via, più alta efficienza e occupazione, mentre altri sottolineavano che la moderazione salariale concordata nelle imprese meno produttive avrebbe consentito ad esse di sopravvivere più a lungo di quanto non sarebbe avvenuto se esse fossero state costrette ad attenersi agli standard salariali (più elevati) decisi a livello centrale, facendo sì che a livello aggregato la produttività sarebbe stata in media lievemente sì più bassa ma l'occupazione più alta.

93 A cura di Laura Bisio (Istat) e Riccardo Leoni (Università degli Studi di Bergamo).

Quello retributivo non è, tuttavia, l'unico tra i possibili contenuti della contrattazione decentrata, né la dinamica degli incentivi rappresenta l'unico canale attraverso cui la contrattazione è capace d'influenzare la dinamica produttiva. Ad esempio, il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti potrebbe: (a) attrarre l'impegno dei lavoratori più abili e/o più istruiti, (b) stimolare l'autoriflessità nei lavoratori e lo sviluppo delle loro competenze, (c) assecondare l'impresa nei processi di cambiamento, e infine (d) spingere l'impresa su sentieri di sviluppo caratterizzati da innovazioni incrementali e/o radicali nei prodotti e nei processi, il tutto a meno di comportamenti condizionanti di *free riding* (Prendergast, 1999) o, più in generale, di circostanze in cui si verifica uno "scollamento" tra l'impegno del lavoratore e obiettivi di risultato.

Nel corso degli anni '90 del secolo scorso la contrattazione decentrata nel nostro paese è andata via via diffondendosi fra imprese di diversa dimensione e di svariati settori, ma a partire dall'inizio del nuovo secolo la diffusione si è andata fermando se non addirittura contraendosi (Casadio, 2008). Le modalità operative più diffuse sono consistite nel privilegiare meccanismi imperniati sulla suddivisione del rischio d'impresa, finalizzati ad armonizzare il costo del lavoro con l'*ability to pay* dell'impresa stessa, a scapito di meccanismi che ponessero come obiettivo principe l'orientamento dei comportamenti dei singoli lavoratori verso una *performance* lavorativa migliore, ovvero verso lo sviluppo di nuove competenze. Coerentemente con la finalità di flessibilizzare il costo del lavoro si sono impiegati meccanismi distributivi basati su parametri di profittabilità (*profit sharing*) o di produttività aggregata (*gain sharing*), che sono stati più volte (Leoni, Valietti e Tiraboschi, 1999; Acocella e Leoni, 2010) indicati non idonei ad assecondare processi aziendali connessi al cambiamento organizzativo, all'innovazione di prodotti, al mutamento tecnologico e alle conseguenti esigenze di nuove competenze. Alla luce dei nuovi modi di organizzare e produrre, i contratti decentrati sarebbero dovuti essere focalizzati su programmi che prestassero particolare attenzione alle esigenze di 'complementarità' tra cambiamenti organizzativi, tecnologici e competenze lavorative (Bugamelli e Pagano, 2001; Cristini ed altri, 2003, 2008; Mazzanti ed altri, 2005; Pini e Santangelo, 2005 e 2010; Colombo ed altri, 2007). Ad avvalorare indirettamente questa valutazione interviene nel 2008 un giudizio negativo di Banca d'Italia (2008, p. 95) nei confronti dell'efficacia della contrattazione integrativa aziendale praticata, indicando che "i premi aziendali mostrano una scarsa differenziazione all'interno dell'impresa e sembrano poco correlati alla produttività", giudizio che avrebbe dovuto/potuto portare a una qualche approfondita riflessione sui meccanismi e sui progetti sottostanti i contratti decentrati sottoscritti.

Ciononostante, l'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009 ha confermato l'impianto preesistente, avviando peraltro una nuova stagione segnata dall'approvazione del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge n.148 del 14 settembre 2011 (c.d. Manovra di Ferragosto), il cui art.8 ha creato una vera e propria cesura rispetto all'assetto preesistente, prevedendo tra le altre cose, per i c.d. "contratti di prossimità" concordati a livello aziendale o territoriale, la possibilità di derogare in senso sfavorevole non solo al CCNL ma anche alle disposizioni previste dalla legge. Elementi di novità sono stati timidamente introdotti nella recente legislazione concernente gli incentivi pubblici (c.d. Legge

di stabilità del 2013) volti a stimolare la diffusione di alcune pratiche organizzative ‘qualificanti’ quali: 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.

A livello empirico, l'effetto della diffusione di schemi di contrattazione decentrata è stato valutato per lo più attraverso *case-studies* aziendali, oppure analisi riguardanti specifici contesti provinciali o regionali (la Lombardia, l'Emilia Romagna, Friuli Venezia-Giulia) oppure ancora contesti settoriali (settore metalmeccanico e manifatturiero). Nell'ambito di tali valutazioni, è però impossibile prescindere dalla considerazione di elementi che connotano specificatamente il sistema economico e produttivo indagato (Prendergast, 1999), quali le specificità delle aree e in alcuni casi dei settori. Inoltre i campioni impiegati sono frutto di sforzi accademici che difficilmente (per questioni di budget) hanno il taglio e le proprietà della corretta rappresentatività. Per questo motivo, la qualità e il grado di copertura dei dati a disposizione è un aspetto cruciale al fine di condurre un'analisi che riduca al minimo l'eventualità di distorsioni nella spiegazione del fenomeno, anche se non mancano alcuni contributi (vedi Damiani e Ricci, 2008 e 2010) che hanno trattato il tema di pratiche organizzative aziendali (compresa la contrattazione decentrata) e *performance* d'impresa a livello nazionale con risultati accattivanti.

4.8.2 La stima della relazione tra contrattazione decentrata e produttività

4.8.2.1 Obiettivo di analisi e metodologia empirica

La presente analisi si pone l'obiettivo di fornire un contributo esplicativo sull'efficacia della contrattazione integrativa aziendale rispetto alla performance; esso si basa su dati che riguardano la pratica di contrattazione di secondo livello nel 2012, a partire da un campione di imprese italiane rilevate di circa 11820 unità. La ricchezza dei dati a disposizione ci permette inoltre di esaminare i ‘contenuti’ degli accordi stessi e quindi di individuare la eventuale maggiore o minore efficienza della contrattazione integrativa in funzione degli effetti decisionali e comportamentali da essa determinati.

Per ciò che riguarda la strategia econometrica utilizzata, il riferimento principale della nostra analisi è rappresentato dai contributi di Black e Lynch (2001), Cristini ed altri (2003), e Damiani e Ricci (2008), i quali indagano il rapporto causale tra produttività aziendale, adozione di pratiche organizzative e accordi salariali flessibili a livello aziendale facendo ricorso a tecniche econometriche moderne e robuste. Il nostro obiettivo, invece, è la stima della relazione esistente tra la contrattazione di secondo livello e la produttività delle imprese, misurata come valore aggiunto reale per dipendente.

L'analisi econometrica della relazione è condotta implementando una procedura costituita dalla stima di 3 equazioni. Il primo *step* coincide con la stima di una funzione di produzione per il periodo 2007-2012 utilizzando un modello a “effetti fissi” a livello d'impresa. L'obiettivo è di estrarre una misura della efficienza/produttività d'impresa residuale, invariante nel tempo, rispetto al contributo dei tradizionali fattori produttivi (capitale e lavoro); il valore medio

degli effetti fissi annuali nel periodo 2007-2012 rappresenta la variabile dipendente della seconda equazione stimata. Quest'ultima (che costituisce il secondo *step*) costituisce la relazione principale di nostro interesse: si tratta di regredire il fattore di efficienza contro la variabile che indica la presenza di contrattazione aziendale rilevata nell'anno 2012 accanto a una serie di variabili di controllo. L'idea retrostante è che i contratti integrativi aziendali tendano ad essere persistenti nel tempo (come documentano D'Amuri e Giorgiantonio, 2014 p.36, Tavola A2), il che rende legittimo – a nostro modesto parere – assumere che essi siano stati attivi anche in alcuni degli anni precedenti quello della rilevazione. Si noti che, non disponendo di un *panel* longitudinale di dati d'impresa relativamente alle pratiche di contrattazione di secondo livello, questa relazione è stimata nella sola dimensione *cross-section* per cui riteniamo non sia possibile inferire con certezza una relazione causale tra la contrattazione decentrata ed efficienza aziendale. Consapevoli di tale limitazione e del fatto che nell'ambito della seconda equazione la variabile “presenza di contrattazione aziendale” potrebbe essere di natura endogena, in quanto connessa verosimilmente al grado di sindacalizzazione della forza lavoro occupata nell'impresa – il che darebbe luogo a risultati distorti e inconsistenti – ricorriamo a una terza regressione (che rappresenta il terzo *step*) in cui la probabilità di adozione di pratiche di contrattazione aziendale è spiegata da variabili esplicative non aventi una relazione diretta con la produttività d'impresa. Il valore predetto dall'equazione ausiliaria è dunque sostituito alla variabile dicotomica “presenza di contrattazione” nell'equazione di interesse iniziale la quale, a questo punto, risulterà robusta al problema dell'endogenità.

Nello specifico, la funzione di produzione (1) è basata su un panel di dati riferiti al periodo 2007-2012 e a un campione rappresentativo di 9430 imprese aventi almeno 10 dipendenti:

$$\frac{Y_{it}}{L_{it}} = \beta \frac{K_{it}}{L_{it}} + \gamma T_t + \delta Geo_i + \theta Eco_i + u_i + \varepsilon_{it} \quad i = 1, \dots, 9430 \quad t = 2007, \dots, 2012 \quad (1)$$

dove: $\frac{Y_{it}}{L_{it}}$ è il rapporto tra valore aggiunto a prezzi costanti e numero medio annuo di dipendenti e $\frac{K_{it}}{L_{it}}$ è il rapporto tra il valore del capitale a prezzi costanti e numero medio annuo di dipendenti; l'equazione è arricchita da una serie di variabili di controllo cioè: variabili dicotomiche (*dummy*) annuali per tenere conto del ciclo economico e di eventuali shock (T_t), *dummy* territoriali per tenere conto dell'eventuale presenza di economie di localizzazione ed esternalità delle imprese (Geo_i); *dummy* che identificano il settore di attività economica secondo la classificazione ATECO 2007 (Eco_i); infine, u_i indica il residuo della produttività a livello d'impresa il cui valore medio rappresenta la variabile dipendente dell'equazione di nostro principale interesse, mentre ε_{it} è il termine d'errore idiosincratico.

Per tenere conto della presenza di eteroschedasticità degli errori e del problema di simultaneità che per costruzione caratterizza la relazione tra valore aggiunto e input di produzione, la funzione di produzione è stimata ricorrendo allo stimatore GMM System (Arellano-Bover, 1995; Blundell-Bond, 1998) con l'utilizzo dei

valori ritardati (dei livelli e delle differenze prime) della variabile potenzialmente endogena ($\frac{K_{it}}{L_{it}}$).

La relazione tra produttività e contrattazione decentrata é espressa dalla seguente equazione:

$$u_i = \omega DB_i + \overline{\vartheta X_i} + \eta_i \quad (2)$$

dove u_i indica la media del residuo di produttività nel periodo 2007-2012 stimato a partire dalla equazione (1) (i c.d. *fixed effects*), DB_i è la variabile dicotomica che vale 1 se associata a un'impresa in cui nel 2012 è in vigore un contratto collettivo integrativo (di tipo aziendale, di gruppo o di stabilimento) e 0 altrimenti; infine $\overline{X_i}$ rappresenta una serie di variabili di controllo suscettibili di influire sulla variabile dipendente tra le quali vi sono: il valore medio degli investimenti per dipendente nel periodo 2005-2006; la variabile dicotomica che segnala l'attività di innovazione nel 2011 (di processo, di prodotto, di *marketing* o di organizzazione); la quota femminile degli addetti nel 2012; la quota degli addetti con contratto di lavoro *part-time* nel 2012; variabili dicotomiche che distinguono le imprese in cui prevale una categoria professionale rispetto alle altre (dirigenti-quadri, impiegati, operai) nel 2012; variabili di controllo analoghe a quelle presenti nella prima equazione riferite al settore di attività economica, all'origine geografica e alla dimensione d'impresa. Le varie *dummies* e le variabili riferite all'anno finale del periodo campionato vengono ritenute sufficientemente indicative di aspetti stabili nel tempo, pur se misurati in un dato momento. Infine η_i rappresenta la componente d'errore. Il modello (2) è stimato tramite i minimi quadrati ordinari (pesati) con matrice di varianza-covarianza corretta e stimata secondo l'approccio Murphy-Topel (Murphy - Topel, 1985; Hole, 2006).

Per tener conto della verosimile endogenità di DB_i nella (2), stimiamo un modello *logit* di probabilità di adozione della contrattazione aziendale, il cui valore stimato verrà sostituito alla variabile DB_i nell'equazione (2). Il modello è definito come segue:

$$DB_i = \overline{\alpha Z_i} + v_i \quad (3)$$

dove DB_i (variabile dicotomica) indica la presenza di contrattazione integrativa che si regredisce su una serie di variabili ($\overline{Z_i}$) che include, oltre alle consuete variabili di controllo (dimensione d'impresa, settore di attività economica e origine geografica), quelle che assumiamo essere direttamente correlate con la variabile dipendente (DB_i) e solo indirettamente con la variabile dipendente del modello (2) u_i , precisamente il tasso di sindacalizzazione d'impresa, il numero di accordi integrativi stipulati nel periodo 2010-2012 nell'impresa (a rafforzamento dell'idea di persistenza della contrattazione aziendale nel tempo), la redditività dell'impresa nel periodo 2004-2006 (sulla base dell'ipotesi che la condizione di redditività stimoli le RSU/RSA d'impresa a rivendicare, nel tempo, una compartecipazione di tale redditività a favore dei dipendenti attraverso una contrattazione integrativa). Infine, v_i rappresenta il termine d'errore.

Una volta verificata l'esistenza della relazione che lega la presenza di contrattazione decentrata e l'efficienza dell'impresa, possiamo sfruttare le ulteriori informazioni provenienti dal Modulo aggiuntivo sulla contrattazione inserito nella LCS (2012-2013) per verificare se l'effetto degli accordi decentrati varia al variare delle materie oggetto degli stessi accordi. Pertanto, si considera la seguente equazione:

$$u_i = \gamma_a \text{sub}_{\text{eco}} + \gamma_b \text{sub}_{\text{org}} + \gamma_c \text{sub}_{\text{dev}} + \gamma_d \text{sub}_{\text{occ}} + \overline{\vartheta X_i} + \gamma_i \quad (4)$$

dove: u_i è la stessa variabile dipendente del modello (2), $\text{sub}_{\text{eco}}, \text{sub}_{\text{org}}, \text{sub}_{\text{dev}}, \text{sub}_{\text{occ}}$ indicano i fattori comuni relativi ai ‘contenuti/materie’ degli accordi decentrati ottenuti tramite una analisi delle corrispondenze multiple all’interno, rispettivamente, di quattro raggruppamenti di materie, ciascuno dei quali è caratterizzato da un ambito tematico diverso: (i) retribuzione e *welfare*; (ii) organizzazione e orario di lavoro; (iii) sviluppo professionale e formativo del lavoratore; e (iv) strategia occupazionale d’impresa. Il vettore $\overline{X_i}$ rappresenta le variabili di controllo coincidenti con quelle utilizzate nel modello (2); γ_i è il termine di errore idiosincratico. L’equazione (4) è stimata tramite i minimi quadrati ordinari (pesati) con *standard-error* robusti rispetto all’eteroschedasticità.

4.8.2.2 I dati

I dati riferiti alle caratteristiche d’impresa, alle pratiche di contrattazione integrativa e alle caratteristiche della forza-lavoro provengono dal Modulo aggiuntivo inserito nella Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (LCS) del 2012. Il relativo campione include imprese con almeno 10 dipendenti, appartenenti a tutti i settori di attività economica secondo la classificazione ATECO a 2 *digit* - ad eccezione del settore Agricoltura silvicoltura e pesca (A) e Pubblica amministrazione (O), classificate nelle 5 macro-regioni italiane (Nuts a 1 *digit* 2005).⁹⁴

I dati relativi alle altre caratteristiche d’impresa utilizzati nell’esercizio econometrico (dimensione, classificazione ATECO, ripartizione geografica d’appartenenza) provengono dall’Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA) dell’ISTAT.

Ulteriori informazioni su alcune caratteristiche d’impresa sono tratte dai dati rilevati dal Censimento sull’Industria e i Servizi (CIS) 2011.

Per quanto riguarda i dati di bilancio delle imprese nell’intervallo 2007-2012, sono stati utilizzate fonti di tipo amministrativo, quali i registri delle Camere di Commercio, dell’Industria e dell’Artigianato (CCIAA).

Dalla fusione dei diversi *dataset* (Modulo aggiuntivo LCS, ASIA, CCIAA, CIS), la numerosità di osservazioni riferite alle imprese per le quali abbiamo tutte le variabili sono 9.430.

4.8.3 Contrattazione aziendale ed efficienza d’impresa: risultati dall’esercizio econometrico⁹⁵

La Tavola 4.14 mostra i risultati della stima della funzione di produzione utile a fornire una misura della efficienza specifica di impresa, invariante nel tempo, al netto del contributo della forza-lavoro impiegata e del capitale per lavoratore installato, e delle *dummies* annuali, di settore e di area geografica. Le statistiche di Hansen e di Arellano-Bond confermano la validità della stima portata a termine. Tenendo conto della forte presenza nel campione di imprese appartenenti al

⁹⁴ Si confronti il par. 4.4.1 per maggiori dettagli relativi alla metodologia d’indagine.

⁹⁵ In questo report non vengono presentati i risultati relativi alla regressione ausiliaria (la stima del modello *logit*) per ragioni di brevità espositiva.

comparto dei servizi, il coefficiente stimato di (K/L) appare verosimile, e in linea con altri studi.

La Tavola 4.15 illustra il risultato principale della nostra analisi, cioè il legame statisticamente significativo e positivo tra contrattazione aziendale e produttività totale dei fattori. Il coefficiente d'interesse, pari allo 0.41 percento, rivela peraltro un contributo molto modesto della contrattazione integrativa alla performance d'impresa. Si noti che, pur trattandosi di una stima cross-sezionale, indicativa di una relazione tra la variabile dipendente e la variabile esplicativa d'interesse, la ricchezza delle variabili di controllo statisticamente significative rende robusto il risultato ottenuto dalle nostre stime. Inoltre, considerare tra le variabili di controllo il livello medio di investimenti strutturali netti caratteristici per dipendente nel periodo 2005-2006 – che costituisce una variabile “ritardata” rispetto alla variabile dipendente calcolata come media sull'intervallo 2007-2012 – contribuisce a depurare la relazione tra dipendente e regressori da eventuali componenti spurie. Dai risultati riportati nella Tavola 4.8.2 (colonna I) emerge un'elasticità (e quindi un aumento) del 7% dell'efficienza delle imprese rispetto agli investimenti per dipendente ritardati.

Vale la pena di sottolineare che il coefficiente di interesse stimato riflette l'effetto della presenza (contro l'assenza) della contrattazione aziendale, e in quanto tale costituisce l'effetto medio ponderato dei vari elementi (incentivi, formazione, flessibilità degli orari, ecc.) che fanno parte del contratto integrativo aziendale dell'impresa rappresentativa del nostro campione. Non è escluso che se ci si concentrasse, volta per volta, sui singoli elementi le stime potrebbero rivelare effetti molto eterogenei.

Tavola 4.14 - Stima della funzione di produzione

Variabile dipendente: Valore aggiunto reale per dipendente (<i>log</i>)	
Variabili esplicative	Coefficiente stimato (Standard error robusti)
Log (K/L)	0.05*** (0.016)
Costante	10.95*** (0.224)
Dummy geografiche	Sì
Dummy settore ATECO	Sì
Dummy annuali	Sì
N. Osservazioni (n. imprese x n. anni)	56.580
Hansen J test (<i>p-value</i>)	0.11
Arellano Bond test (3) (<i>p-value</i>)	0.215
* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$	

Note: Il *data set* utilizzato si riferisce all'intervallo temporale 2007-2012. Lo stimatore utilizzato è il GMM-System alle differenze prime. Elaborazioni su dati ISTAT e da fonte CCIAA.

Tra le diverse variabili tese a controllare per le caratteristiche ‘interne’ dell'impresa, e specificatamente le dimensioni in cui si esplica l'attività di innovazione, notiamo che l'efficienza d'impresa beneficia della presenza di attività

di innovazione di processo e del *marketing*. Dal momento che tali indicatori segnalano la presenza di attività innovativa avvenuta nel 2011, deduciamo che in entrambi i casi gli effetti (positivi) dell'innovazione siano riusciti ad esplicitarsi nel breve termine, a differenza dell'innovazione organizzativa e di prodotto. Per quanto riguarda la relazione tra efficienza e quote di categorie professionali, rileviamo come, rispetto ad imprese dove prevalgono figure professionali elevate (manager e quadri) – che costituiscono la categoria professionale di riferimento – l'apporto in termini di efficienza delle categorie professionali subordinate (impiegati e operai) sia inferiore, come la teoria economica suggerisce. Per quanto riguarda la diffusione di contratti a tempo parziale, si riscontra una relazione significativamente negativa con l'efficienza d'impresa. Un risultato che, da un lato, supporta le teorie secondo cui i lavoratori a tempo parziale riceverebbero un minor sostegno formativo da parte dell'impresa, e dall'altro gli stessi lavoratori dedicherebbero un minore impegno al lavoro rispetto ai colleghi impegnati a tempo pieno.

La Tavola 4.15 riporta, nella colonna II, i risultati della stima del modello (4) utile a mettere in luce l'efficienza relativa di accordi integrativi caratterizzati da contenuti diversi. Ne deduciamo che l'efficacia maggiore della contrattazione si esplica quando gli accordi di secondo livello vertono su aspetti economici legati direttamente o indirettamente alla remunerazione del lavoro (livelli di retribuzione; incentivi salariali, criteri di determinazione degli incentivi, benefici assistenziali, ecc...) un fenomeno riconducibile alla teoria dei salari di efficienza per la quale il salario funge da strumento attraverso cui l'impresa estrae un impegno o sforzo (*effort*) lavorativo maggiore dal lavoratore (Stiglitz, 1976; Akerlof, 1982; Shapiro e Stiglitz, 1984). La stima dei coefficienti relativa al resto delle variabili esplicative risulta per lo più in linea con i risultati attesi del modello (2), ad eccezione del fatto che in questo caso la quota di forza-lavoro femminile risulta negativamente associata all'efficienza d'impresa. Un risultato coerente con quello riscontrato per i lavoratori *part-time* – anche a causa della parziale collinearità tra queste due variabili, considerato il fatto che la maggior parte dei dipendenti che usufruiscono del tempo parziale sono donne⁹⁶. Tale risultato mette in luce, di fatto, una certa inadeguatezza degli strumenti deputati ad agevolare la conciliazione lavoro-famiglia in Italia – tra questi, ad esempio lo strumento del contratto *part-time* – nonché il mancato raggiungimento dell'obiettivo della valorizzazione della forza-lavoro femminile.

Nel trarre le conclusioni dall'evidenza empirica fin qui presentata, che riteniamo di natura ancora provvisoria, non potendo spingerci ad inferire un legame di tipo causale tra contrattazione decentrata e produttività (quale quello che si potrebbe ottenere con lo stimatore DID : *differences-in-differences*) a causa della mancanza di dati longitudinali a disposizione, possiamo senz'altro rilevare una relazione statisticamente robusta e positiva tra l'adozione di contratti integrativi ed efficienza aziendale, intesa come produttività totale dei fattori, anche se l'effetto d'impatto appare molto modesto. Il risultato appare in linea peraltro con le risultanze di Banca d'Italia sopra riportate, anche se Istat (2013, pag.8, prospetto 5) tende ad accreditare una dinamica media negativa della produttività totale dei fattori nel periodo 2008-2012, che si sovrappone per 5/6 al nostro periodo di stima. Ma i due insiemi non sono uguali, ed inoltre il nostro risultato si riferisce al solo sottogruppo di imprese che adottano la contrattazione aziendale integrativa, ed è misurato al netto di una serie di elementi, quali le specificità settoriali, le

⁹⁶ I dati resi disponibili dal Censimento Industria e Servizi 2011 documentano che nelle imprese attive i lavoratori dipendenti a tempo parziale nel 2011 erano per il 25,5% maschi, per il 74,5% femmine.

esternalità d'area, ecc.: è ben noto dalla letteratura che sulla dinamica della PTF complessiva incidono diversi fattori.

La limitatezza del contributo che la contrattazione aziendale integrativa fornisce alla *total factor productivity* aziendale, non sembra – a parere degli scriventi – riconducibile alla contrattazione decentrata in quanto tale, quanto alla strumentazione utilizzata (indicatori, obiettivi, disegni dei meccanismi incentivanti, progetti di cambiamento e connesse questioni di complementarità tra i fattori coinvolti, ecc.). Inoltre, avendo indagato i contenuti di tali accordi, e avendo riscontrato la significatività statistica di alcuni di questi, presumiamo che la contrattazione integrativa espliciti i propri effetti positivi in termini di efficienza produttiva proprio in virtù della sua prossimità alle parti contraenti dell'accordo. Infatti se da un lato l'impresa ha l'opportunità di utilizzare lo strumento contrattuale al fine di ridurre le complessità contingenti che l'assillano, dall'altro i lavoratori o i soggetti istituzionali che li rappresentano sono in grado di avanzare richieste di carattere più specifico rispetto a quanto potrebbe avvenire a livello di contrattazione collettiva nazionale e di esercitare un maggior potere contrattuale, traendone un inevitabile beneficio (che però non siamo in grado di verificare e quantificare, dati gli obiettivi della nostra ricerca) con possibili ricadute positive anche per l'impresa nella quale essi prestano la propria attività.

Tavola 4.15 - Stima della relazione tra contrattazione decentrata e produttività d'impresa

Variabile dipendente: Efficienza d'impresa (in log)	I	II
Variabili esplicative	Coefficiente stimato (S.E. robusti e corretti)	Coefficiente stimato (S.E. robusti)
Presenza contrattazione aziendale (probabilità stimata dal LOGIT)	0.41* (0.129)	
Materie relative a formazione e professionalità		0.03 (0.016)
Materie relative a salario, incentivi economici e welfare		0.05*** (0.016)
Materie relative ad aspetti occupazionali		-0.005 (0.0163)
Materie relative a organizzazione e orario		-0.019 (0.014)
Investimenti reali netti per dipendente nel 2005-2006(ln)	0.07*** (0.019)	0.07*** (0.008)
Innovazione di prodotto nel 2011 (<i>dummy</i>)	0.00 (0.045)	0.03 (0.024)
Innovazione di processo nel 2011 (<i>dummy</i>)	0.10* (0.05)	0.10* (0.05)
Innovazione di organizzazione nel 2011 (<i>dummy</i>)	-0.07 (0.042)	-0.07 (0.041)
Innovazione di <i>marketing</i> nel 2011 (<i>dummy</i>)	0.16** (0.05)	0.16** (0.06)
Impiegati (<i>dummy</i> categoria prevalente)	-0.72*** (0.094)	-0.31 (0.284)
Operai (<i>dummy</i> categoria prevalente)	-1.10 (0.105)	-0.063* (0.285)
Quota forza lavoro a contratto di lavoro part-time (%)	-0.09*** (0.022)	-0.09*** (0.014)
Quota forza femminile (%)	0.06 (0.034)	-0.07*** (0.019)
Costante	0.02 (0.317)	0.15 (0.319)
<i>Dummy</i> dimensioni impresa; <i>Dummy</i> geografiche; Settore ATECO	si	si
Numero osservazioni	1.389	5.528

Variabile dipendente: Efficienza d'impresa (in log)	I	II
Variabili esplicative	Coefficiente stimato (S.E. robusti e corretti)	Coefficiente stimato (S.E. robusti)
Presenza contrattazione aziendale (probabilità stimata dal LOGIT)	0.41* (0.129)	
Materie relative a formazione e professionalità		0.03 (0.016)
Materie relative a salario, incentivi economici e welfare		0.05*** (0.016)
Materie relative ad aspetti occupazionali		-0.005 (0.0163)
Materie relative a organizzazione e orario		-0.019 (0.014)
Investimenti reali netti per dipendente nel 2005-2006(ln)	0.07*** (0.019)	0.07*** (0.008)
Innovazione di prodotto nel 2011 (<i>dummy</i>)	0.00 (0.045)	0.03 (0.024)
Innovazione di processo nel 2011 (<i>dummy</i>)	0.10* (0.05)	0.10* (0.05)
Innovazione di organizzazione nel 2011 (<i>dummy</i>)	-0.07 (0.042)	-0.07 (0.041)
Innovazione di <i>marketing</i> nel 2011 (<i>dummy</i>)	0.16** (0.05)	0.16** (0.06)
Impiegati (<i>dummy</i> categoria prevalente)	-0.72*** (0.094)	-0.31 (0.284)
Operai (<i>dummy</i> categoria prevalente)	-1.10 (0.105)	-0.063* (0.285)
Quota forza lavoro a contratto di lavoro part-time (%)	-0.09*** (0.022)	-0.09*** (0.014)
Quota forza femminile (%)	0.06 (0.034)	-0.07*** (0.019)
Costante	0.02 (0.317)	0.15 (0.319)
<i>Dummy</i> dimensioni impresa; <i>Dummy</i> geografiche; Settore ATECO	sì	sì
Numero osservazioni	1.389	5.528

Variabile dipendente: Efficienza d'impresa (in log)	I	II
Variabili esplicative	Coefficiente stimato (S.E. robusti e corretti)	Coefficiente stimato (S.E. robusti)
Presenza contrattazione aziendale (probabilità stimata dal LOGIT)	0.41* (0.129)	
Materie relative a formazione e professionalità		0.03 (0.016)
Materie relative a salario, incentivi economici e welfare		0.05*** (0.016)
Materie relative ad aspetti occupazionali		-0.005 (0.0163)
Materie relative a organizzazione e orario		-0.019 (0.014)
Investimenti reali netti per dipendente nel 2005-2006(ln)	0.07*** (0.019)	0.07*** (0.008)
Innovazione di prodotto nel 2011 (<i>dummy</i>)	0.00	0.03

	(0.045)	(0.024)
Innovazione di processo nel 2011 (dummy)	0.10*	0.10*
	(0.05)	(0.05)
Innovazione di organizzazione nel 2011 (dummy)	-0.07	-0.07
	(0.042)	(0.041)
Innovazione di marketing nel 2011 (dummy)	0.16**	0.16**
	(0.05)	(0.06)
Impiegati (dummy categoria prevalente)	-0.72***	-0.31
	(0.094)	(0.284)
Operai (dummy categoria prevalente)	-1.10	-0.063*
	(0.105)	(0.285)
Quota forza lavoro a contratto di lavoro part-time (%)	-0.09***	-0.09***
	(0.022)	(0.014)
Quota forza femminile (%)	0.06	-0.07***
	(0.034)	(0.019)
Costante	0.02	0.15
	(0.317)	(0.319)
Dummy dimensioni impresa; Dummy geografiche; Settore ATECO	sì	sì
Numero osservazioni	1389	5528

Note: Lo stimatore utilizzato a quello dei Minimi Quadrati Ordinari (MQO), con osservazioni pesate. Elaborazioni su dati ISTAT e da fonte CCIAA. Tutte le variabili continue sono espresse nei logaritmi. La categoria di riferimento per le dummy relative alle categorie professionali prevalenti comprende quadri e manager. * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

APPENDICE

Tavola A – Imprese rispetto alla copertura dei dipendenti da parte del CCNL principali e secondari (Valori percentuali sul totale imprese).

AGGREGAZIONI ATECO	% IMPRESE CON CCNL	% IMPRESE CON SOMMA CCNL1-4=100%	% IMPRESE CON CCNL1=100%
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	100.0	93.8	69.9
C - Attività manifatturiere	99.9	95.9	78.9
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	100.0	82.6	34.5
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	99.0	88.4	55.6
F - Costruzioni	100.0	94.5	75.0
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	99.9	91.8	79.0
H - Trasporto e magazzinaggio	99.5	94.9	75.1
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	99.4	96.3	86.5
J - Servizi di informazione e comunicazione	99.7	89.5	58.1
K - Attività finanziarie ed assicurative	99.0	85.4	38.5
L - Attività immobiliari	97.9	84.6	47.6
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	99.1	93.0	70.9
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	97.8	89.0	66.9
P - Istruzione	98.6	95.3	80.5
Q - Sanità e assistenza sociale	95.4	89.3	72.5
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	96.6	87.4	54.0
S - Altre attività di servizi	98.5	92.9	78.8
Totale	99.4	93.6	75.7

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola B.1 – Imprese che applicano EGR in totale e in modo esclusivo e altri incentivi per classe dimensionale (Valori percentuali sul totale imprese).

CLASSI DIMENSIONALI	APPLICAZIONE EGR	APPLICAZIONE SOLO EGR	ALTRI INCENTIVI
10-49	17.8	12.1	0.7
50 - 200	19.1	9.3	1.5
200 - 500	15.2	7.4	2.4
500 e oltre	14.7	5.1	2.5
Totale	17.9	11.6	0.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola B.2 – Imprese che applicano EGR in totale e in modo esclusivo e altri incentivi per attività economica (Valori percentuali sul totale imprese).

AGGREGAZIONI ATECO	APPLICAZIONE EGR	APPLICAZIONE SOLO EGR	ALTRI INCENTIVI
Industria in senso stretto	18.3	10.8	0.9
Costruzioni	15.4	9.9	1.6
Servizi orientati al mercato	19.4	13.5	0.6
Servizi sociali e personali	9.0	5.7	0.3
Totale	17.9	11.6	0.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola B.3 – Imprese che applicano EGR in totale e in modo esclusivo e altri incentivi per ripartizione geografica (Valori percentuali sul totale imprese).

RIPARTIZIONI TERRITORIALI	APPLICAZIONE SOLO EGR	ALTRI INCENTIVI	RSU
Nord-ovest	10.6	0.5	14.3
Nord-est	13.6	1.3	13.9
Centro	11.8	1.3	10.7
Sud	9.7	0.1	7.9
Isole	12.6	0.1	7.3
Totale	11.6	0.8	12.1

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola C.1 – Imprese che dichiarano la presenza di RSA, RSU, CAE e l'adesione ad Associazioni di Categoria per classe dimensionale. (Valori percentuali sul totale imprese)

CLASSI DIMENSIONALI	RSU	RSA	CAE	ADESIONE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA
10-49	7.5	8.4	0.1	43.9
50 - 200	34.7	28.3	0.9	69.9
200 - 500	58.8	41.8	3.9	81.4
500 e oltre	61.5	57.6	10.3	85.2
Totale	12.1	11.8	0.4	48.0

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola C.2 – Imprese che dichiarano la presenza di RSA, RSU, CAE e l'adesione ad Associazioni di Categoria per settore di attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese).

AGGREGAZIONI ATECO	RSU	RSA	CAE	ADESIONE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA
Industria in senso stretto	21.4	13.3	0.5	58.8
Costruzioni	7.2	8.9	0.3	50.6
Servizi orientati al mercato	6.5	10.6	0.3	38.8
Servizi sociali e personali	7.3	16.2	0.3	47.6
Totale	12.1	11.8	0.4	48.0

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola C.3 – Imprese che dichiarano la presenza di RSA, RSU, CAE e l'adesione ad Associazioni di Categoria per ripartizione geografica. (Valori percentuali sul totale imprese)

RIPARTIZIONI TERRITORIALI	RSA	CAE	ADESIONE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	APPLICAZIONE EGR
Nord-ovest	10.9	0.6	53.2	36.0
Nord-est	9.1	0.3	59.1	28.3
Centro	11.0	0.3	41.6	20.5
Sud	18.7	0.2	30.1	9.9
Isole	13.8	0.4	38.6	5.4
Totale	11.8	0.4	48.0	100.0

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola C.4 – Imprese che dichiarano la presenza di RSA, RSU, CAE e l'adesione ad Associazioni di Categoria per attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese)

AGGREGAZIONI ATECO	RSU	RSA	ADESIONE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	28.4	25.6	57.6
C - Attività manifatturiere	21.2	12.9	59.1
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	44.1	21.1	68.2
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	20.3	19.0	48.4
F - Costruzioni	7.2	8.9	50.6
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	5.1	5.2	32.2
H - Trasporto e magazzinaggio	9.9	23.4	54.5
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2.9	3.8	33.7
J - Servizi di informazione e comunicazione	11.6	11.7	39.9
K - Attività finanziarie ed assicurative	3.9	43.3	67.5
L - Attività immobiliari	14.5	14.9	41.1
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	6.9	6.5	37.7
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	8.9	17.8	43.0
P - Istruzione	5.1	10.9	31.2
Q - Sanità e assistenza sociale	9.1	23.3	59.3
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	4.3	8.4	35.6
S - Altre attività di servizi	7.1	10.7	41.3
Totale	12.1	11.8	48.0

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola D.1 – Tasso di sindacalizzazione per attività economica. (Valori percentuali).

AGGREGAZIONI ATECO	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	42.3
C - Attività manifatturiere	31.4
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	45.6
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	44.5
F - Costruzioni	23.7
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	18.8
H - Trasporto e magazzinaggio	40.1
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	30.7
J - Servizi di informazione e comunicazione	24.6
K - Attività finanziarie ed assicurative	55.5
L - Attività immobiliari	28.5
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	23.5
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	31.3
P - Istruzione	25.5
Q - Sanità e assistenza sociale	28.3
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	24.6
S - Altre attività di servizi	27.8
Totale	31.6

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola D.2 – Tasso di sindacalizzazione per settore di attività economica e ripartizione geografica. (Valori percentuali).

.

AGGREGAZIONI ATECO	NORD-OVEST	NORD-EST	CENTRO	SUD	ISOLE	TOTALE
Industria in senso stretto	30.7	29.8	33.5	40.7	47.7	33.1
Costruzioni	25.3	18.6	21.4	32.5	30.7	23.7
Servizi orientati al mercato	26.6	30.4	34.4	40.5	39.4	31.5
Servizi sociali e personali	22.3	23.7	28.7	37.7	32.7	27.3
Totale	28.2	29.0	33.0	40.0	41.2	31.6

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola D.3 – Tasso di sindacalizzazione per settore di attività economica e classe dimensionale. (Valori percentuali).

AGGREGAZIONI ATECO	10-49	50-200	201-500	500 E OLTRE	TOTALE
Industria in senso stretto	30.7	29.8	33.5	40.7	47.7
Costruzioni	25.3	18.6	21.4	32.5	30.7
Servizi orientati al mercato	26.6	30.4	34.4	40.5	39.4
Servizi sociali e personali	22.3	23.7	28.7	37.7	32.7
Totale	28.2	29.0	33.0	40.0	41.2

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola E1 – Tipologia di contrattazione di secondo livello per classe dimensionale e settore di attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese).

CLASSI DIMENSIONALI	Industria in senso stretto									
	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)	
10-49	314	19.7	116	11.0	5.2	8.2	0.8	0.2	6.0	
50 - 200	59.7	46.4	42.3	13.0	29.3	2.7	0.3	1.0	13.2	
200 - 500	818	75.6	718	5.8	46.4	0.8	0.2	2.0	26.1	
500 e oltre	87.8	86.0	83.4	1.9	46.1	0.4	0.0	5.3	32.8	
Totale	36.8	25.1	17.7	11.0	9.7	7.2	0.7	0.4	7.7	

CLASSI DIMENSIONALI	Costruzioni									
	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)	
10-49	34.2	25.9	12.7	6.6	2.4	20.2	1.4	0.0	3.7	
50 - 200	54.0	41.0	27.8	13.1	12.0	23.5	0.0	0.0	5.4	
200 - 500	67.7	63.8	49.1	3.8	23.3	20.3	0.0	1.3	18.9	
500 e oltre	72.6	72.6	68.9	0.0	36.4	14.8	0.0	0.0	21.4	
Totale	35.7	27.1	13.9	7.0	3.2	20.4	1.3	0.0	3.9	

CLASSI DIMENSIONALI	Servizi orientati al mercato									
	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)	
10-49	23.5	14.0	7.4	9.1	3.4	6.2	0.4	0.0	4.3	
50 - 200	43.0	32.7	23.8	9.1	16.1	7.9	1.2	0.3	7.7	
200 - 500	56.3	49.5	41.1	6.3	27.1	4.3	0.5	0.1	16.5	
500 e oltre	66.4	59.4	52.4	6.7	32.3	3.3	0.3	0.5	19.7	
Totale	26.6	17.1	10.2	9.0	5.5	6.3	0.5	0.0	5.0	

CLASSI DIMENSIONALI	Servizi sociali e personali									
	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)	
10-49	29.0	15.2	9.0	11.0	3.4	8.9	2.1	0.0	3.5	
50 - 200	35.8	27.1	20.0	7.1	10.6	8.4	1.5	0.0	6.4	
200 - 500	46.4	41.8	22.3	3.7	12.9	12.7	0.9	1.5	14.8	
500 e oltre	63.6	59.0	51.0	3.6	20.7	19.2	1.0	1.0	18.2	
Totale	30.9	18.3	11.6	10.1	5.0	9.0	2.0	0.1	4.4	

CLASSI DIMENSIONALI	Totale									
	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)	
10-49	27.9	17.5	9.6	9.6	3.9	8.7	0.7	0.1	4.8	
50 - 200	50.2	38.5	31.6	10.8	21.0	6.6	0.8	0.6	9.8	
200 - 500	66.7	60.5	52.9	5.8	34.1	3.9	0.4	1.1	20.6	
500 e oltre	73.9	69.1	63.6	4.6	36.5	3.6	0.2	2.2	24.3	
Totale	31.6	21.2	13.4	9.6	6.7	8.3	0.7	0.2	5.8	

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola E2 – Tipologia di contrattazione di secondo livello per ripartizione geografica e settore di attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese).

Industria in senso stretto										
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni e di 2° livello	Contrattazioni e Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazioni e individuale	Solo contrattazioni e aziendale	Solo Contrattazioni e Territoriale	Solo Contrattazioni e "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni e di Stabilimento	Contrattazioni e mista (2 o più tipologie) misti	
Nord-ovest	39.9	27.5	19.8	11.8	11.9	5.3	0.6	0.4	9.9	
Nord-est	43.3	29.7	21.5	13.2	11.3	10.5	0.3	0.5	7.3	
Centro	36.8	25.5	15.5	9.6	8.0	9.3	1.7	0.3	7.8	
Sud	16.4	9.3	8.0	6.5	3.6	2.7	0.6	0.3	2.7	
Isole	22.7	15.1	9.5	7.6	4.3	5.3	0.1	0.0	5.2	
Totale	36.8	25.1	17.7	11.0	9.7	7.2	0.7	0.4	7.7	
Costruzioni										
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni e di 2° livello	Contrattazioni e Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazioni e individuale	Solo contrattazioni e aziendale	Solo Contrattazioni e Territoriale	Solo Contrattazioni e "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni e di Stabilimento	Contrattazioni e mista (2 o più tipologie) misti	
Nord-ovest	35.7	25.6	14.0	10.2	4.3	19.9	0.0	0.0	14	
Nord-est	45.8	34.5	15.9	8.6	3.4	22.3	2.8	0.0	8.7	
Centro	37.7	30.1	17.0	6.0	3.5	24.1	0.0	0.0	4.0	
Sud	23.9	19.8	11.0	1.3	0.5	17.8	2.3	0.0	14	
Isole	23.1	15.3	4.1	5.2	2.8	10.0	2.6	0.0	2.6	
Totale	35.7	27.1	13.9	7.0	3.2	20.4	1.3	0.0	3.9	
Servizi orientati al mercato										
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni e di 2° livello	Contrattazioni e Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazioni e individuale	Solo contrattazioni e aziendale	Solo Contrattazioni e Territoriale	Solo Contrattazioni e "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni e di Stabilimento	Contrattazioni e mista (2 o più tipologie) misti	
Nord-ovest	30.7	20.1	12.2	10.1	6.5	6.8	0.5	0.1	6.5	
Nord-est	31.6	21.2	12.6	10.0	6.9	9.2	0.4	0.0	4.9	
Centro	23.5	14.0	9.5	9.3	5.2	4.2	0.2	0.1	4.3	
Sud	18.1	11.5	6.1	5.3	2.0	5.0	1.3	0.0	3.7	
Isole	20.5	12.8	5.0	7.4	4.2	4.7	0.3	0.0	3.9	
Totale	26.6	17.1	10.2	9.0	5.5	6.3	0.5	0.0	5.0	
Servizi sociali e personali										
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni e di 2° livello	Contrattazioni e Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazioni e individuale	Solo contrattazioni e aziendale	Solo Contrattazioni e Territoriale	Solo Contrattazioni e "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni e di Stabilimento	Contrattazioni e mista (2 o più tipologie) misti	
Nord-ovest	32.4	18.6	14.0	11.2	5.5	7.5	1.7	0.1	5.7	
Nord-est	46.4	31.5	18.1	12.7	10.2	15.4	2.2	0.0	5.7	
Centro	32.5	20.1	11.3	11.8	5.7	11.1	0.6	0.1	3.2	
Sud	19.7	8.0	5.5	7.4	0.7	5.3	3.1	0.0	3.3	
Isole	16.5	9.1	5.3	4.9	1.0	4.6	2.5	0.0	2.7	
Totale	30.9	18.3	11.6	10.1	5.0	9.0	2.0	0.1	4.4	
Totale										
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni e di 2° livello	Contrattazioni e Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazioni e individuale	Solo contrattazioni e aziendale	Solo Contrattazioni e Territoriale	Solo Contrattazioni e "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni e di Stabilimento	Contrattazioni e mista (2 o più tipologie) misti	
Nord-ovest	35.0	23.5	15.5	10.9	8.4	7.4	0.6	0.2	7.4	
Nord-est	38.9	26.8	17.1	11.4	8.7	11.4	0.7	0.2	6.4	
Centro	29.8	19.8	12.3	9.2	5.9	8.4	0.7	0.1	5.3	
Sud	18.4	11.6	7.2	5.3	2.2	5.9	1.3	0.1	3.1	
Isole	20.8	13.1	5.9	6.9	3.7	5.4	0.8	0.0	3.9	
Totale	31.6	21.2	13.4	9.6	6.7	8.3	0.7	0.2	5.8	

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola E3 – Tipologia di contrattazione di secondo livello per attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese).

AGGREGAZIONI ATECO	PRESENZA DI CONTRATTAZIONI DI 2° LIVELLO	CONTRATTAZIONI COLLETTIVE	PREMIDI RISULTATO	SOLO CONTRATTAZIONI INDIVIDUALI	SOLO CONTRATTAZIONI AZIENDALI	SOLO CONTRATTAZIONI TERRITORIALE	SOLO CONTRATTAZIONI "ALTRA TIPOLOGIA"	SOLO CONTRATTAZIONI DI STABILIMENTO	CONTRATTAZIONI MISTA (2 O PIÙ TIPOLOGIE) MISTI
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	51.8	45.6	36.4	6.2	10.0	24.1	0.0	0.0	10.3
C - Attività manifatturiere	36.3	24.5	17.0	11.1	9.4	7.1	0.7	0.4	7.5
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	70.0	57.4	52.6	12.6	31.0	0.8	0.0	1.3	21.0
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	41.0	30.5	25.4	9.7	13.2	7.5	0.8	0.0	8.6
F - Costruzioni	35.7	27.1	13.9	7.0	3.2	20.4	1.3	0.0	3.9
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	20.6	12.5	6.3	7.9	1.8	6.7	0.2	0.1	3.7
H - Trasporto e magazzinaggio	33.7	24.0	15.7	9.7	13.0	4.0	0.0	0.0	6.1
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	19.7	12.3	6.0	6.1	2.3	5.9	1.3	0.0	4.2
J - Servizi di informazione e comunicazioni	34.7	19.8	14.9	13.9	8.0	4.9	1.0	0.0	6.9
K - Attività finanziarie ed assicurative	62.6	51.4	45.4	10.7	29.1	8.4	0.5	0.0	10.1
L - Attività immobiliari	34.7	25.5	20.4	9.2	9.8	5.8	0.0	0.0	10.0
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	35.8	20.4	13.0	15.0	7.3	5.6	0.4	0.0	7.1
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	29.1	19.8	10.5	8.7	5.4	8.9	0.6	0.1	5.4
P - Istruzione	33.3	15.7	8.9	15.8	5.8	7.2	1.8	0.0	2.7
Q - Sanità e assistenza sociale	30.8	22.2	14.3	5.7	6.3	10.5	1.8	0.0	5.8
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	24.5	10.9	6.1	11.9	2.9	5.7	1.5	0.1	2.4
S - Altre attività di servizi	34.5	17.2	11.6	14.7	3.8	9.5	2.6	0.1	3.8
Totale	31.6	21.2	13.4	9.6	6.7	8.3	0.7	0.2	5.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola F1 – Tipologia di contrattazione di secondo livello per attività economica. (Valori percentuali per tipologia di contrattazione).

INDUSTRIA IN SENSO STRETTO									
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazione Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazione individuale	Solo contrattazione aziendale	Solo Contrattazione Territoriale	Solo Contrattazione "Altra tipologia"	Solo Contrattazione di Stabilimento	Contrattazione mista (2 o più tipologie) misti
10-49	71.2	65.4	54.6	83.0	44.6	94.7	94.4	41.0	70.0
50 - 200	21.5	24.5	31.7	15.6	40.0	5.0	4.8	35.3	21.7
200 - 500	5.3	7.2	9.7	1.3	11.4	0.3	0.8	12.3	5.9
500 e oltre	2.0	2.9	4.0	0.1	4.0	0.0	0.0	11.5	2.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
COSTRUZIONI									
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazione Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazione individuale	Solo contrattazione aziendale	Solo Contrattazione Territoriale	Solo Contrattazione "Altra tipologia"	Solo Contrattazione di Stabilimento	Contrattazione mista (2 o più tipologie) misti
10-49	89.0	88.7	84.7	87.5	69.9	91.9	100.0	0.0	88.7
50 - 200	9.9	9.9	13.1	12.3	25.1	7.6	0.0	0.0	9.9
200 - 500	0.8	1.0	1.5	0.2	3.2	0.4	0.0	100.0	1.0
500 e oltre	0.3	0.4	0.8	0.0	1.8	0.1	0.0	0.0	0.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
SERVIZI ORIENTATI AL MERCATO									
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazione Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazione individuale	Solo contrattazione aziendale	Solo Contrattazione Territoriale	Solo Contrattazione "Altra tipologia"	Solo Contrattazione di Stabilimento	Contrattazione mista (2 o più tipologie) misti
10-49	76.7	71.2	63.0	87.5	53.8	85.4	72.0	0.0	76.1
50 - 200	16.5	19.4	23.7	10.3	30.1	12.7	25.5	82.7	16.3
200 - 500	4.2	5.7	8.0	1.4	9.8	1.3	1.9	4.5	4.6
500 e oltre	2.7	3.7	5.4	0.8	6.3	0.6	0.6	12.9	2.9
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
SERVIZI SOCIALI E PERSONALI									
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazione Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazione individuale	Solo contrattazione aziendale	Solo Contrattazione Territoriale	Solo Contrattazione "Altra tipologia"	Solo Contrattazione di Stabilimento	Contrattazione mista (2 o più tipologie) misti
10-49	74.9	66.4	62.4	87.2	54.6	79.0	85.9	0.0	73.3
50 - 200	19.0	24.3	28.3	11.4	34.6	15.2	12.3	0.0	19.6
200 - 500	4.1	6.3	5.3	1.0	7.0	3.9	1.3	82.2	4.9
500 e oltre	1.9	3.0	4.1	0.3	3.8	2.0	0.5	17.9	2.2
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
TOTALE									
CLASSI DIMENSIONALI	Presenza di contrattazioni di 2° livello	Contrattazione Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazione individuale	Solo contrattazione aziendale	Solo Contrattazione Territoriale	Solo Contrattazione "Altra tipologia"	Solo Contrattazione di Stabilimento	Contrattazione mista (2 o più tipologie) misti
10-49	75.7	70.7	61.2	85.6	49.7	89.6	87.1	35.3	74.6
50 - 200	18.0	20.6	26.7	12.8	35.3	9.1	11.5	40.0	18.2
200 - 500	4.3	5.8	8.0	1.2	10.2	0.9	1.1	13.1	4.8
500 e oltre	2.1	2.9	4.2	0.4	4.8	0.4	0.3	11.7	2.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola F2 – Tipologia di contrattazione di secondo livello per attività economica. (Valori percentuali per tipologia di contrattazione).

AGGREGAZIONI ATECO	% Imprese Totali	Presenza di contrattazione di 2° livello	Contrattazione Collettiva	Premi di risultato	Solo Contrattazione individuale	Solo contrattazione aziendale	Solo Contrattazione Territoriale	Solo Contrattazione "Altra tipologia"	Solo Contrattazione di Stabilimento	Contrattazione mista (2 o più tipologie)
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	0.3	0.5	0.6	0.8	0.2	0.4	0.8	0.0	0.0	0.5
C - Attività manifatturiere	34.9	40.1	40.3	44.0	40.4	48.5	30.0	32.9	83.5	45.0
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0.3	0.6	0.8	1.1	0.4	1.3	0.0	0.0	2.3	1.0
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1.3	1.7	1.9	2.5	1.3	2.6	1.2	1.4	0.3	1.9
F - Costruzioni	10.5	11.9	13.4	10.9	7.6	4.9	25.8	17.9	0.3	6.9
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	18.2	11.8	10.7	8.6	15.0	4.9	14.7	4.9	6.9	11.6
H - Trasporto e magazzinaggio	6.5	6.9	7.3	7.6	6.6	12.5	3.1	0.2	0.5	6.7
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	7.7	4.8	4.5	3.4	4.9	2.6	5.4	13.9	0.4	5.5
J - Servizi di informazione e comunicazione	2.9	3.2	2.8	3.3	4.3	3.5	1.7	3.9	0.4	3.5
K - Attività finanziarie ed assicurative	1.1	2.2	2.7	3.8	1.2	4.8	1.1	0.8	0.0	1.9
L - Attività immobiliari	0.3	0.3	0.4	0.5	0.3	0.4	0.2	0.0	0.0	0.5
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	3.6	4.1	3.5	3.5	5.7	3.9	2.5	2.1	0.0	4.4
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	5.9	5.4	5.5	4.6	5.3	4.8	6.3	4.5	3.4	5.5
P - Istruzione	0.8	0.8	0.6	0.5	1.3	0.7	0.7	2.0	0.0	0.4
Q - Sanità e assistenza sociale	3.1	3.0	3.3	3.3	1.9	2.9	4.0	7.7	0.4	3.1
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1.1	0.9	0.6	0.5	1.4	0.5	0.8	2.3	0.7	0.5
S - Altre attività di servizi	1.6	1.7	1.3	1.3	2.4	0.9	1.8	5.6	0.9	1.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola G1 – Tipologia di contrattazione di secondo livello per ripartizione geografica e settore di attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese coinvolte da contrattazione di secondo livello).

INDUSTRIA IN SENSO STRETTO								
CLASSE DIMENSIONALE	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)
10-49	62.6	36.8	34.9	16.5	26.1	2.5	0.6	122.1
50 - 200	77.8	71.0	21.8	49.1	4.5	0.4	1.7	125.7
200 - 500	92.5	87.8	7.1	56.7	1.0	0.3	2.4	137.5
500 e oltre	97.9	95.0	2.1	52.5	0.4	0.0	6.0	145.9
Totale	68.2	48.0	30.0	26.3	19.6	1.9	1.1	124.2
COSTRUZIONI								
CLASSE DIMENSIONALE	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)
10-49	75.5	37.1	19.2	6.9	59.1	3.9	0	110.7
50 - 200	75.8	51.4	24.2	22.3	43.6	0.0	0	110.8
200 - 500	94.3	72.6	5.7	34.5	30.1	0.0	1.88	138.6
500 e oltre	100.0	94.9	0.0	50.2	20.3	0.0	0	129.5
Totale	75.8	39.0	19.5	8.8	57.2	3.5	0.02	111.0
SERVIZI ORIENTATI AL MERCATO								
CLASSE DIMENSIONALE	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)
10-49	59.8	31.5	38.5	14.4	26.4	1.7	0.0	119.9
50 - 200	75.9	55.2	21.2	37.5	18.2	2.8	0.8	119.7
200 - 500	88.1	73.0	11.1	48.2	7.6	0.8	0.2	133.0
500 e oltre	89.5	79.0	10.1	48.7	5.0	0.4	0.8	134.0
Totale	64.4	38.4	33.8	20.5	23.7	1.8	0.2	120.8
SERVIZI SOCIALI E PERSONALI								
CLASSE DIMENSIONALE	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)
10-49	52.6	31.2	38.1	11.9	30.9	7.2	0.0	111.9
50 - 200	75.8	55.8	19.7	29.6	23.4	4.1	0.0	117.7
200 - 500	90.0	48.1	8.0	27.8	27.3	2.0	3.2	136.9
500 e oltre	92.8	80.2	5.7	32.6	30.2	1.5	1.5	130.0
Totale	59.3	37.5	32.8	16.3	29.3	6.3	0.2	114.4
TOTALE								
CLASSE DIMENSIONALE	Contrattazioni Collettive	Premi di risultato	Solo Contrattazioni individuale	Solo contrattazioni aziendale	Solo Contrattazioni Territoriale	Solo Contrattazioni "Altra tipologia"	Solo Contrattazioni di Stabilimento	Contrattazioni miste (2 o più tipologie)
10-49	62.7	34.4	34.3	14.0	31.1	2.7	0.2	119.0
50 - 200	76.8	63.0	21.6	41.9	13.2	1.5	1.2	122.1
200 - 500	90.7	79.3	8.7	51.2	5.8	0.6	1.6	135.8
500 e oltre	93.4	86.1	6.3	49.4	4.9	0.3	3.0	138.7
Totale	67.0	42.6	30.4	21.4	26.3	2.3	0.5	120.7

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola H1 – Quote di materie negoziate o disciplinate dalle imprese nei contratti di secondo livello per settore di attività economica e dimensione aziendale. (Valori percentuali sul totale imprese).

MATERIE CONTRATTATE	INDUSTRIA IN SENSO STRETTO				
	10-49	50-200	200-500	500 e oltre	totale
Quote fisse della retribuzione	61.1	52.5	55.0	64.5	58.3
Premio di risultato	56.8	83.7	88.7	92.8	68.4
Welfare	38.5	24.1	37.6	49.0	34.9
Orario e organizzazione del lavoro	39.0	46.8	59.1	72.7	44.2
Inquadramento professionale	16.4	16.4	24.0	29.6	17.6
Gestione della crisi	24.3	26.5	42.9	51.4	27.6
Tipologie contratti di lavoro	22.0	14.4	19.6	23.1	19.7
Formazione professionale	41.8	31.1	50.3	57.8	40.2
Pari opportunità	11.5	9.8	13.3	21.5	11.6
Relazioni e diritti sindacali	22.1	20.9	35.2	47.0	23.9
MATERIE CONTRATTATE	COSTRUZIONI				
	Dimensione aziendale				
	10-49	10-49	10-49	10-49	10-49
Quote fisse della retribuzione	73.7	49.7	48.0	54.0	70.6
Premio di risultato	46.9	63.6	81.6	94.9	49.4
Welfare	42.7	32.5	39.3	78.3	41.7
Orario e organizzazione del lavoro	44.8	43.6	49.2	83.3	44.9
Inquadramento professionale	18.2	14.9	20.8	30.3	18.0
Gestione della crisi	28.8	21.4	20.0	52.9	28.0
Tipologie contratti di lavoro	25.1	13.9	5.3	32.0	23.7
Formazione professionale	56.1	30.2	50.4	64.7	53.2
Pari opportunità	9.6	7.9	7.6	11.9	9.4
Relazioni e diritti sindacali	10.7	40.4	23.7	1.5	38.1
MATERIE CONTRATTATE	SERVIZI ORIENTATI AL MERCATO				
	Dimensione aziendale				
	10-49	10-49	10-49	10-49	10-49
Quote fisse della retribuzione	59.4	69.4	60.5	61.6	61.5
Premio di risultato	46.2	67.1	69.5	83.3	53.7
Welfare	38.4	45.9	57.7	67.4	42.6
Orario e organizzazione del lavoro	52.9	69.2	75.6	81.1	59.0
Inquadramento professionale	28.6	36.1	25.0	42.4	30.5
Gestione della crisi	34.4	39.9	44.0	50.6	36.9
Tipologie contratti di lavoro	32.4	29.1	22.4	28.0	30.9
Formazione professionale	42.7	51.0	52.7	63.6	46.0
Pari opportunità	22.3	22.7	21.3	31.9	22.7
Relazioni e diritti sindacali	18.2	39.2	38.0	54.7	25.4

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

(Segue) Tavola H1 – Quote di materie negoziate o disciplinate dalle imprese nei contratti di secondo livello per settore di attività economica e dimensione aziendale. (Valori percentuali sul totale imprese).

MATERIE CONTRATTATE	SERVIZI SOCIALI E PERSONALI				
	Dimensione aziendale				
	10-49	10-49	10-49	10-49	10-49
Quote fisse della retribuzione	61.1	57.3	40.2	51.3	58.4
Premio di risultato	42.5	68.8	57.1	74.9	51.5
Welfare	29.5	31.8	39.7	29.6	30.8
Orario e organizzazione del lavoro	61.4	65.5	41.3	53.4	60.9
Inquadramento professionale	29.6	23.3	18.3	19.3	26.8
Gestione della crisi	40.8	41.5	20.6	26.8	39.2
Tipologie contratti di lavoro	36.5	34.9	18.0	15.7	34.1
Formazione professionale	51.4	57.4	56.1	41.3	52.9
Pari opportunità	19.3	15.1	12.7	15.6	17.7
Relazioni e diritti sindacali	27.4	44.7	22.0	28.0	31.6
MATERIE CONTRATTATE	TOTALE				
	Dimensione aziendale				
	10-49	10-49	10-49	10-49	10-49
Quote fisse della retribuzione	62.7	58.0	56.0	62.2	61.2
Premio di risultato	50.4	76.1	80.1	87.4	59.5
Welfare	38.8	32.1	44.9	57.1	38.4
Orario e organizzazione del lavoro	46.4	54.9	63.8	75.8	50.5
Inquadramento professionale	21.9	23.0	24.0	35.0	22.8
Gestione della crisi	29.7	31.4	41.6	49.7	31.6
Tipologie contratti di lavoro	27.2	20.3	20.2	25.1	25.1
Formazione professionale	45.2	39.0	51.5	59.7	44.8
Pari opportunità	15.5	14.1	16.0	25.8	15.6
Relazioni e diritti sindacali	21.2	28.2	35.4	49.5	24.7

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola I.1 – Imprese che hanno utilizzato una o più tipologia di indicatori a cui collegare gli obiettivi del Premio di Risultato per classe dimensionale. (Valori percentuali sul totale imprese)

CLASSI DIMENSIONALI	TIPOLOGIA INDICATORI							
	Indicatori di bilancio	Indicatori di qualità	Indicatori di efficienza	Altre tipologie	Indicatori di quantità	Indicatori OdL	Indicatori di presenza	Indicatori di sicurezza
10-49	36.7	15.2	18.4	6.8	2.6	1.8	4.1	0.3
50 - 200	52.3	29.9	37.4	4.7	2.5	0.8	8.1	1.6
200 - 500	64.0	45.8	50.0	4.5	1.1	0.6	9.0	1.9
500 e oltre	71.3	45.8	53.7	3.9	1.7	0.9	7.0	1.9
Totale	44.5	22.8	27.5	5.9	2.4	1.4	5.7	0.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola I.2 – Imprese che hanno utilizzato una o più tipologia di indicatori a cui collegare gli obiettivi del Premio di Risultato per settore di attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese)

MACROSETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	TIPOLOGIA INDICATORI							
	Indicatori di bilancio	Indicatori di qualità	Indicatori di efficienza	Altre tipologie	Indicatori di quantità	Indicatori OdL	Indicatori di presenza	Indicatori di sicurezza
Industria in senso stretto	51.4	31.0	32.9	5.1	1.8	0.4	6.2	1.5
Costruzioni	26.8	5.2	15.1	11.5	2.3	0.2	1.5	0.3
Servizi orientati al mercato	42.9	18.6	23.9	5.8	3.6	3.3	6.1	0.2
Servizi sociali e personali	29.1	12.7	27.3	2.1	1.4	0.3	6.3	0.0
Totale	44.5	22.8	27.5	5.9	2.4	1.4	5.7	0.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola I.3 – Imprese che hanno utilizzato una o più tipologia di indicatori a cui collegare gli obiettivi del Premio di Risultato per ripartizione geografica. (Valori percentuali sul totale imprese)

RIPARTIZIONI TERRITORIALI	TIPOLOGIA INDICATORI							
	Indicatori di bilancio	Indicatori di qualità	Indicatori di efficienza	Altre tipologie	Indicatori di quantità	Indicatori OdL	Indicatori di presenza	Indicatori di sicurezza
Nord-ovest	50.8	26.4	29.2	3.3	2.4	3.2	5.9	0.4
Nord-est	42.1	25.1	27.9	7.8	2.5	0.2	4.2	1.5
Centro	44.9	16.8	25.5	10.1	1.9	0.5	7.5	0.7
Sud	27.3	13.4	20.2	1.7	4.2	0.4	6.3	0.5
Isole	31.2	16.0	34.3	2.1	1.4	0.8	5.8	0.7
Totale	44.5	22.8	27.5	5.9	2.4	1.4	5.7	0.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola I.4 – Imprese che hanno utilizzato una o più tipologia di indicatori a cui collegare gli obiettivi del Premio di Risultato per attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese)

AGGREGAZIONI ATECO	TIPOLOGIA INDICATORI							
	Indicatori di bilancio	Indicatori di qualità	Indicatori di efficienza	Altre tipologie	Indicatori di quantità	Indicatori OdL	Indicatori di presenza	Indicatori di sicurezza
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	43.6	5.3	20.7	0.0	0.0	0.9	13.7	9.3
C - Attività manifatturiere	50.4	30.9	30.8	5.3	17	0.4	5.9	1.3
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria	83.2	49.2	68.0	14	0.0	0.7	6.7	2.7
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di	57.1	32.4	56.7	5.3	4.9	0.6	9.5	1.6
F - Costruzioni	26.8	5.2	15.1	11.5	2.3	0.2	1.5	0.3
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio;	40.7	26.8	15.1	8.5	16	0.9	11.4	0.0
H - Trasporto e magazzinaggio	24.0	13.9	26.8	6.2	2.9	10.6	6.7	0.8
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	27.1	28.9	22.1	0.3	18.0	7.1	0.1	0.0
J - Servizi di informazione e comunicazione	63.9	12.1	33.4	16	0.7	0.3	1.4	0.0
K - Attività finanziarie ed assicurative	81.8	9.1	20.3	3.3	15	0.0	1.2	0.0
L - Attività immobiliari	36.8	15.9	49.7	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0
M - Attività professionali, scientifiche e	57.4	25.9	36.9	5.1	5.5	0.0	0.8	0.1
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto	32.9	10.0	20.3	10.8	0.3	0.8	11.1	0.3
P - Istruzione	23.5	32.8	29.0	3.7	0.0	0.0	2.0	0.0
Q - Sanità e assistenza sociale	32.1	14.3	22.0	2.1	17	0.4	8.5	0.0
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	24.3	9.0	15.0	6.4	3.5	0.9	2.8	0.0
S - Altre attività di servizi	25.4	2.5	44.4	0.0	0.3	0.0	3.6	0.0
Totale	44.5	22.8	27.5	5.9	2.4	1.4	5.7	0.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola L.1 Criteri di distribuzione del premio di risultato per classe dimensionale. (Valori percentuali sul totale imprese)

	SEMPLICE PRESENZA	LIVELLI DI INQUADRAMENTO	COMPETENZE SOFTWARE TRASVERSALI	COMPETENZE TECNICOPROFESSIONALI	FLESSIBILITÀ ORARI	FLESSIBILITÀ (ROTAZIONE)	FLESSIBILITÀ LAVORI EXTRAROUTINARI	SEMPLICE PRESENZA	PRODUTTIVITÀ	Redditività
10-49	45.6	31.3	10.0	8.4	12.0	4.7	4.9	2.2	2.8	1.8
50 - 200	60.1	33.6	12.4	8.4	11.1	6.2	4.5	1.8	6.7	1.1
200 - 500	63.9	37.1	8.7	6.6	10.0	5.1	6.4	3.4	6.9	1.9
500 e oltre	69.0	46.3	8.8	6.2	8.7	4.5	5.9	1.7	7.8	2.7
Totale	51.9	33.0	10.5	8.2	11.5	5.1	4.9	2.2	4.4	1.6

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola L.2 – Criteri di distribuzione del premio di risultato ai singoli lavoratori. (Valori percentuali sul totale imprese)

	SEMPLICE PRESENZA	LIVELLI DI INQUADRAMENTO	COMPETENZE SOFTWARE TRASVERSALI	COMPETENZE TECNICOPROFESSIONALI	FLESSIBILITÀ ORARI	FLESSIBILITÀ (ROTAZIONE)	FLESSIBILITÀ LAVORI EXTRAROUTINARI	SEMPLICE PRESENZA	PRODUTTIVITÀ	Redditività
Industria in senso stretto	60.5	29.9	9.0	7.3	9.1	5.4	4.2	1.3	5.3	1.7
Costruzioni	27.2	36.1	8.4	4.6	3.8	1.9	2.2	0.6	0.8	1.5
Servizi orientati al mercato	47.5	36.5	12.7	10.0	17.1	5.4	6.7	4.0	4.6	1.9
Servizi sociali e personali	53.9	32.1	14.0	11.3	11.6	7.0	6.0	1.4	1.9	
Totale	51.9	33.0	10.5	8.2	11.5	5.1	4.9	2.2	4.4	1.6

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola L.3 – Criteri di distribuzione del premio di risultato ai singoli lavoratori (Valori percentuali sul totale imprese)

	SEMPLICE PRESENZA	LIVELLI DI INQUADRAMENTO	COMPETENZE SOFTWARE TRASVERSALI	COMPETENZE TECNICOPROFESSIONALI	FLESSIBILITÀ ORARI	FLESSIBILITÀ (ROTAZIONE)	FLESSIBILITÀ LAVORI EXTRAROUTINARI	SEMPLICE PRESENZA	PRODUTTIVITÀ	Redditività
Nord-ovest	58.7	32.3	10.9	8.1	7.8	2.9	3.1	2.4	4.7	1.4
Nord-est	51.1	35.7	8.4	7.8	12.9	5.4	5.3	0.8	3.1	2.5
Centro	48.7	31.9	12.9	8.3	17.1	7.3	6.7	3.9	5.4	0.8
Sud	35.3	27.3	8.6	8.0	8.5	7.1	4.0	1.7	6.1	1.0
Isole	38.1	36.0	17.7	13.2	14.9	10.9	16.6	3.8	2.6	0.8
Totale	51.9	33.0	10.5	8.2	11.5	5.1	4.9	2.2	4.4	1.6

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola M.1 – Tipologia di incentivi erogati con il premio di risultato, applicazione a livello individuale e/o di gruppo e caratteristiche della quota erogata per classe dimensionale. (Valori percentuali sul totale imprese)

CLASSE DIMENSIONALE	INCENTIVI REVERSIBILI	INCENTIVI BASE FISSA E PARTE REVERSIBILE	INCENTIVI DI CONSOLIDAMENTO
10-49	37.3	16.1	8.7
50-200	59.6	20.8	6.6
201-500	60.6	26.9	5.7
500 e oltre	68.9	23.8	5.2
Totale	46.4	18.5	7.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola M.2 – Tipologia di incentivi erogati con il premio di risultato, applicazione a livello individuale e/o di gruppo e caratteristiche della quota per settore di attività economica. (Valori percentuali sul totale imprese)

CLASSE DIMENSIONALE	INCENTIVI REVERSIBILI	INCENTIVI BASE FISSA E PARTE REVERSIBILE	INCENTIVI DI CONSOLIDAMENTO
Industria in senso stretto	52.4	20.8	8.0
Costruzioni	16.6	12.2	5.0
Servizi orientati al mercato	48.2	18.2	8.7
Servizi sociali e personali	41.2	13.9	4.9
Totale	46.4	18.5	7.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola M.3 – Tipologia di incentivi erogati con il premio di risultato, applicazione a livello individuale e/o di gruppo e caratteristiche della quota erogata per ripartizione territoriale. (Valori percentuali sul totale imprese)

CLASSE DIMENSIONALE	INCENTIVI REVERSIBILI	INCENTIVI BASE FISSA E PARTE REVERSIBILE	INCENTIVI DI CONSOLIDAMENTO
Nord-ovest	50.6	20.1	5.6
Nord-est	48.2	13.3	7.9
Centro	45.0	22.2	12.3
Sud	23.0	24.1	5.3
Isole	43.8	15.2	11.8
Totale	46.4	18.5	7.8

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola N.1 – Natura di erogazione degli incentivi per classe dimensionale. (Valori percentuali sul totale imprese)

	UTILI AZIENDALI	INCENTIVI INDIVIDUALI NEGOZIATI	FRINGE BENEFITS	INDIVIDUALI	GRUPPI DI LAVORO	PER QUALIFICA PROFESSIONALE	ALTRO
10-49	4.0	8.8	8.2	30.9	5.1	12.7	12.9
50 - 200	7.4	19.0	6.5	28.6	8.9	14.6	13.8
200 - 500	6.0	19.8	6.9	24.2	14.4	18.0	15.2
500 e oltre	8.0	18.4	8.1	24.9	14.4	21.1	15.3
Totale	5.2	12.8	7.6	29.5	7.2	14.0	13.4

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola N.2 – Natura di erogazione degli incentivi per settore di attività economica. Valori percentuali sul totale imprese.

	UTILI AZIENDALI	INCENTIVI INDIVIDUALI NEGOZIATI	FRINGE BENEFITS	INDIVIDUALI	GRUPPI DI LAVORO	PER QUALIFICA PROFESSIONALE	ALTRO
Industria in senso stretto	6.7	17.8	9.0	28.3	6.9	12.2	15.0
Costruzioni	3.0	5.2	3.2	13.1	3.2	15.3	14.6
Servizi orientati al mercato	4.0	8.0	7.9	37.1	9.0	15.8	10.0
Servizi sociali e personali	4.8	13.8	2.5	23.9	6.7	15.8	17.6
Totale	5.2	12.8	7.6	29.5	7.2	14.0	13.4

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Tavola N.3 – Natura di erogazione degli incentivi. Valori percentuali sul totale imprese

	UTILI AZIENDALI	INCENTIVI INDIVIDUALI NEGOZIATI	FRINGE BENEFITS	INDIVIDUALI	GRUPPI DI LAVORO	PER QUALIFICA PROFESSIONALE	ALTRO
Nord-ovest	7.1	12.7	6.0	32.5	7.4	10.3	13.6
Nord-est	3.6	11.2	10.3	24.5	7.3	18.3	16.5
Centro	5.1	16.9	6.2	33.9	5.6	13.1	11.9
Sud	3.7	10.6	10.0	23.9	7.8	15.9	5.4
Isole	3.1	11.0	2.3	32.5	12.6	16.3	7.6
Totale	5.2	12.8	7.6	29.5	7.2	14.0	13.4

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Bibliografia Cap. 4

Addabbo, T. and Favaro, D. (2007), "Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche", in Rustichelli, E. (ed.), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Isfol.

Addabbo, T., Favaro, E. and Magrini, S. (2007), "The distribution of the gender wage gap in Italy: does education matter?", *Università di Modena, Working Papers No.4*

Akerlof, G.A. (1982), "Labor contracts as partial gift exchange", *Quarterly Journal of Economics*, 97, pp. 543-569.

Altonji J.G, Shakotko R.A. (1987), "Do Wages Rise with Job Seniority?", *Review of Economic Studies*, 54, 437_459.

Auleta O., Fabbri R., Melotti M., Pini P. (1999), "La contrattazione aziendale del premio di risultato nelle imprese emiliano-romagnole: alcuni risultati preliminari", in IRES, *Secondo rapporto sulla contrattazione in Emilia Romagna, 1994-1997*, Milano, Franco Angeli, pp. 165-190.

Banca d'Italia (2008), *Relazione Annuale*, Roma: 95.

Baccaro L., Pulignano V. (2010). *Employment relations in Italy*, in Bamber G.J., Lansbury R.D., Wailes N. (eds.), *International and comparative employment relations*, Crows Nest, Allen & Unwin.

Bugamelli, M., P. Pagano (2001), *Barriers to Investment in ICT*, Roma, Banca d'Italia, *Temi di Discussione*, n. 420.

Becker, G. (1971), "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education", *National Bureau of Economic Research*, The University of Chicago Press.

Black, S., L. Lynch (2001), "How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information, Technology on Productivity", in *Review of Economics and Statistics*, Vol. 83, 434-445.

Blau, F and Kahn, L. (200), "Gender Differences in Pay", in *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 14(4), pages 75-99, Fall.

Blinder A.S. (1973), *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.

Blundell, R., L. Dearden, and Sianesi, B. (2001), "Estimating the Returns to Education: Models, Methods and Results", *Centre for the Economics of Education*, London School of Economics.

Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (1999), "Motivazioni e determinanti del premio di risultato nella contrattazione aziendale. Una analisi empirica per le imprese industriali di Bologna", in *Economia e Lavoro* n.3-4: 141-160.

Cainelli G., Fabbri R., Pini P. (2002), "Performance-Related Pay or Pay for Participation? The Case of Emilia Romagna", *Human Systems Management*, vol.21, no.1, pp.43-61.

Card, D. (1993), "Using geographic variation in college proximity to estimate the return to schooling", *National Bureau of Economic Research*, Working paper no. 4483.

- Card, D. (1999), "The causal effect of education on earnings", Department of Economics, University of California at Berkeley, Handbook of Labor Economics, Volume 3, Ashen.
- Cardinaleschi, S., S. De Santis, and Gnesi, C. (2014b), "Gender Pay Gap and Decentralized Collective Bargaining: Evidence from Italian Firms", Paper presented at the 13th Eurasia Business and Economics Society, Istanbul, Turkey.
- Cardinaleschi, S., S. De Santis, and Rocci, F. (2014a), "Occupational segregation and patterns of wage bargaining: evidences from Italy", Paper presented at the 13th Eurasia Business and Economics Society, Istanbul, Turkey.
- Casadio, P. (2008), "Contrattazione aziendale integrativa e differenziali salariali territoriali: informazioni dall'indagine sul le imprese della Banca d'Italia", in *Politica Economica*, Vol 2, pp. 241-292.
- Centra, M. e Cutillo, A. (2009), "Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili", collana Studi Isfol no. 2, Isfol.
- Checchi D. e Flabbi L. (1999), "Dieci anni di contrattazione aziendale in Lombardia 1986-1995", in *Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 2: 3-54.
- Cingano F. (2003), "Returns to specific skills in industrial districts", *Labour Economics*, 10, 149_164.
- Colombo M., M. Delmastro, L. Rabbiosi (2007), "'High Performance' Work Practices, Decentralization, and Profitability: Evidence from Panel Data", *Industrial and Corporate Change*, 16 (6): 1037-1067.
- Cristini, A., A. Gaj, S. Labory, R. Leoni (2003), Flat Hierarchical Structure, Bundles of New Work Practices and Firm Performance, *Rivista Italiana degli Economisti*, 8(2): 137 -65.
- Cristini, A., A. Gaj, R. Leoni (2008), Direct and Indirect Complementarity Between Workplace Reorganization and New Technology, *Rivista di Politica Economica*, 48 (3-4): 87-112.
- Corneo, G., Lucifora, C.(1997). "Wage formation under union threat effects: Theory and empirical evidence", *Labour Economics*, Elsevier, 4(3):265-292, September.
- D'Amuri F. e Giorgiantonio C. (2014), "Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia", *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, 221.
- Daly A. et al. (2006) "The Gender Wage Gap in Four Countries", Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper no. 1921.
- Damiani M. e A. Ricci (2008), "Flexible wage contracts and firm productivity: evidence from Italy", mimeo.
- Damiani M. e A. Ricci (2010), "Performance-Related Pay, Unions and Productivity in Italy: evidence from quantile regressions", *Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica 73/2010*, Università di Perugia, Dipartimento Economia, Finanza e Statistica.
- Daveri F., Maliranta M. (2007), Age, seniority and labour costs, *Economic Policy*, 22, 117_175.

- De la Fuente, A. and Ciccone, A. (2003), "Human capital in a global and knowledge-based economy", Final report, Office for Official Publications of the European Communities.
- De la Rica, S., Dolado, J.J. and Vegas, R. (2010) "Performance pay and the gender wage gap: evidence from Spain?", Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper no. 5032.
- Dorn D., Sousa-Poza A. (2005), Early retirement: Free Choice or Forced Decision?, CESifo Working Paper n. 1542.
- Du Caju P., Kosma T., Lawless M., Messina J., Rõõm T. (2014), Why Firms Avoid Cutting Wages. Survey Evidence from European Firms, World Bank Group, Policy Research Working Paper, n. 6976.
- Eurofound (2010), "Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions", Eurofound Publications.
- Eurostat (2009), "Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data", Eurostat Methodologies and Working papers, Luxembourg, in <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- Flanagan R.J. (1999), "Performance and Collective Bargaining: An International Perspective", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 3 (Sep., 1999), pp. 1150-1175.
- Francine D. B. and Lawrence, K. (2000) "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4, pp. 75-99, American Economic Association.
- Freeman R.B. (1980), "The Effect of Unionism on Worker Attachment to Firms", *Journal of Labor Research*, 1, 29-61.
- Giugni, G. (1993), Ecco su quali punti ci siamo arenati..., *La Repubblica*, 15 dicembre, n° 148.
- Hardin, J. W. (2002), "The robust variance estimator for two-stage models", *Stata Journal* 2: 253-266.
- Harkness S. (1996), "The Gender Earnings Gap: Evidence from the UK", *Fiscal Studies*, Vol. 17, no. 2, pp. 1-36.
- Heckman J. (1976), "The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models", *Annals of Economic and Social Measurement*, vol.5, 475-492.
- Heckman J. (1979), "Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, vol. 47, 153-162.
- Hole, A.R., (2006), "Calculating Murphy-Topel variance estimates in Stata: A simplified procedure", *Stata Journal* 6 (4), 521-529.
- Ichino A. (1989), "Incentivazione della produttività o suddivisione del rischio?", *Politica Economica*, no.3.
- Ichino A., Schwerdt G., Winter-Ebmer R., Zweimüller (2007), Too Old to Work, too Young to Retire, CESifo Working Paper n. 2118.
- Institute for Social Research (Institut for samfunnsforskning) (2007), Influence of collective bargaining model on gender wage gap.

- International Labour Organization (2012), "Gender Equality and Social Dialogue: An Annotated Bibliography", ILO Social Dialogue Sector, International Labour Office.
- International Trade Union Confederation (2008), "The Global Gender Pay Gap", ITUC report.
- Istat (2013), *Misure di produttività: anni 1992-2012*, Statistiche Report, Roma, dicembre.
- Jann B. (2008), The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models, *The Stata Journal*, 8, 453_479.
- Jovanovic B. (1979), Job Matching and the Theory of Turnover, *The Journal of Political Economy*, 87, 972_990.
- Lazear E.P. (1981), Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restriction, *The American Economic Review*, 71, 606_620.
- Leoni R., Tiraboschi L. e G. Valietti (1999), "Contrattazione a livello di impresa: partecipazione allo sviluppo delle competenze versus partecipazione ai risultati finanziari", *Lavoro e relazioni industriali : rivista di economia applicata*. Roma : 1999, 2, pp. 115-152.
- Machado, J.A.F. and Mata, J. (2005), "Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression", *Journal of Applied Econometrics* no.20, pp. 445-465.
- Manning A. and Petrongolo, B. (2008), "The part-time penalty for women in Britain", *Economic Journal* no. 118: F28-F51.
- Mitchell J.P. (1956), *Older Workers under Collective Bargaining*, United States Department of Labor, Bulletin n. 1199-1, September.
- Moene K.O. and M. Wallerstein (1995), "Solidaristic Wage Bargaining," *Nordic Journal of Political Economy*, *Nordic Journal of Political Economy*, vol. 22, pp. 79-94.
- Munoz-Bullon, F. (2010), "Gender-compensation differences among high-level executives in the United States", in *Industrial Relations*, Vol. 49, No. 3, pp. 346-370.
- Murphy, K. M., and R. H. Topel. 1985, "Estimation and inference in two-step econometric models", *Journal of Business and Economic Statistics* 3: 370–379.
- New JNCHES Equality Working Group (2011), "The Gender Pay Gap - A Literature Review" <http://ucea.ac.uk/download.cfm/docid/39012615-27AC-42CA-9FE9EC1B5F23B422>
- Oaxaca R.L. (1973), Male-female wage differentials in urban labour markets, *International Economic Review*, 9, 693-709.
- Pencavel J., *Labor markets under trade unionism*, Blackwell, Oxford, 1990.
- Performance", *Economic Policy*, 6, pp. 13-61.
- Perrons, D. (2009), "Women and Gender Equity in Employment – Patterns, progress and challenges", IES Working Paper no. 23.
- Pini P. (2005). "Dinamiche innovative, partecipazione e risultati d'impresa in un sistema locale di produzione," *Economia politica*, Società editrice il Mulino, issue 1, pp. 3-24.

- Pini, P., G.D. Santangelo (2005), Innovation Types and Labour Organization Practices: A Comparison of Foreign and Domestic Firms in the Reggio Emilia Industrial District, *Economics of Innovation and New Technology*, 14 (4): 251–76.
- Pini P., G.D. Santangelo (2010), The Underlying Internal Learning Processes of Incremental and Radical Innovations, *Economia Politica*, 1: 55-81.
- Pirone P. (2009), Percorsi di transizione dall'occupazione verso il pensionamento nel settore industriale, *Accenti*, 0, 18_34.
- Plantenga J., Remery, C. and Heijnen, S. (2006), “The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries”, Equality Unit, European Commission.
- Porcari, S. and Devicienti, F. , a cura di (2007), “ Contrattazione aziendale integrativa e differenziali salariali territoriali: informazioni dall'indagine sulle imprese della Banca d'Italia”, *Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego* no. 5, Isfol.
- Prendergast C. (1999), “The Provision of Incentives in Firms” in *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 1 (Mar., 1999), pp. 7-63.
- Ricci, A. (2010), “La retribuzione integrativa e disuguaglianze di genere: il ruolo dei fattori osservabili”, in *Studi Isfol* no.1, Isfol.
- Rossi, F. e Sestito, P. (2000), “Contrattazione aziendale, struttura negoziale e determinazione decentrata del salario”, in *Rivista di politica economica*, vol. 90, nn. 10-11, pp. 129-184.
- Salop J., Salop S. (1976), Self-Selection and Turnover in the Labor Market, *The Quarterly Journal of Economics*, 90, 619-649.
- Shapiro, C., Stiglitz, J.E. (1984), “Equilibrium unemployment as a worker discipline device”, *American Economic Review*, 74, pp. 433-444.
- Stiglitz, J.E. (1976) “The efficiency wage hypothesis, surplus labor and the distribution of income in l.d.c.'s”, *Oxford Economic Papers*, 28, pp. 185-207.
- Weitzman, M., L. Douglas (1990), “Profit sharing and productivity”, In: Blinder, Alan S. (Ed.), *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*. The Brookings Institution Press, Washington, DC, pp. 95–140.
- Zizza, R. (2013), “The gender wage gap in Italy”, *Questioni di Economia e Finanza* n.172, Banca d'Italia.
- Zwick T. (2009), Why Pay Seniority Wages?, *ZEW – Centre for European Economic Research*, Discussion Paper No. 09-005.