

**Esame delle proposte di legge A.C. 707 e A.C. 788 in materia di
rappresentanza sindacale**

**Audizione dell'Istituto nazionale di statistica
Dott.ssa Cristina Freguja
Direttore della Direzione centrale per le statistiche sociali e il welfare**

**XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)
Camera dei deputati
Roma, 29 gennaio 2020**

Indice

Introduzione	5
Alcune informazioni di quadro	6
<i>I contratti collettivi nazionali e l'elemento di garanzia retributivo</i>	7
<i>Quote sindacali</i>	7
<i>Adesioni delle imprese ad associazioni di categoria</i>	8
<i>Le rappresentanze sindacali unitarie e aziendali</i>	8
<i>Innovazione e coinvolgimento dei dipendenti e delle OO.SS.</i>	9
Contrattazione decentrata	9
<i>Le materie della contrattazione decentrata</i>	10
<i>Il premio di risultato</i>	11
Allegato:	
– Tavole statistiche	

Introduzione

In questa audizione l'Istat intende offrire un contributo conoscitivo per i lavori della Commissione relativi alle proposte di legge A.C. 707 e 788 in materia di rappresentanza sindacale e contrattazione nazionale e decentrata.

Il sistema di relazioni industriali italiano, storicamente caratterizzato da una assai ricca pluralità di contratti, riflette nella sua evoluzione recente il combinarsi di diverse tendenze.

Si è assistito a un lungo e graduale processo di confluenza contrattuale, volto a dar vita a contratti nazionali “unici di settore” per tener conto dell'evoluzione di alcune specifiche realtà economiche, garantendo al loro interno un trattamento normativo-economico il più possibile omogeneo. Ne sono un esempio i contratti dei settori *Gas-Acqua, Marittimo, Trasporto aereo e Autotrasporto merci e logistica*. Negli anni più recenti, su questa componente di fondo si sono innestate anche spinte diverse a favore della creazione di nuovi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) più specifici; ad esempio, lo storico contratto del turismo è stato sostituito da quello *Aziende alberghiere e complessi turistici all'aria aperta e turismo* e da quello dei *Pubblici esercizi, ristorazione e turismo*; i dipendenti del gruppo FCA hanno visto l'applicazione di uno specifico CCNL in luogo del contratto Metalmeccanica industria, così come i dipendenti della grande distribuzione organizzata hanno avuto per la prima volta un contratto collettivo specifico in sostituzione di quello del terziario. In questo contesto, si osserva anche il moltiplicarsi dei CCNL - sia specifici, sia generalisti - siglati da organizzazioni sindacali e datoriali minori.

Da un lato si è quindi assistito ad una moltiplicazione dell'offerta contrattuale”, così come testimoniato dal CNEL che ha censito e raggruppato i CCNL esistenti, dall'altro si è progressivamente realizzata una estensione di fatto del campo di applicazione contrattuale. Analisi basate sulle dichiarazioni Uniemens dell'Inps hanno evidenziato la presenza, per molte sezioni di attività economica, di oltre 200 CCNL, sebbene nella maggior parte dei contratti la percentuale di copertura sia decisamente esigua. Si tratta comunque di un chiaro segnale di indebolimento della relazione tra campo di applicazione contrattuale e attività economica di impresa.

Nel corso degli ultimi due decenni, il tema della contrattazione integrativa al CCNL ha guadagnato centralità nel dibattito sulle relazioni industriali, anche a seguito della maggiore autonomia contrattuale sancita dal Protocollo del 23 luglio 1993. Gli interventi normativi e gli Accordi tra le parti sociali hanno inoltre coinvolto la contrattazione decentrata nell'attuazione di politiche di flessibilità del lavoro e di innovazione nell'organizzazione e nel processo produttivo.

Dal 2013 l'ISTAT, venendo incontro alla crescente richiesta di informazioni statistiche ufficiali sul tema della contrattazione, ha avviato un progetto per la costruzione di un Sistema informativo sulla contrattazione aziendale.

Nell'ambito di una Convenzione con il Cnel, nel periodo 2013-2015 le elaborazioni statistiche e le analisi condotte hanno portato allo sviluppo di linee di ricerca su alcuni aspetti della diffusione e della struttura della contrattazione decentrata, e alla predisposizione di una base dati integrata anche con dati di fonte amministrativa.

Nella prima parte di questo documento sono presentate alcune evidenze, con riferimento al complesso delle imprese private con almeno 10 dipendenti (escluso il settore agricolo), sulla diffusione della contrattazione di primo livello, sull'utilizzo dell'Elemento di Garanzia Retributivo (EGR), sull'adesione dei lavoratori ai sindacati e delle imprese alle associazioni di categoria. Il quadro è inoltre arricchito da un'analisi sul coinvolgimento dei dipendenti e delle organizzazioni sindacali (OO.SS) nei processi innovativi messi in atto dalle imprese (materia richiamata nell'articolo 6 della proposta di legge 707). Nella seconda parte si presentano alcuni dati sulla contrattazione decentrata, con particolare riferimento alla sua diffusione, alle principali materie oggetto di contrattazione e al Premio di risultato.

Alcune informazioni di quadro

I dati di seguito presentati sono stati raccolti attraverso un modulo aggiuntivo alla Rilevazione Istat sulla struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni e si riferiscono alla situazione delle imprese al momento della rilevazione, condotta tra la fine del 2017 e l'inizio del 2018.

La rilevazione include le imprese del settore privato extra-agricolo con almeno 10 dipendenti, per un universo di circa 178 mila imprese e 8,5 milioni di dipendenti.

I contratti collettivi nazionali e l'elemento di garanzia retributivo

La quasi totalità delle imprese applica almeno un CCNL (98% circa), con una variabilità che non supera i 2 punti percentuali tra i diversi settori.

Con l'accordo-quadro del 2009, il modello contrattuale ha previsto - in un'ottica d'incentivazione della contrattazione aziendale - che i CCNL fissino la corresponsione di un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva (EGR). Tale istituto è a favore dei dipendenti: i) delle imprese che non utilizzano la contrattazione di secondo livello su materie di carattere economico e ii) che non percepiscono trattamenti retributivi, individuali o collettivi, ulteriori rispetto a quanto fissato dal contratto nazionale di appartenenza. L'erogazione dell'EGR dovrebbe essere determinata con riferimento alla situazione nell'ultimo quadriennio e si colloca al termine della vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale; si prevedono inoltre clausole di uscita in caso di difficoltà economica da parte dell'impresa. Di fatto, l'applicazione è stata abbastanza eterogenea rispetto alla formulazione iniziale. Va infine sottolineato che non tutti i CCNL prevedono al loro interno la possibilità di distribuire tale forma di integrazione della retribuzione.

L'EGR viene utilizzato dal 17,4% delle imprese. Il valore minimo (9,6%) si rileva per le imprese dei servizi sociali e personali che, rispetto a quelle dell'industria e dei servizi di mercato, applicano più frequentamene CCNL che non prevedono tale istituto.

Circa i tre quarti delle imprese che utilizzano l'EGR, lo fanno in maniera esclusiva, ovvero non utilizzano altre forme di incentivi retributivi integrativi del CCNL. A livello territoriale, l'EGR è maggiormente diffuso tra le imprese con sede amministrativa e legale al Nord (19,3%).

Quote sindacali

La Rilevazione sulla struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni dell'Istat permette di conoscere il numero di quote sindacali trattenute direttamente dalle imprese in busta paga; tale numero esclude, per definizione, le quote di coloro che le versano per conto proprio, senza il tramite dell'azienda. Le imprese trattengono la quota sindacale per poco più di un quarto dei dipendenti; tale valore raggiunge il 27% nelle imprese dell'industria in senso stretto e in quelle dei servizi orientati al mercato; significativamente inferiore la quota registrata per le imprese del settore edile (9,9%). La percentuale di dipendenti per i quali l'impresa trattiene la quota sindacale in busta paga cresce all'aumentare della dimensione aziendale.

Adesioni delle imprese ad associazioni di categoria

Il 43,7% delle imprese dichiara di aderire a un'associazione di categoria a carattere nazionale; in particolare lo dichiara oltre la metà delle imprese operanti nel settore dell'industria in senso stretto (54,1%) e circa quattro imprese su dieci fra quelle operanti negli altri settori. Il valore più basso si rileva nei servizi orientati al mercato (37,1%).

L'adesione aumenta al crescere della dimensione aziendale e raddoppia nel passaggio dalle piccole imprese (10-49 dipendenti) a quelle con almeno 500 dipendenti. A livello territoriale l'evidenza raccolta mostra che aderisce alle associazioni di categoria il 54% delle imprese con sede legale nelle regioni del Nord, rispetto al 23,4% di quelle del Mezzogiorno.

Le rappresentanze sindacali unitarie e aziendali

Le Rappresentanze sindacali unitarie¹ (RSU) e quelle aziendali (RSA) sono presenti, rispettivamente, nell'11,8% e nel 9,5% delle imprese.

La presenza delle RSU sale al 18,7% nelle imprese dell'industria in senso stretto e si riduce al 7,5% tra quelle orientate ai servizi di mercato; aumenta inoltre al crescere della dimensione di impresa, fino a raggiungere il 63,5% tra quelle con oltre 500 dipendenti, ed è superiore alla media solo per le imprese con sede amministrativa e legale nelle regioni del Nord (14,4%).

Le RSA sono invece più presenti nelle imprese del settore dei servizi sociali e personali (13,3%), e, ancora una volta, nelle imprese di maggiore dimensione (87,8%).

La presenza di un Comitato Aziendale Europeo² (CAE) appare limitata, coinvolgendo solo lo 0,4% delle imprese. Va ricordato che, in Italia, il CAE viene costituito attraverso un accordo interconfederale e interessa solo le imprese che occupano almeno 1.000 lavoratori dell'UE e almeno 150 per Stato membro in almeno due Stati. Sono maggiormente presenti nell'industria manifatturiera.

¹ Le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno una natura elettiva e in quanto tali dovrebbero favorire la partecipazione alle relazioni industriali anche ai lavoratori non iscritti al sindacato. Dal 2013 sono ritenute rappresentative nell'ambito della contrattazione decentrata. Le Rappresentanze Sindacali aziendali tutelano di fatto i diritti dei lavoratori iscritti al sindacato.

² 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.

Innovazione e coinvolgimento dei dipendenti e delle OO.SS.

Per quanto riguarda le pratiche di compartecipazione dei dipendenti alle decisioni strategiche dell'impresa (richiamate nell'art. 6 della proposta di legge C. 707), la Rilevazione sulla struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni ha considerato il grado di coinvolgimento in alcune delle principali pratiche innovative che influenzano la performance dell'impresa: innovazioni tecnologiche, in particolare quelle di rete; strategie di internazionalizzazione; strategie orientate allo sviluppo del capitale umano attraverso la formazione professionale di elevato livello qualitativo; innovazione volta alla riduzione dell'impatto ambientale.

Con riferimento alle sole imprese che hanno in atto processi di innovazione, l'81,8% dichiara di aver condiviso il cambiamento direttamente con i propri dipendenti mentre il 41,6% ha coinvolto le OO.SS. In entrambi i casi, tuttavia, l'evidenza mostra un grado di coinvolgimento basato principalmente sulla mera informazione piuttosto che attraverso una vera e propria consultazione. L'87,3% e il 72,7% delle imprese che hanno in atto processi di innovazione e hanno RSA scelgono di condividere le informazioni sui processi innovativi, rispettivamente, con i dipendenti e con le OO.SS; per quelle che hanno le RSU tali percentuali passano, rispettivamente, al 72,2% e al 86,4%.

Contrattazione decentrata

La contrattazione collettiva di secondo livello, che interessa il 23,1% delle imprese, è uno degli strumenti per incentivare politiche del lavoro flessibile e incrementare il livello di innovazione nell'organizzazione del lavoro e nel processo di produzione. In generale, la percentuale di imprese coinvolte dalla contrattazione decentrata cresce all'aumentare della dimensione aziendale, passando dal 17,9% delle piccole aziende al 78,7% di quelle con almeno 500 dipendenti.

Le imprese coinvolte dalla contrattazione decentrata³ con il supporto delle OO.SS. rappresentano il 28,1% del complesso delle imprese. A livello settoriale la presenza di forme di contrattazione decentrata risulta maggiore nel settore

³ La rilevazione considera la contrattazione decentrata, anche in presenza dell'applicazione di un Contratto collettivo specifico (CCSL) applicato dal 11 marzo 2019 a seguito dall'uscita dal CCNL nazionale da varie imprese, tra cui gruppo Fiat e società collegate.

dell'industria in senso stretto (34,2%), seguita nell'ordine dalle costruzioni (31,3%), dai servizi sociali e personali (25,6%) e dai servizi orientati al mercato (23,4%). Tale contrattazione include sia quella collettiva, sia quella *ad personam* che riguarda, tuttavia, solamente il 5,1% delle imprese.

Le imprese che fanno solamente contrattazione individuale senza supporto sindacale sono il 16,4%.

Il 13,3% delle imprese applica un contratto di tipo aziendale, utilizzato dal 16,9% delle imprese del settore industriale e solo dal 6,7% delle imprese nel settore edile. All'aumentare dei dipendenti si rileva una forte crescita di tale percentuale, che sale al 58,8% delle imprese con un numero di dipendenti tra 200 e 499, arrivando al 67,8% per quelle con almeno 500 dipendenti.

Il contratto di tipo territoriale caratterizza maggiormente il settore delle costruzioni (20,9%), mentre l'incidenza nell'industria in senso stretto è pari al 12,1%. Il contratto territoriale riguarda soprattutto le imprese di maggiore dimensione (11,6% nelle imprese con almeno 500 dipendenti e 8,3% in quelle fra i 200 e i 499), mentre il suo utilizzo risulta più contenuto nelle imprese relativamente più piccole. Dal punto di vista territoriale, infine, il contratto territoriale viene applicato maggiormente nelle imprese con sede legale nel Nord (13%) seguito a distanza dal Centro (7%) e dal Mezzogiorno (4%).

Le materie della contrattazione decentrata

Per quanto riguarda le materie oggetto della contrattazione decentrata, è interessante evidenziare come la consultazione per il miglioramento del *welfare* aziendale interessi il 36,8% delle imprese con contratto decentrato. In particolare, si tratta di interventi di assistenza sanitaria (31,7%), previdenza integrativa (2,5%), sostegno al reddito e alla persona (16,7%) e altre forme di *welfare* (17,6%). Seguono gli interventi per la gestione di crisi aziendali, compresi i processi di esternalizzazione e/o delocalizzazione aziendale (27,5%), e modifiche dell'inquadramento professionale, con particolare attenzione alla definizione di percorsi di carriera (26,9%), interventi per la qualità dell'ambiente e alla sicurezza del lavoro (24%).

Si noti che l'inserimento di riferimenti alle "Pari opportunità" viene osservato solamente nel 15,9% dei casi.

Il premio di risultato

I recenti interventi legislativi relativi alla decontribuzione/detassazione delle quote erogate come Premio di risultato dovrebbero assicurare una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello, incentivata anche dalle agevolazioni fiscali relative alla contrattazione sul *welfare* privato e alla prevista trasformazione del Premio in nuove forme di *welfare* aziendale.

Il premio di risultato viene erogato dal 17,6% delle imprese nazionali. La percentuale è più consistente nell'industria in senso stretto (23,8%) rispetto agli altri settori di attività economica: 16,8% nei servizi sociali e personali, 15,3% nelle costruzioni e 13,6% nei servizi orientati al mercato.