

TENDENZE

Struttura contrattuale: teorie, dati, strategie

*Claudio Pellegrini**

1. Premessa

Vorrei far presente in primo luogo che in Italia per un decennio o più si è discusso sulle caratteristiche che avrebbe dovuto avere la struttura contrattuale senza informazioni solide sull'argomento. C'erano osservatori nazionali fatti da organizzazioni sindacali, ad esempio quello del Cesos (Centro di studi economici e sindacali) o della Federmeccanica, ma gli studi avevano caratteristiche diverse, parziali nel campo di rilevazione o modesti nel campionamento.

In altri casi le rilevazioni disponibili, ad esempio Banca d'Italia e Istat, avevano altre finalità ma contenevano una domanda sulla contrattazione (Istat 2000), troppo poco per mettere in luce un fenomeno complesso come la contrattazione.

Inoltre i dati non erano confrontabili, era diverso il tipo di campionamento, la soglia delle imprese considerate nel campione era differente e spesso il gran numero di mancate risposte non dava affidabilità. Ci sono state poi una varietà di iniziative e osservatori di carattere regionale o locale che nascevano proprio dal bisogno di capire quali fossero le caratteristiche della contrattazione aziendale. Sforzi senz'altro meritevoli, ma avrebbero prodotto migliori risultati se fossero stati accompagnati da una indagine nazionale che avesse fatto da sfondo.

Anche per gli osservatori locali a volte ci si limitava a raccogliere ed esaminare i testi dei contratti collettivi aziendali (come oggi fanno le maggiori confederazioni la Cisl, con l'Osservatorio contrattazione di secondo livello - Oc-

* Claudio Pellegrini è docente di Formazione e mercato del lavoro presso il Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della Sapienza Università di Roma.

Il presente contributo si basa sull'intervento fatto al seminario Aisri, *Le relazioni industriali decentrate: Archivi - Dati - Osservatori*, tenutosi a Bari il 29 aprile 2016.

sel, la Cgil con l'Osservatorio contrattazione di secondo livello o il Cnel), in altri casi invece si faceva uno sforzo per campionare la realtà locale.

2. La tendenza verso il decentramento

Già dagli anni ottanta molti studiosi avevano segnalato la tendenza delle varie realtà nazionali a decentralizzare la struttura contrattuale (Katz 1993). Questo avveniva sia dove la realtà centralizzata era consolidata come molti paesi del Nord Europa sia in paesi come gli Stati Uniti che pure venivano sempre considerati come esempio di una struttura contrattuale decentralizzata. Il caso degli Stati Uniti offre lo spunto per alcune considerazioni che aiutano a comprendere la difficoltà della classificazione delle strutture contrattuali.

Negli Stati Uniti la maggioranza degli accordi ha carattere aziendale, ma questo non esclude che ci fosse un coordinamento nei contenuti della contrattazione. Per il sindacato di mestiere significa firmare lo stesso contratto in tutte le aziende in cui operano una certa categoria di dipendenti (ad esempio elettricisti). Per il sindacato industriale dell'auto significa contrattare con l'azienda in migliori condizioni e trasferire lo stesso contratto nelle altre.

In ogni caso negli Usa la contrattazione aziendale non era la sola modalità contrattuale. Negli anni ottanta, quando ancora la copertura contrattuale era significativa, si stimava che circa la metà dei lavoratori coperti da contrattazione fosse in unità con più imprenditori (*multi-employer*). La tendenza al decentramento nel caso degli Usa ha significato lo sgretolarsi delle *multi-employers bargaining unit*, la rottura del *pattern bargaining* e la contemporanea crescita a dismisura del settore non coperto dalla contrattazione.

Non c'è bisogno di citare von Clausewitz che nel celebre volume *Della guerra* spessissimo mette in evidenza l'importanza del centro di gravità (in tedesco *shewerpunkt*) in qualsiasi strategia in cui due parti cercano di far prevalere la propria forza. Nel caso meno drammatico della contrattazione collettiva quale deve essere il baricentro? Com'è possibile stabilirlo o anche modificarlo in base alle fasi economiche e al principale scopo della contrattazione che è quello di trovare delle regole e un giusto punto di equilibrio tra gli interessi delle parti.

Per la comprensione del problema in primo luogo bisogna capire gli elementi che hanno portato a una certa configurazione della contrattazione

collettiva nei singoli paesi, la logica interna del sistema e la lenta evoluzione. Su questo esiste una notevole letteratura di carattere storico e non è qui possibile tornare sull'argomento.

Un altro problema è esaminare gli effetti economici della struttura contrattuale, allora bisogna distinguere due livelli principali quello macroeconomico e quello microeconomico. Per il livello macro bisogna scegliere le variabili economiche disponibili per ogni paese da fonti internazionali (ad esempio inflazione, disoccupazione, produttività e simili); occorre poi trovare un criterio con cui classificare le strutture contrattuali e formare un indice da utilizzare nel modello econometrico per esaminare le relazioni e testare la teoria proposta.

Per gli indicatori delle performance economiche nazionali non esistono problemi perché le informazioni sono facilmente reperibili da organizzazioni internazionali (Oecd, Eurostat), mentre per la struttura contrattuale occorre tenere presente che si tratta di una valutazione con un notevole margine di errore.

Quasi tutti gli autori che si sono occupati di struttura contrattuale hanno creato una propria scala sulla base delle analisi dei vari sistemi. Le difficoltà della classificazione nascono dal fatto che in alcuni casi solo apparentemente le strutture contrattuali sono decentralizzate e la contrattazione pur avvenendo prevalentemente a livello aziendale è il risultato di un coordinamento di varia natura da parte delle forze in campo. C'è poi da considerare le variazioni nel tempo, perché negli anni si può passare dal decentramento alla centralizzazione o viceversa in diverse gradazioni.

Per il livello microeconomico, e cioè l'impatto della struttura contrattuale sulle *performance* aziendali, le difficoltà della verifica empirica sono maggiori. Si tratta di individuare indicatori della *performance* aziendale, sapere se la contrattazione collettiva è presente in azienda e con quali caratteristiche. La mancanza d'informazioni sulla diffusione della contrattazione aziendale, la necessità di analizzare l'incisività delle norme contrattuali aziendali sono le principali difficoltà. È per questo motivo che nella letteratura esistono soprattutto pubblicazioni che studiano gli aspetti macroeconomici.

Per una rassegna ferma al 2002, ma molto accurata nelle definizioni di tutti i termini è utilissimo il volume con bibliografia ragionata di Aidt e Tzannatos (2002); le loro conclusioni sono anche oggi da condividere: «L'evidenza sull'impatto macroeconomico della contrattazione collettiva è troppo debole e fragile per consentire generalizzazioni. L'interazione [tra macroeco-

nomia e contrattazione] non può essere esaminata isolando dal contesto economico e politico in cui la contrattazione collettiva ha luogo, infatti le relazioni industriali si sviluppano in modo endogeno rispetto a problemi specifici di natura economica, legale, politica» (Aidt, Tzannatos 2002, p. 120). Gli stessi autori in una successiva pubblicazione (Aidt, Tzannatos 2008) metteranno in evidenza il ruolo del coordinamento della contrattazione ai vari livelli per gli effetti macroeconomici.

Per l'analisi del ruolo della struttura contrattuale una grande importanza ha avuto un saggio di Calmfors e Driffill (1988) *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, dove si esamina il legame tra la struttura della contrattazione e le *performance* economiche dei vari paesi. È utile ripercorrere il filo del ragionamento dei due studiosi perché è la base di molte prese di posizione anche oggi. Spesso si dice che bisogna puntare alla decentralizzazione della contrattazione perché solo questa o la centralizzazione danno risultati economici positivi per le nazioni. Poiché la centralizzazione non è ora facilmente praticabile, l'unica strada rimane quella del decentramento. Carrieri e Treu (2013, p. 89) analizzando la letteratura sull'argomento riassumono che: «Il grado intermedio di centralizzazione è considerato dalla letteratura economica e delle relazioni industriali come un assetto non ottimale e precario, perché sprovvisto sia della disciplina del mercato cui sono esposti i sistemi contrattuali decentrati sia del controllo organizzativo e politico di vertice proprio dei sistemi fortemente centralizzati».

È proprio questa idea largamente diffusa che si vuole mettere in discussione nelle pagine che seguono.

In sintesi qual è la struttura dell'analisi di Calmfors e Driffill (1988)? Gli autori prendono una serie d'indicatori macroeconomici e costruiscono una scala relativa al grado di centralizzazione della contrattazione. In che misura la struttura contrattuale (variabile indipendente) influenza uno degli indicatori economici da spiegare (variabile dipendente)? Essendo lo studio fatto alla metà degli anni ottanta una particolare attenzione era rivolta alle conseguenze inflazionistiche che i diversi assetti contrattuali potevano produrre. Si otteneva quindi nel grafico una U rovesciata dove nell'asse orizzontale delle ascisse abbiamo l'indicatore di centralizzazione e in quello verticale delle ordinate l'indicatore macroeconomico scelto. La performance economica (ad esempio disoccupazione o inflazione) era minima con livelli alti di centralizzazione (valori bassi dell'indice), quindi peggiorava quando si passava a sistemi intermedi (valori alti dell'indice) dove prevaleva la contratta-

zione di settore, e poi la performance tornava a migliorare quando prevaleva la decentralizzazione (livelli bassi dell'indice). Nei dati proposti da Calmfors e Driffill quindi la centralizzazione o il decentramento contrattuale si correlavano con risultati macroeconomici migliori.

L'ipotesi che sistemi molto centralizzati o molto decentralizzati probabilmente producono moderazione nei salari reali e maggiore occupazione è basata nel primo caso sulla internalizzazione delle esternalità negative degli aumenti salariali (ad esempio inflazione, disoccupazione); in altri termini a livello centralizzato le compatibilità del sistema economico non possono essere forzate. Lo stesso vale per la contrattazione decentralizzata dove le forze di mercato non consentono a una azienda di fare aumenti salariali insostenibili. Mentre invece nella contrattazione di settore le forze di mercato e l'internalizzazione delle conseguenze degli aumenti salariali sono deboli e quindi la forza sindacale porta incrementi salariali con inflazione e riduzione di occupazione (Calmfors 1993, p. 165).

A titolo di esempio presentiamo gli stessi dati usati nel saggio del 1988. Possiamo vedere come nel periodo considerato (1974-1985) il tasso di disoccupazione e l'indice di centralizzazione mostrassero una relazione positiva. Da notare che i sistemi centralizzati e quelli decentralizzati avevano punteggi bassi mentre quelli intermedi avevano punteggi più alti, questa classificazione rendeva lineare la relazione e quindi si ottenevano migliori risultati con la retta d'interpolazione (tabella 1 e figura 1).

Insieme alla tabella 1 che contiene i dati presentiamo a titolo di esempio anche il grafico di riferimento con la linea di tendenza e l'equazione ottenuta. Per il tasso di disoccupazione una relazione positiva ma moderata esiste. La varianza spiegata è dell'8 per cento e per ogni incremento di un punto nell'indice di centralizzazione il tasso di disoccupazione sale di 0,21, circa un quinto di un punto. Per esempio un paese che passasse da una situazione di alta centralizzazione o alta decentralizzazione (valore 2) a un sistema intermedio (valore 15) vedrebbe la disoccupazione crescere da 3,92 a 6,65 per cento in base all'equazione stimata. Quasi tutti i paesi sono o al di sopra o al di sotto della linea di tendenza nel grafico 1, in quelli al di sopra il tasso di disoccupazione è maggiore di quanto farebbe prevedere l'indicatore di centralizzazione, mentre per quelli al di sotto abbiamo un tasso di disoccupazione basso pur avendo un sistema contrattuale intermedio (ad esempio Nuova Zelanda con valori di 15 e 2,2 per centralizzazione e tasso di disoccupazione). Gli autori della ricerca, da e-

*Tab. 1 – Indicatori di centralizzazione e tasso di disoccupazione media
nel periodo 1974-1985*

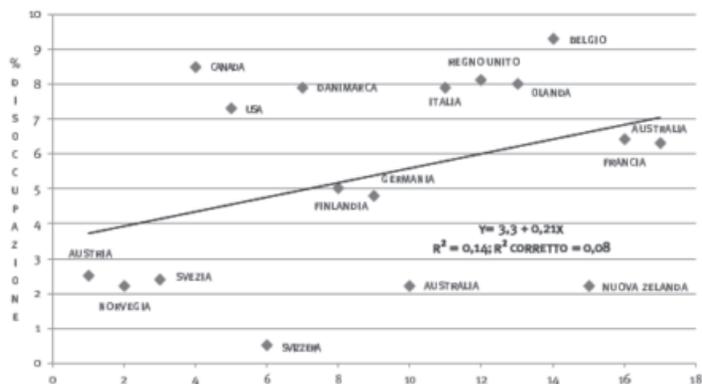
PAESI	CENTRALIZZAZIONE	DISOCCUPAZIONE (%)
AUSTRIA	1	2,5
NORVEGIA	2	2,2
SVEZIA	3	2,4
DANIMARCA	7	7,9
FINLANDIA	8	5,0
GERMANIA	9	4,8
OLANDA	13	8,0
BELGIO	14	9,3
NUOVA ZELANDA	15	2,2
AUSTRALIA	17	6,3
FRANCIA	16	6,4
REGNO UNITO	12	8,1
ITALIA	11	7,9
GIAPPONE	10	2,2
SVIZZERA	6	0,5
USA	5	7,3
CANADA	4	8,5

Fonte: Calmfors, Driffill 1988, p. 18.

sperti economisti, ovviamente avevano ben chiaro che un fenomeno come la disoccupazione è causato da molte altre variabili. Le ricerche che si sono susseguite hanno costruito modelli molto complessi, ma tra le molte variabili indipendenti veniva inserito anche un indicatore relativo al livello contrattuale.

Il modello economico teorico di riferimento nell'analisi di Calmfors e Driffill era nelle parole stesse degli autori molto schematico e semplificato, questo è un elemento che non viene considerato da chi prende spunto da questa ricerca per invocare la decentralizzazione. Ad esempio si assumevano

Fig. 1 – Relazione tra struttura contrattuale e tasso di disoccupazione nel periodo 1974-1985



Fonte: elaborazione su dati di Calmfors, Driffill 1988.

un sistema economico chiuso, statico, con stock determinato di capitale fisso, retribuzioni sotto totale controllo sindacale e totale sindacalizzazione, lavoratori che potevano essere licenziati e assunti a piacimento, e non si consideravano politiche monetarie espansive. Quando i vari prerequisiti venivano eliminati le stesse conclusioni per gli autori divenivano incerte.

Il dibattito successivamente ha approfondito il modo di classificazione considerando che in molti casi esiste un coordinamento nella contrattazione che rende più difficile la collocazione dei singoli casi.

La centralizzazione stessa ha probabilmente diversi effetti in base al fatto che ci si riferisca a settori, professioni, regioni, livelli di sindacalizzazione diversi. Per questo è difficile arrivare a conclusioni univoche, non ci può essere un modello contrattuale che risulta universalmente migliore senza tener conto della situazione presente nel paese.

Calmfors, uno dei due autori, affermava nel 1993: «La più sorprendente conclusione della rassegna [della letteratura] è che il legame tra centralizzazione e performance macroeconomica è troppo complesso e un consenso della ricerca su come sia meglio organizzare la contrattazione è improbabile» (Calmfors 1993, p. 184).

C'è poi da considerare che, se da un punto di vista statistico è corretto esaminare ogni paese come un dato rilevato, un sistema contrattuale non

può avere caratteristiche simili in paesi di dimensioni totalmente diverse, ad esempio Stati Uniti o Belgio.

Driffill (2005, p. 5) ha successivamente passato in rassegna la grande quantità di verifiche empiriche che si sono sviluppate e la sua conclusione è la seguente: «Alla fine tutti questi studi sembrano indicare che un livello elevato di coordinamento [della contrattazione] comporta minore disoccupazione rispetto ai casi con basso coordinamento». Quindi per mitigare quello che attualmente è uno dei maggiori problemi economici (la disoccupazione) si dovrebbe perseguire un maggiore coordinamento delle politiche contrattuali; invece, soprattutto da parte imprenditoriale, si invoca la decentralizzazione, spesso con la preminenza assoluta del livello aziendale. La ricerca di Calmfors e Driffill ha avuto il merito di sviluppare un filone importante di studi volto a capire e classificare meglio la struttura contrattuale. Tutta la letteratura che ha studiato le differenze nelle varietà del capitalismo (Hall, Soskice 2001) ha fatto tesoro della classificazione dei sistemi contrattuali. Le ricerche successive hanno raffinato il sistema di classificazione e messo in evidenza l'importanza degli assetti istituzionali e delle politiche dell'autorità monetaria che possono cambiare il segno agli effetti della struttura contrattuale.

Anche la recente analisi di Eurofound in *Pay in Europe in different Wage-bargaining Regimes* mette in dubbio l'idea che un sistema completamente decentralizzato porti necessariamente a migliori risultati occupazionali rispetto a un sistema che opera a livello intermedio settoriale (Eurofound 2015b, p. 8).

L'importanza e la specificità del coordinamento sono ormai un fatto; ad esempio nell'ultimo rapporto europeo sulle relazioni industriali (Eurofound 2015a, p. 32) molta attenzione è dedicata alle varie forme di coordinamento che si sviluppano nelle relazioni industriali. Il coordinamento si riferisce alla relazione tra vari livelli contrattuali (coordinamento verticale) o attraverso diverse unità contrattuali (coordinamento orizzontale). Bisogna inoltre tenere distinti i concetti di centralizzazione e coordinamento. Il coordinamento può avvenire con la capacità del contratto più alto di regolare la contrattazione di livello inferiore oppure attraverso la capacità del sindacato di influenzare le scelte contrattuali fatte a livello decentrato in modo autonomo. Per chi scrive, questa seconda strada è molto più difficile da perseguire in una realtà caratterizzata dalla presenza di più sindacati e in una situazione di debolezza dell'offerta di lavoro.

3. Analisi sull'impatto della contrattazione per le imprese

Gli studi sugli effetti che i diversi sistemi contrattuali hanno sulle imprese sono molto meno frequenti. Nella letteratura relativa soprattutto agli Stati Uniti sono molte diffuse le analisi che confrontano aziende dove esiste contrattazione e quelle dove invece la contrattazione non si applica per nulla perché non solo non c'è sindacato a livello aziendale ma neppure c'è un contratto nazionale di settore o intersettoriale che in qualche misura deve essere applicato nell'azienda. Meno diffuse sono le analisi che studiano la produttività e profittabilità delle imprese con o senza contrattazione. Nei sistemi europei, dove spesso alla contrattazione nazionale si accompagna anche una contrattazione aziendale, le analisi sono più complicate. In Italia ad esempio la contrattazione nazionale di settore fa sentire nella grande maggioranza delle aziende il proprio effetto, resta invece da determinare il ruolo aggiuntivo della contrattazione aziendale.

Pochissima è anche la ricerca fatta a livello comparato nei diversi paesi europei per analizzare l'impatto della contrattazione sulle condizioni economiche delle aziende. Una recente interessante ricerca di Braakmann e Brandl (2016) è focalizzata sull'impatto nelle performance aziendali dei diversi assetti contrattuali a livello europeo. Questa ricerca ha il merito di basarsi sui dati relativi a 22.008 imprese con più di dieci dipendenti in 28 paesi (1.439 in Italia). Le informazioni sono ottenute sulla base della European Company Survey del 2013 (Eurofound 2015a). Per la struttura contrattuale si fa riferimento alla *Analysis of Industrial Relations* (European Commission 2015). Rispetto alla iniziale e rudimentale classificazione di Calmfors e Driffill la maglia di rilevamento è molto più sofisticata. Vengono infatti considerati quattro livelli di contrattazione a un solo livello: 1) aziendale, 2) coordinata di settore, 3) non coordinata di settore, 4) nazionale. Sei tipologie di contrattazione a due livelli: 1) aziendale e di settore, 2) aziendale e nazionale, 3) settore e nazionale, ognuna delle tre con la variante che prevede il ruolo o l'assenza di coordinamento. Infine ci sono tre tipologie per la contrattazione con tre livelli: 1) azienda, settore, nazionale, con la variante della coordinazione o della non coordinazione. Come variabile dipendente invece delle retribuzioni gli autori hanno scelto l'incremento di produttività (tema di grande importanza nel caso italiano) nel triennio 2010-2013 con tre possibilità: aumento, diminuzione, senza cambiamenti. Nella tabella 2 presentiamo le percentuali delle varie possibilità riscontrate. La maggioranza relativa (37,2 per

cento) non ha nessuna forma di contrattazione, il 17,6 per cento ha solo il livello aziendale. Come si può vedere dalle semplici percentuali nelle aziende dove sono presenti due livelli contrattuali regolati negli ambiti, si ottengono incrementi di produttività con più frequenza (ad esempio aziendale e di settore 60 per cento), l'importante è che ci sia una regolazione su quello che compete a ciascun livello. Gli autori hanno sviluppato un modello economico per verificare le relazioni tra le variabili a parità di condizioni, il risultato conferma quanto individuato nella tabella 2 e cioè che i sistemi ibridi con più livelli contrattuali, ma coordinati, hanno maggiori incrementi di produttività rispetto alle realtà dove non c'è contrattazione o i livelli non sono regolati negli ambiti di competenza.

Tab. 2 – Struttura contrattuale e produttività del lavoro

SISTEMA CONTRATTUALE	N. AZIENDE	AZIENDE %	AZIENDE % CON INCREMENTO PRODUTTIVITÀ
<i>SENZA CONTRATTAZIONE</i>	8182	37,2	48,4
<i>1 LIVELLO CONTRATTUALE</i>			
AZIENDALE	3869	17,6	51,1
COORDINATO DI SETTORE	2029	9,2	53,3
NON COORDINATO DI SETTORE	1331	6,0	36,6
NAZIONALE	2113	9,6	40,0
<i>2 LIVELLI CONTRATTUALI</i>			
REGOLATO AZIENDALE E SETTORE	636	2,9	60,0
NON REGOLATO AZIENDALE E SETTORE	885	4,0	43,7
REGOLATO AZIENDALE E NAZIONALE	138	0,6	54,4
NON REGOLATO AZIENDALE E NAZIONALE	557	2,5	45,1
REGOLATO DI SETTORE E NAZIONALE	521	2,3	63,3
NON REGOLATO SETTORE E NAZIONALE	649	2,9	40,1
<i>3 LIVELLI CONTRATTUALI</i>			
REGOLATO AZIENDALE, SETTORE E NAZIONALE	404	1,8	65,1
NON REGOLATO AZIENDALE, SETTORE E NAZIONALE	694	3,1	45,5

Fonte: Braakmann, Brandl 2016.

4. Decentramento contrattuale e debolezza sindacale

La tendenza verso il decentramento quando non è coordinata e regolata può essere subita e può rappresentare un sintomo della debolezza dei lavoratori e dei loro rappresentanti di fronte alle trasformazioni economiche in atto da molti anni che per semplicità indichiamo come globalizzazione.

Questa debolezza comporta che più facilmente si subisce una decentrazione, che senza gli opportuni correttivi, rischia di negare i benefici che venivano a tutti assicurati dalla contrattazione nazionale e di mettere in condizioni difficili la stessa trattativa aziendale.

Basta ripercorre la storia del sindacato nel corso dell'ultimo secolo per verificare che da sempre nei sistemi di libero mercato l'obiettivo sindacale è sempre stato quello di eliminare la competizione tra lavoratori sui livelli retributivi e le condizioni di lavoro. Evitare la competizione (al ribasso) tra lavoratori è la base dell'azione sindacale. La contrattazione è collettiva appunto per questo; raggiunta la contrattazione aziendale, il sindacato ha sempre cercato di allargare la dimensione contrattuale per farla coincidere con i confini del mercato di riferimento. Dalla contrattazione aziendale si è passati a quella territoriale, e via crescendo a livello nazionale e internazionale. Quando non era possibile ampliare l'unità contrattuale i sindacati hanno cercato di ottenere rivendicazioni simili nelle aziende in concorrenza (cosiddetto *pattern bargaining*). Nell'attuale situazione dove la competizione è internazionale dovrebbero crescere gli sforzi per il coordinamento internazionale. Purtroppo le trasformazioni economiche hanno portato in quasi tutti i paesi un indebolimento dei sindacati, come dimostra la generale diminuzione dei tassi di iscrizione e della copertura contrattuale. Anche per questo i tentativi di far coincidere unità di contrattazione coi confini del mercato, operazione sicuramente non facile anche in condizioni di forza, diventa ora molto difficile.

Quando negli Usa, ma anche altrove, all'inizio del Novecento gli accordi sindacali ottenuti a livello locale furono sconvolti dalla rivoluzione dei trasporti ferroviari che immetteva sul mercato locale beni prodotti in grandi aziende non sindacalizzate, passarono decenni per riuscire a sviluppare un sindacato nazionale in grado di far sentire la propria forza in tutte le imprese coinvolte in produzioni simili e si trattava pur sempre di un unico paese anche se grande.

Un importante successo nella direzione del coordinamento internazionale è venuto dalla nascita e poi dalla crescita – per quanto lenta – dei Comi-

tati aziendali europei (Cae) che hanno cominciato a sviluppare il coordinamento tra realtà nazionali diverse. A questo riguardo spesso si vede nel Cae il prevalere di una logica contrattuale che rimane aziendale anche se si tratta di multinazionali. Al contrario occorre valutare il Cae come un importante primo sviluppo dell'azione sovranazionale del sindacato.

Far crescere il coordinamento dell'azione sindacale internazionale, non significa arrivare a contratti di settore europei ma ottenere risultati comuni.

L'ampliamento della unità contrattuale comporta non solo i benefici derivanti dal fatto che i lavoratori interessati non si fanno concorrenza ma consente, data la rilevanza di un possibile conflitto o accordo, di accedere alle risorse del mercato politico secondo la logica delineata da Pizzorno (1977).

È interessante sottolineare che ad esempio nel caso Usa il decentramento contrattuale non è stato una scelta delle parti sociali ma è stato imposto dall'alto perché la definizione dell'unità contrattuale viene trasferita a una autorità indipendente che la definisce in base alla comunanza di interessi intesi in senso molto ristretto (Pellegrini 2007). Nel caso degli Stati Uniti la scelta di decentralizzare è stata proprio compiuta per evitare la rilevanza politica che scioperi di grande dimensione potevano avere. Questa difficoltà ad accedere alle risorse politiche è stata duramente pagata. Anche l'impossibilità di riuscire a modificare una legge sulla rappresentanza palesemente ingiusta ha portato nel 2016 il tasso di sindacalizzazione nel settore privato al 6 per cento, mentre il tasso di coloro che sarebbero disposti ad iscriversi è intorno al 35 per cento.

5. Indagine Istat sulla contrattazione aziendale

Finalmente nel 2013 l'Istat ha fatto partire una indagine nazionale specifica sulla contrattazione aziendale con anno di riferimento 2012. Il 17 dicembre 2014 a Roma, nella sede del Cnel, si è svolto un primo seminario per la presentazione dei dati (ancora provvisori)¹. Questa ricerca è stata tuttavia poco utilizzata nel dibattito tra le parti sociali e ciò perché ancora non c'è l'abitudine di partire dalla conoscenza dei fatti per poi anche dividersi sulla interpretazione e soluzione. Va sottolineato però che i dati

¹ È utile fornire il link per scaricare la presentazione di tutti gli interventi: http://www.cnel.it/53?shadow_documenti=23590.

purtroppo non sono stati messi a disposizione dei ricercatori. Questo è un grave limite. La struttura che all'Istat seguiva questa indagine non ha reso anonima la rilevazione e quindi non ha diffuso i dati elementari. Considerando i costi d'una indagine la parte terminale che è quella che consente una più ampia diffusione non è molto grande. Nel futuro le indagini dovranno essere utilizzabili da chi vuole lavorare con i microdati. Oggi la diffusione dei programmi di analisi dei dati (Spss, Sas, Strata e simili) e la maggiore conoscenza delle metodologie statistiche devono mettere in grado gli uffici studi delle parti sociali, gli studiosi, i dottorandi in scienze sociali applicate di elaborare e scavare meglio nelle indagini come finalmente si fa con la rilevazione sulle forze di lavoro. Anche in questo modo si diffonde una cultura della conoscenza e del dato. Nella prossima indagine si dovrà arrivare a questo obiettivo. D'altra parte gli uffici statistici dei principali paesi mettono sempre a disposizioni celermente i microdati resi anonimi.

Le indagini sulla contrattazione aziendale che sono state fatte a livello regionale o da altri istituti avrebbero beneficiato dalla possibilità di disporre dei microdati nazionali Istat. Per fare un esempio si sarebbero potute estrarre le informazioni relative a un settore o a un'area geografica per poter confrontare i risultati e approfondire altri aspetti.

I responsabili Istat hanno sempre dimostrato grande disponibilità a lavorare insieme con gli studiosi in sede Istat, ma per avere una vera diffusione dell'indagine bisogna arrivare alla messa in circolo dei dati elementari.

Un'altra grave carenza di questa indagine è la mancanza dei dati della copertura degli individui nelle diverse forme di contrattazione. Tutte le tabelle sono relative alla diffusione della contrattazione nelle imprese, ma credo che interessi molto anche sapere quanti sono gli individui coinvolti.

Nel rapporto annuale dell'Istat sulla situazione del paese sono presentati i dati definitivi (Istat 2015). La contrattazione integrativa si riscontra nel 31,3 per cento delle imprese con oltre dieci dipendenti negli anni 2012-13, ma è contrattazione collettiva solo il 21,7 per cento mentre il 9,6 per cento ha contrattazione integrativa solo individuale e il 2,4 per cento combina contrattazione collettiva e individuale infine il 68,7 per cento non ha nessuna contrattazione e si tratta di imprese con più di dieci dipendenti (tabella 3). Nella contrattazione collettiva integrativa quella aziendale è stimata al 11,6 per cento e quella territoriale al 9,9 per cento in grande parte in edilizia. Sarebbe anche importante conoscere quanta contrattazione territoriale

Tab. 3 – Diffusione della contrattazione integrativa

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19,3%
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E INDIVIDUALE	2,4%
CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE	9,6%
NESSUNA CONTRATTAZIONE	68,7%
TOTALE	100,0%

Fonte: Istat 2015, p. 171.

avviene al di fuori degli integrativi in edilizia in area ad esempio di caratterizzati dai distretti industriali.

Da sottolineare che esiste quindi una contrattazione integrativa solo individuale (9,6 per cento) che rappresenta il 30,7 per cento di tutta la contrattazione integrativa. È questo un segno preoccupante per chi ritiene che la contrattazione collettiva debba svolgere un ruolo prevalente nella rappresentanza degli interessi dei dipendenti; senz'altro è un'informazione che deve attirare l'attenzione dei sindacati, perché evidentemente lo spazio di aggiustamento dalla contrattazione nazionale alla realtà lavorativa viene in una parte consistente svolta attraverso contrattazione individuale.

I dati presentati nel convegno del Cnel del dicembre 2015 (Pellegrini 2015) in forma provvisoria sono abbastanza diversi ma più dettagliati da quelli presentati nel Rapporto annuale Istat (Istat 2015). È utile tuttavia per gli interessati al tema della contrattazione vedere il materiale del convegno disponibile nel sito del Cnel (http://www.cnel.it/53?shadow_documento=23590), in particolare la relazione di Stefania Cardinaleschi (2015). Nel materiale allegato si può anche prendere visione del questionario sulla contrattazione nazionale e decentrata aggiunto alla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro che è alla base della indagine.

Nel rapporto annuale sulla situazione del paese (Istat 2015, p. 170) risulta che circa il 40 per cento delle imprese con oltre cinquecento addetti non ha Rsu o Rsa. Se fosse vero ci sarebbe da chiedere come mai le Confederazioni più importanti non intraprendano una indagine per sapere cosa avviene in queste aziende che in Italia non sono così numerose o sconosciute.

Quali sono le variabili che influenzano la probabilità della contrattazione aziendale?

Secondo il Rapporto Istat 2015: «Questa probabilità è influenzata dalla dimensione dell'impresa e dalla sua dislocazione territoriale. Rispetto alla classe dimensionale di riferimento (10-49 dipendenti), la probabilità aumenta al crescere della dimensione d'impresa; le imprese residenti in una ripartizione diversa dal Mezzogiorno (categoria di riferimento) hanno una probabilità maggiore di adozione, con il contributo massimo stimato per le ripartizioni del Nord. [...] Il tasso di sindacalizzazione si conferma un fattore che aumenta la probabilità della presenza di contrattazione integrativa, tuttavia l'impatto risulta assai limitato» (p. 172).

La dimensione e la collocazione geografica sono sempre anche in altre indagini fattori rilevanti. Si resta invece sorpresi nel sapere che il tasso di sindacalizzazione ha un impatto assai limitato. Anche in questo caso l'accesso ai microdati avrebbe permesso di analizzare in profondità questa tematica.

Riferimenti bibliografici

- Aidt T., Tzannatos Z. (2002), *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, Directions in Development, Washington, D.C., The World Bank, <http://documents.worldbank.org/curated/en/831241468740150591/Unions-and-collective-bargaining-economic-effects-in-a-global-environment>.
- Aidt T., Tzannatos Z. (2008), *Trade Unions, Collective Bargaining, and Macroeconomic Performance. A Review*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 39, n. 4, pp. 258-295.
- Baccaro L. (2000), *Centralized Collective Bargaining and the Problem of Compliance. Lessons from the Italian Experience*, in *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, n. 4, pp. 579-601.
- Boeri T. (2014), *Two-tier Bargaining*, Iza Discussion Paper n. 8358, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Booth A. et al. (2000), *What Do Unions Do in Europe? Prospects and Challenges for Union Presence and Union Influence. Prospects and Challenges for Union Presence and Union Influence*, Report per la Fondazione Rodolfo Debenedetti.
- Braakmann N., Brandl B. (2016), *Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems. An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe*, Newcastle University, Durham University 8 February 2016, Mpra Paper No. 70025, posted 16 March 2016 00:21 UTC, <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/70025/>.

- Calmfors L. (1993), *Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A Survey*, in *Oecd Economic Studies*, n. 21 (Winter), pp. 161-191.
- Calmfors, L. Driffill J. (1988), *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, in *Economic Policy*, n. 6, pp. 14-61.
- Cahuc P., Zylberberg A. (1997), *A quel niveau faut-il négocier les salaires pour favoriser l'emploi*, in *Revue d'économie politique*, vol. 107, n. 3, pp. 344-364.
- Cardinaleschi S. (2015), *Evidenze empiriche nell'ambito del progetto «Sistema informativo sulla contrattazione aziendale in Italia»*, in Workshop Cnel-Istat sulla contrattazione di secondo livello nel settore privato, 17 dicembre, http://www.cnel.it/53?shadow_documenti=23590.
- Carrieri M., Treu T. (2013), *Introduzione. Le relazioni industriali italiane ed europee: innovazioni da completare e convergenze da affinare*, in Carrieri M., Treu T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, il Mulino, pp. 7-110.
- Driffill J. (2005), *The Centralization of Wage Bargaining Revisited. What have we learned*, Birkbeck College University of London, November, <http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/events/EventsArchive/Seminal%20Contributions/John%20Driffill%20-%20The%20Centralization%20of%20Wage%20Bargaining%20Revisited.pdf>.
- Driffill J. (2006), *The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What have we learnt?*, in *Journal of Common Market Studies*, vol. 44, pp. 731-756.
- European Commission (2013), *European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs. Annual Macro-Economic Database (Ameco)*, http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm
- European Commission (2015), *Industrial Relations in Europe Report 2014*, Brussels, European Commission.
- Eurofound (2015a), *European Company Survey, 2013. [Data Collection]*, UK Data Service, SN: 7735, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7735-1>.
- Eurofound (2015b), *Pay in Europe in Different Wage-Bargaining Regimes*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1478&context=intl>.
- Flanagan R. J. (1999), *Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective*, in *Journal of Economic Literature*, n. 37, pp. 1150-1175.
- Giorgiantonio C. (2015), *Tendenze evolutive della contrattazione aziendale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, pp. 297-340.
- Hall P.A., Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.

- Istat (2015), *Rapporto Annuale 2015*, <http://www.istat.it/it/files/2015/05/Rapporto-Annuale-2015.pdf>.
- Katz H.C. (1993), *The Decentralization of Collective Bargaining. A Literature Review and Comparative Analysis*, in *Industrial and Labor Relations Review*, n. 47, pp. 3-22.
- Marginson P. (2015), *Coordinated Bargaining in Europe. From Incremental Corrosion to Frontal Assault?*, in *European Journal of Industrial Relations*, n. 21, pp. 97-114.
- Pellegrini C. (2002), *Struttura contrattuale e retribuzioni*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 117-132.
- Pellegrini C. (2007), *La definizione dell'unità contrattuale negli Stati Uniti: la scelta della decentralizzazione e le sue conseguenze*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 4, pp. 809-849.
- Pellegrini C. (2015), *Un'analisi dei dati Istat su contrattazione e sindacalizzazione*, in *Diario del lavoro*, <http://www.ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=54780#.WPZorFPygn0>.
- Pizzorno A. (1977), *Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe*, in Crouch C., Pizzorno A. (a cura di), *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e Stato dopo il '68*, Milano, Etas Libri, pp. 407-433.
- Traxler F., Blaschke S., Kittel B. (2001), *National Labor Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford, Oxford University Press.

ABSTRACT

Su vantaggi e svantaggi di diversi livelli di contrattazione esistono teorie, analisi e risultati spesso divergenti. L'analisi di Calmfors e Driffill nel 1988 riteneva che i sistemi centralizzati o decentralizzati dessero risultati macroeconomici migliori. Molti ancora oggi danno per confermate queste conclusioni senza considerare i vincoli che il modello richiedeva. La ricerca successiva spesso non ha confermato i risultati. Gli effetti della struttura contrattuale sulla performance aziendale sono meno analizzati, per questo si riportano i risultati della ricerca di Braakmann e Brandl che dimostrano la superiorità, per gli incrementi di produttività aziendale, dei sistemi a due livelli contrattuali regolati negli ambiti di competenza. In Italia per lunghi anni è mancata una rilevazione nazionale sulla presenza e sulle caratteristiche della contrattazione aziendale, mentre il dibattito sulla necessità di modificare la struttura contrattuale era acceso. Finalmente nel 2013 l'Istat ha condotto un'indagine, ma è stata poco utilizzata, e soprattutto non sono stati forniti i microdati che avrebbero favorito un'elaborazione dettagliata e una seria discussione basata sui dati.

COLLECTIVE BARGAINING STRUCTURE: THEORIES, DATA, STRATEGIES

There are many theories and results regarding the advantages and disadvantages of different levels of collective bargaining. Calmfors e Driffill in 1988 concluded that centralized or decentralized collective bargaining structures will produce better macroeconomic performances. Today many support these conclusions without considering that they were based on several strict economic modelings. Subsequent research often has not confirmed the conclusions. The consequences of collective bargaining structure on economic firm performance are less analyzed. For this reason, it is important to consider the results of Braakmann and Brandl's research. According to them, productivity increases are more often found in two tier collective bargaining when the two levels have rules regarding their role and content. In Italy, for many years a national survey on collective bargaining was not available. At the same time, there was a controversial debate on how to change collective bargaining structure. Finally, in 2013 Istat carried out a national survey on this topic. The results have been not widely used. One limitation was that the elementary data were not made available. In the next survey, this should be a goal. Debates and different opinions should be based on a good understanding of collective bargaining data.