

TEMA

*Il decentramento contrattuale alla prova*

# Il doppio livello di contrattazione collettiva in Italia. Tendenze recenti alla luce dell'indagine Inapp-Ril

Francesca Bergamante, Manuel Marocco\*

## 1. Premessa

Una particolare dimensione della struttura del sistema di negoziazione collettiva italiano, ovverosia il suo grado di centralizzazione, è da tempo al centro di un ampio dibattito<sup>1</sup> per gli effetti che potrebbe avere sulle *performance* macroeconomiche nazionali e, in particolare, sull'innalzamento dei livelli salariali<sup>2</sup>.

D'altro canto, la spinta a favore di un maggior decentramento si è sviluppata a livello mondiale da oltre trent'anni, con il fine di dare maggiore spazio alla negoziazione a livello aziendale o di stabilimento. In linea generale, questo processo, secondo la nota classificazione, si è sviluppato attraverso il progressivo rimpiazzamento degli accordi collettivi nazionali/settoriali («decentramento disorganizzato»), oppure attraverso un processo di maggiore articolazione o di devoluzione che consente alle imprese di negoziare sui salari e sulle condizioni di lavoro («decentramento organizzato»).

Dai più recenti studi comparati (Oecd 2017) risulta che in due terzi dei paesi Ocse la contrattazione collettiva si svolge prevalentemente a livello aziendale (*single-employer bargaining*), mentre quella nazionale/settoriale (*multi-employer bargaining*) svolge un ruolo significativo solo nell'Europa continentale. Per l'area europea, inoltre, lo stesso studio precisa che questo

\* Francesca Bergamante e Manuel Marocco sono ricercatori presso l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp).

Le opinioni qui espresse non impegnano l'istituto di appartenenza.

<sup>1</sup> Si veda ad esempio di recente l'interessante dibattito sul sito [www.ildiaridellavoro.it](http://www.ildiaridellavoro.it) su «Una nuova politica salariale» con interventi di importanti rappresentanti delle parti sociali e del mondo accademico.

<sup>2</sup> Per una ricostruzione della letteratura economica sulla ricaduta dell'assetto del sistema contrattuale su livelli e crescita salariale, dispersione salariale e flessibilità delle politiche retributive e dell'organizzazione del lavoro si veda D'Amuri, Giorgiantonio 2015.

dato non chiarisce, da solo, il grado di accentramento/decentramento del sistema di contrattazione collettiva, rilevando la capacità degli accordi aziendali di modificare i contenuti degli accordi collettivi nazionali.

Da questo punto di vista è possibile individuare tre modelli di decentramento organizzato o controllato. Un gruppo di paesi, che comprende Italia, Slovenia e Portogallo, in cui l'assetto permane centralizzato, in quanto la contrattazione aziendale è sostanzialmente limitata e regolamentata in modo preciso dagli accordi di livello superiore. Un secondo gruppo caratterizzato da un decentramento flessibile: in Germania, Austria e Spagna gli accordi di settore prevalgono, ma consentono agli accordi aziendali l'introduzione di misure meno favorevoli in modo piuttosto generalizzato o in modo temporaneo nel caso di crisi aziendali. Infine, all'estremo opposto, dei paesi con una struttura contrattuale centralizzata, fra i quali si collocano in particolare quelli scandinavi, in cui gli accordi di settore di fatto definiscono un quadro generale la cui ampiezza lascia grande spazio alla contrattazione aziendale o di stabilimento.

A questo processo già in atto si aggiunge, di recente, un particolare e ulteriore fattore «esogeno»: la cosiddetta nuova governance economica europea, la quale, nel contesto della crisi economico-occupazionale, ritiene indispensabile assicurare l'allineamento dei salari con la produttività; nel contesto delle nuove procedure di sorveglianza macro-economica, quindi, costantemente dal 2011 si invitano i paesi membri alla promozione di meccanismi retributivi maggiormente sensibili alle condizioni di mercato aziendali attraverso il decentramento degli assetti contrattuali<sup>3</sup>. Secondo le stesse istituzioni europee (European Commission 2015), da ultimo, anche a causa della crisi, sarebbe sostanzialmente mutato, all'interno dei sistemi nazionali, il peso dei tre principali strumenti di regolazione dei salari e cioè l'intervento statale, le forze di mercato e la contrattazione collettiva. Sinteticamente è possibile rilevare un aumento del peso dei primi due strumenti a discapito del terzo, che si è materializzato in un declino della contrattazione nazionale e/o settoriale e con la promozione di quella aziendale<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Si veda in proposito Eurofound 2014. A titolo esemplificativo, da ultimo, ancora una volta il nostro paese è invitato, «con il coinvolgimento delle parti sociali, [a] rafforzare il quadro della contrattazione collettiva, al fine di permettere contratti collettivi che tengano maggiormente conto delle condizioni locali» (così la Com. (2017) 511 def.).

<sup>4</sup> Per una ricostruzione sulle modalità con cui i singoli ordinamenti giuridici europei hanno reagito alle sollecitazioni europee, modificando la propria legislazione di sostegno della

Poste queste tendenze internazionali in atto, e il dibattito che suscitano le politiche legislative volte a favorire il decentramento negoziale anche in Italia<sup>5</sup>, è utile verificare, sulla base delle evidenze empiriche, le tendenze e lo *stato di salute* della contrattazione collettiva in Italia.

A quest'ultimo scopo utilizzeremo la Rilevazione su imprese e lavoro (Ril), un'indagine dell'Inapp giunta nel 2015 alla quarta edizione (gli anni precedenti della rilevazione sono il 2005, il 2007 e il 2010), condotta su un campione di circa 22 mila imprese rappresentativo delle società di persone e di capitali attive nei settori privati extra agricoli. L'indagine, svolta con tecnica Cati (*Computer-assisted telephone interviewing*), raccoglie una serie molto dettagliata di informazioni relative alla composizione della forza lavoro occupata, alle caratteristiche della specializzazione produttiva, alle relazioni industriali ecc. oltre a contenere dati relativi ai bilanci aziendali, come lo *stock* di capitale fisico, il valore aggiunto, il costo del lavoro<sup>6</sup>.

Nello studio dell'evoluzione della contrattazione collettiva si fa ricorso a tutte le quattro annualità in cui è stata condotta l'indagine.

## **2. Diffusione della contrattazione collettiva e *membership*: l'andamento nel periodo 2005-2015**

Posto che l'indagine è rivolta alle imprese, conviene muoversi considerando l'andamento nel tempo della quota di quelle che dichiarano di applicare un Ccnl, legandolo all'adesione o meno ad associazioni di categoria (figura 1).

Una prima considerazione riguarda la quota di imprese che dichiarano di applicare un Ccnl, pari a circa l'83 per cento del totale nel 2015; a partire

contrattazione collettiva si veda Deakin, Koukiadaki 2013. Di recente, in Italia, si veda Guarriello 2017, e, con particolare attenzione ai paesi mediterranei, Leonardi S. 2016.

<sup>5</sup> Per una ricostruzione, Treu 2017.

<sup>6</sup> La strategia campionaria ha previsto un campionamento stratificato con estrazione a probabilità variabili in proporzione alla dimensione d'impresa; l'allocazione del campione prevede la pianificazione dei domini di studio che coincidono con la regione, la classe di ampiezza, la forma giuridica e il settore di attività economica; la fase di stima ha previsto la messa a punto di uno stimatore calibrato basato su una serie di informazioni ausiliarie. I totali noti dalla procedura di calibrazione sono stati ricavati dall'archivio Asia (Archivio statistico delle imprese attive) fornito dall'Istat e coincidono con i domini di studio. La popolazione di riferimento è quella fornita dall'Istat con l'archivio Asia. Per approfondimenti si veda: <http://www.inapp.org/it/ril>.

dal 2010 si è evidenziato un andamento crescente di tale quota, che tuttavia si è interrotto nel 2015, facendo tornare il valore più o meno in linea con quello registrato nel 2005.

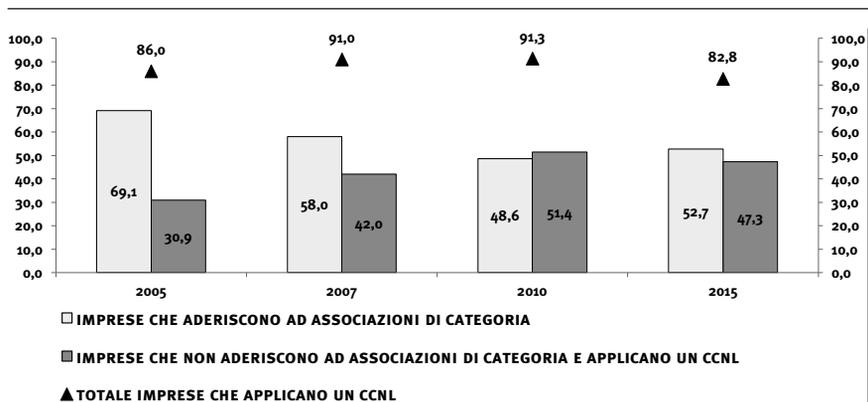
Se questo dato, nel complesso, conferma la tenuta del Ccnl, d'altro canto è possibile osservare nel tempo un progressivo calo della *membership* (si passa dal 69,1 per cento del 2005 al 52,7 del 2015), cui corrisponde un incremento della quota di imprese che spontaneamente applicano il Ccnl, quota che raggiunge il suo massimo nel 2010 (51,4 per cento).

L'ampia diffusione del contratto nazionale in particolare tra le imprese non aderenti è un effetto del meccanismo di applicazione giurisprudenziale dei minimi tabellari fissati dagli stessi Ccnl, in quanto tradizionalmente considerati parametro di riferimento per verificare, come impone l'articolo 36 Cost., la proporzionalità e la sufficienza della retribuzione. L'evidenza empirica conferma in sostanza che, probabilmente proprio grazie a questo meccanismo (Speziale 2015), l'applicazione dei contratti risulta ben superiore alla *membership* datoriale. Tuttavia il 2015 segna una certa inversione di tendenza dal momento che, sempre a fronte di un calo nella quota di imprese aderenti, non si osserva più un'inversa crescita dell'applicazione del Ccnl, ma al contrario una eguale contrazione della diffusione del contratto nazionale. A lungo termine, se confermata, questa tendenza (contemporaneo declino della diffusione del Ccnl e della *membership* datoriale) potrebbe avere un impatto negativo sulla ricordata funzione protettiva svolta dai minimi tabellari. In prospettiva ci si può interrogare se questa tendenza possa essere contrastata, come alcuni sostengono, attraverso l'introduzione di un salario minimo legale, così come del resto era previsto nel Jobs Act<sup>7</sup>.

La diffusione della contrattazione aziendale o territoriale (Ccd) segue invece dinamiche diverse. Appare abbastanza chiaro che la tendenziale disaffezione verso le associazioni datoriali non produca tanto «effetti» negativi sull'applicazione del Ccnl, come visto neutralizzata dal meccanismo giurisprudenziale di estensione dei minimi contrattuali, piuttosto, come era lecito attendersi, sulla diffusione del contratto collettivo di secondo livello. In altre parole, al progressivo diminuire dell'adesione alle associazioni di categoria corrisponde un certo complessivo declino (seppur con alti e bassi tra le diverse annualità in esame) della diffusione della contrattazione decentrata (figura 2).

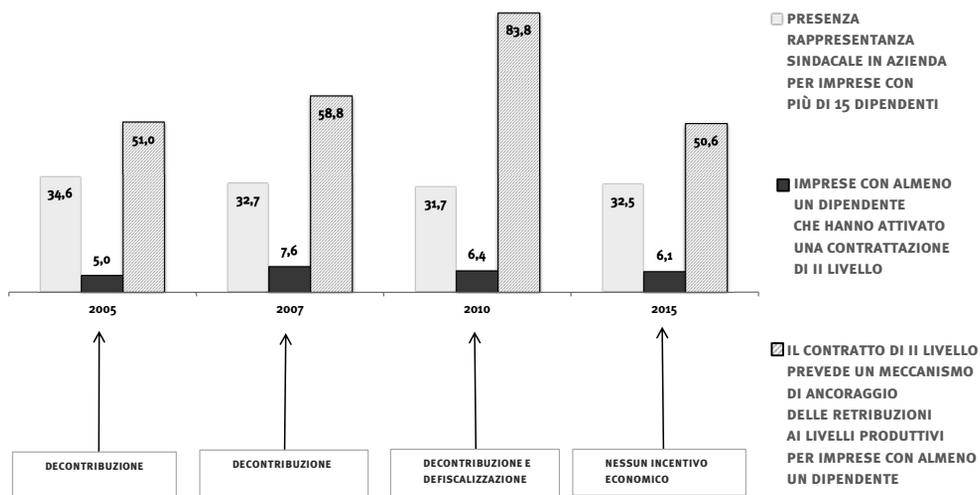
<sup>7</sup> Su questo tema sia consentito rinviare ancora a Marocco 2017 e alla bibliografia ivi richiamata.

Fig. 1 – Applicazione di un Ccnl per il totale delle imprese e per imprese che aderiscono o meno ad associazioni di categoria, imprese con almeno un dipendente. Anni 2005, 2007, 2010, 2015 (%)



Fonte: elaborazioni su dati Isole-Ril.

Fig. 2 – Diffusione della contrattazione di secondo livello, presenza di rappresentanze sindacali tra le imprese e di meccanismi di ancoraggio delle retribuzioni ai livelli produttivi. Anni 2005, 2007, 2010, 2015 (%)



Fonte: elaborazioni su dati Isole-Ril.

L'andamento della *membership* sindacale sembra invece giocare un ruolo minore sulla diffusione del secondo livello. Infatti, sembra minore il ruolo giocato dalla presenza in azienda di Rsa o Rsu, dal momento che nelle imprese con più di quindici dipendenti la quota di quelle che dichiarano la presenza di rappresentanze sindacali non presenta variazioni significative nel periodo di riferimento (si passa dal 34,6 per cento nel 2005 al 32,5 nel 2015).

In linea generale, negli anni in esame, la quota di imprese che dichiarano di applicare un contratto di secondo livello non è aumentata, ma anzi si evidenzia una tendenza ad una sua riduzione nel tempo, seppur contenuta. Ciò è anche particolarmente osservabile in corrispondenza del 2010, anno in cui invece, come visto, la quota di imprese che applica un Ccnl risulta massima nel periodo considerato (figura 1).

Ciò che invece si modifica in modo sostanziale negli anni considerati è la diffusione di meccanismi di ancoraggio delle retribuzioni alla produttività; nel 2010 circa l'83 per cento dei contratti di secondo livello, infatti, prevede questo sistema, anche se nel 2015 i valori si riallineano con quelli registrati negli altri anni (2005 e 2007).

Sulla presenza di questi meccanismi all'interno dei contratti collettivi hanno certamente pesato le politiche pubbliche sperimentate fin dalla fine degli anni novanta, sotto forma prima di decontribuzione e poi di defiscalizzazione del premio di risultato ove disciplinato, appunto, nel secondo livello<sup>8</sup>. Tuttavia è più incerto l'impatto di queste stesse politiche sulla diffusione della negoziazione decentrata *in sé*, posto il generale andamento negativo di quest'ultima già segnalato. Infatti, se è vero che la quota di imprese che dichiarano di applicare un Ccd tocca il minimo in corrispondenza del 2015 (6,1 per cento), anno in cui non era previsto alcun incentivo economico, d'altro canto, il riconoscimento nel 2010 di un doppio incentivo (contributivo e fiscale), non è stato in grado di arrestare la diminuzione della diffusione del contratto di secondo livello, già avviatasi tra il 2007 e il 2010. In altre parole l'evidenza empirica sembra mostrare che lo sgravio del cosiddetto cuneo fiscale sulla retribuzione variabile non riesce da solo a incentivare il ricorso alla contrattazione di secondo livello. Come detto, in corrispondenza dell'incentivo economico aumenta la presenza dei premi di produttività (la percentuale tocca il tetto, quasi l'84 per cento, proprio nel

<sup>8</sup> Per una ricostruzione sia consentito rinviare al contributo di Marocco in corso di pubblicazione.

2010, anno del duplice sgravio), tuttavia l'incentivo economico sembra essere una condizione necessaria, ma non sufficiente, alla crescita della diffusione dei contratti di secondo livello, posto che nel tempo non è aumentata la sottoscrizione di tali contratti, neanche nel momento in cui erano presenti le due tipologie di incentivi. D'altro canto, i dati dell'indagine Ril, ferma al 2015, non mostrano l'incidenza dell'ultima stagione di defiscalizzazione del premio di risultato, così come disciplinata dalla Legge di stabilità 2016; allo scopo saranno utili i dati amministrativi ricavabili dal deposito telematico dei contratti collettivi che hanno beneficiato del premio<sup>9</sup>.

### **3. La contrattazione decentrata: consistenza e specificità**

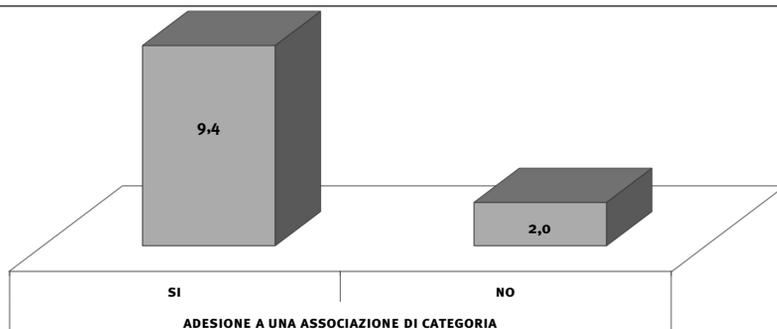
Al fine di approfondire il tema della diffusione e delle caratteristiche dei contratti di secondo livello sono utilizzati solo i dati relativi all'indagine Isfol-Ril 2015 che consente di osservare alcuni elementi di dettaglio non rilevati nelle altre edizioni dell'indagine. In primo luogo si analizza la presenza di accordi rispetto ad alcune caratteristiche delle imprese; secondariamente viene osservata la tipologia di accordo (aziendale o territoriale). Infine ci si concentra sui contenuti della contrattazione decentrata.

#### *3.1. L'identikit delle imprese*

Una prima considerazione riguarda il rapporto tra contrattazione collettiva e *membership* datoriale. Come evidenziato, nel tempo, è andata diminuendo la quota di imprese che sceglie di aderire ad una associazione di categoria, senza però che questo influenzasse (almeno fino al 2015) l'applicazione del contratto nazionale. Abbiamo però sottolineato come invece la diminuzione della densità associativa possa avere una certa ricaduta sulla contrattazione di secondo livello. Tale conclusione sembra confermata dal fatto che l'attivazione di un Ccd è maggiore proprio nel caso in cui l'impresa aderisca ad un'associazione di categoria (figura 3). Di converso è, dunque, ipotizzabile che al decremento dell'applicazione di accordi aziendali o territoriali che si osserva negli anni possa anche aver contribuito la progressiva uscita dalle associazioni di categoria.

<sup>9</sup> Per una prima analisi si veda Leonardi M. 2017.

Fig. 3 – Imprese con almeno cinque dipendenti che hanno attivato una contrattazione di secondo livello per adesione ad associazioni di categoria. Anno 2015 (%)



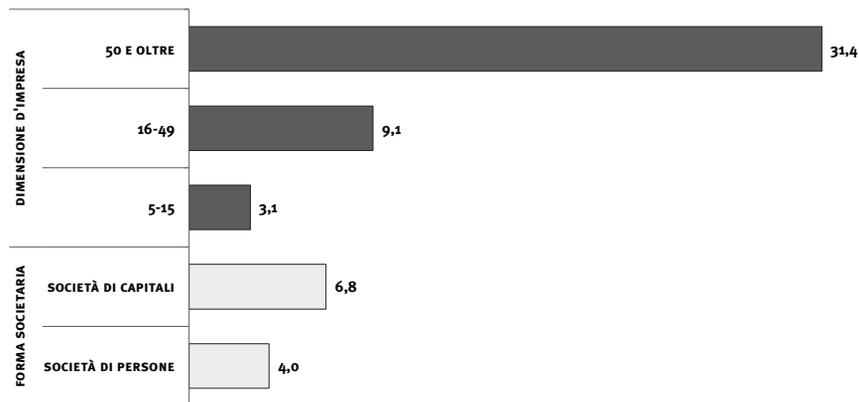
Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Ril.

Quanto al rapporto tra contrattazione collettiva e dimensione aziendale è ampiamente dimostrato che esiste una relazione inversa tra ampiezza dell'azienda e diffusione della contrattazione di secondo livello (Cnel, Istat 2015); la mancanza di un'ampia diffusione è legata al fatto che il tessuto produttivo italiano è per lo più costituito da realtà molto piccole. Sicché il reperimento di meccanismi per costruire un assetto contrattuale adattabile anche alle aziende di ridotta dimensione condiziona l'espansione in maniera capillare della contrattazione di secondo livello.

Guardando alla diffusione della contrattazione per dimensione d'impresa (figura 4) è evidente come questa sia una prerogativa delle grandi aziende e riguardi, infatti, oltre il 31 per cento di quelle appartenenti alla classe dimensionale più alta (superiore a cinquanta dipendenti). In linea con questo dato vi è anche la constatazione che il secondo livello è maggiormente presente nelle società di capitali che, in linea generale, sono appunto strutture produttive con un numero più elevato di dipendenti rispetto alle società di persone.

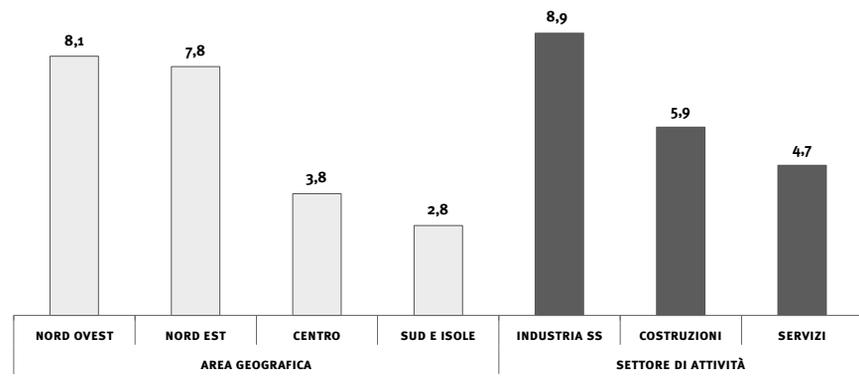
Un'altra determinante della sottoscrizione di accordi di secondo livello è la collocazione territoriale dell'azienda, unita anche al settore economico di attività (figura 5). Inutile sottolineare le già note differenze delle diverse aree rispetto alle specializzazioni produttive, nonché alle caratteristiche delle imprese in termini dimensionali. Utilizzando una classificazione di base dei settori la maggiore diffusione del Ccd si osserva comunque nell'industria in senso stretto. Quanto al territorio, il Nord-Ovest e il Nord-Est sono le aree in cui si collocano maggiormente le imprese che applicano il secondo livello.

Fig. 4 – Diffusione della contrattazione di secondo livello per forma societaria e dimensione d'impresa. Anno 2015 (%)



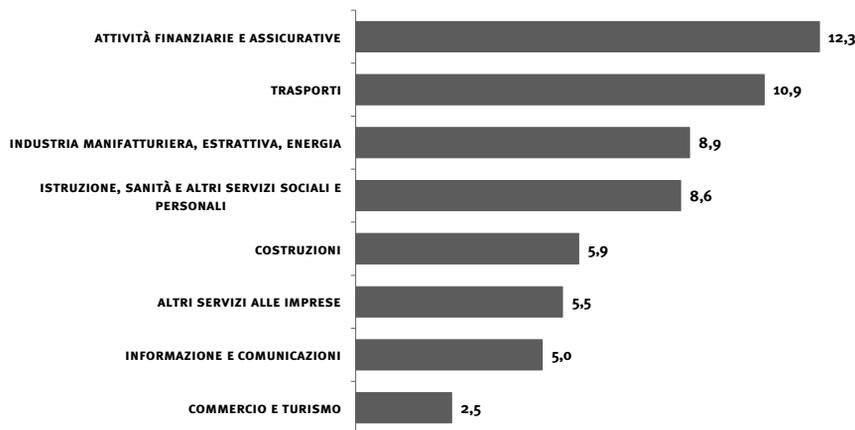
Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Ril.

Fig. 5 – Diffusione della contrattazione di secondo livello per area geografica e settore. Anno 2015 (%)



Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Ril.

Fig. 6 – Diffusione della contrattazione di secondo livello per settore. Anno 2015 (%)



Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Ril.

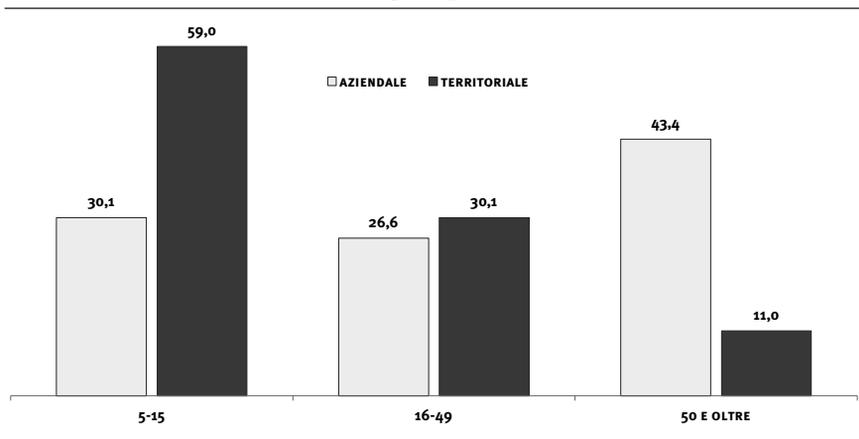
Ulteriori spunti possono derivare dalla lettura dell'estensione della contrattazione disaggregando maggiormente i settori economici (figura 6). La punta massima si raggiunge nelle attività finanziarie e assicurative, seguite dal settore dei trasporti. Al contrario il commercio e il turismo rappresentano l'ambito produttivo in cui è meno diffusa la contrattazione decentrata.

### 3.2. Contrattazione aziendale versus territoriale

Posta la limitata presenza della rappresentanza collettiva, datoriale e sindacale nelle aziende con un numero minore di dipendenti da un punto di vista teorico è ipotizzabile che nelle realtà più piccole attecchisca il contratto collettivo territoriale, per compensare l'assenza di contrattazione aziendale<sup>10</sup>. I

<sup>10</sup> Sugli ostacoli istituzionali alla diffusione del questo contratto collettivo si sofferma Belardi 2015, imputando all'opposizione di Confindustria, preoccupata dal possibile innalzamento dei costi di attivazione di un terzo livello di contrattazione, la scarsa diffusione di questa tipologia di contratto collettivo. Al contrario si registra una maggiore unitarietà, rispetto al passato, delle confederazioni sindacali; vedi in proposito l'intesa unitaria raggiunta da Cgil, Cisl e Uil il 14 gennaio 2016. In questo ambito si afferma che: «In tutti i settori va prevista la possibilità di contrattazione territoriale (alternativa a quella aziendale), da sviluppare in particolare nelle realtà caratterizzate da micro, piccole e/o medie aziende, in cui è poco praticabile lo sviluppo della contrattazione aziendale. I contratti nazionali potranno prevedere lo

Fig. 7 – Tipologia di contratto di secondo livello in vigore per dimensione aziendale (aziende con almeno cinque dipendenti). Anno 2015 (%)



Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Ril.

dati a disposizione confermano una forte diversità nel livello applicato in base alla dimensione aziendale e soprattutto una maggiore diffusione di quella territoriale tra le aziende dai cinque ai quindici addetti (figura 7). Nelle grandi imprese, al contrario, quella territoriale rappresenta una quota decisamente residuale.

Nella dimensione intermedia (aziende dai sedici ai quarantanove dipendenti) si registra una pari diffusione del contratto aziendale e di quello territoriale, seppure con una leggera prevalenza di quest'ultimo.

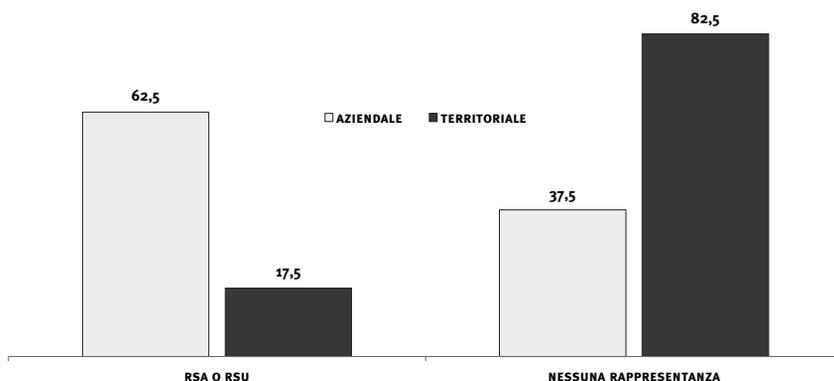
Se la presenza di una rappresentanza sindacale in azienda, come detto, non incide sull'applicazione di accordi decentrati, invece sembra avere un peso sul livello, aziendale o territoriale, degli accordi stessi (figura 8). Laddove, infatti, non vi sono né Rsu né Rsa, come è lecito attendersi, infatti oltre l'82 per cento delle imprese sottoscrive accordi di tipo territoriale.

Infine sembra utile osservare quale livello venga applicato nelle aziende in riferimento alla loro specializzazione produttiva (figura 9). Anche in questo caso le evidenze empiriche confermano la tradizionale ripartizione

svolgimento del livello territoriale, non solo in corrispondenza della dimensione istituzionale (Provincia, Regione...), ma anche – a seconda delle specificità dei singoli contesti – in termini di settore, comparto, filiera, distretto».

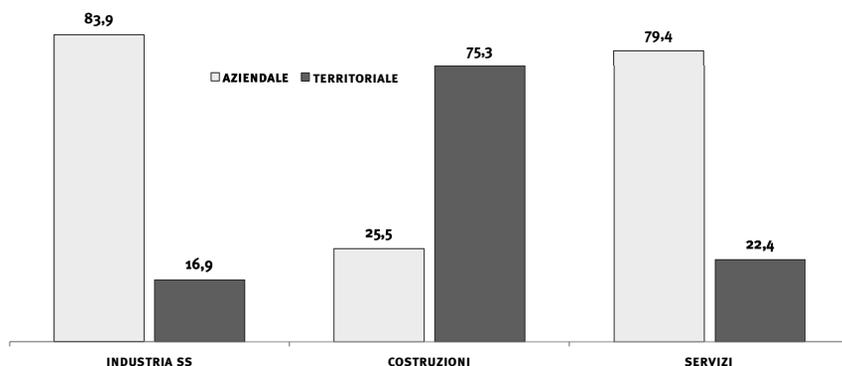
settoriale: la maggiore intensità di contrattazione aziendale è una prerogativa dell'industria e dei servizi, mentre una minore diffusione si delinea nel settore delle costruzioni, in cui risulta più estesa, al contrario, quella di tipo territoriale.

Fig. 8 – Tipologia di contratto di secondo livello in vigore per presenza di rappresentanza sindacale (aziende con almeno cinque dipendenti). Anno 2015 (%)



Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Ril.

Fig. 9 – Tipologia di contratto di secondo livello in vigore per settore (aziende con almeno cinque dipendenti). Anno 2015 (%)



Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Ril.

### 3.3. Tipologia e oggetto della contrattazione di secondo livello

Le materie oggetto del contratto di secondo livello sono molteplici e di diversa natura e, in molti casi, si è sostenuta la loro espansione anche ai fini dello sviluppo di un miglior benessere aziendale e di soluzioni innovative legate alle specificità delle strutture produttive.

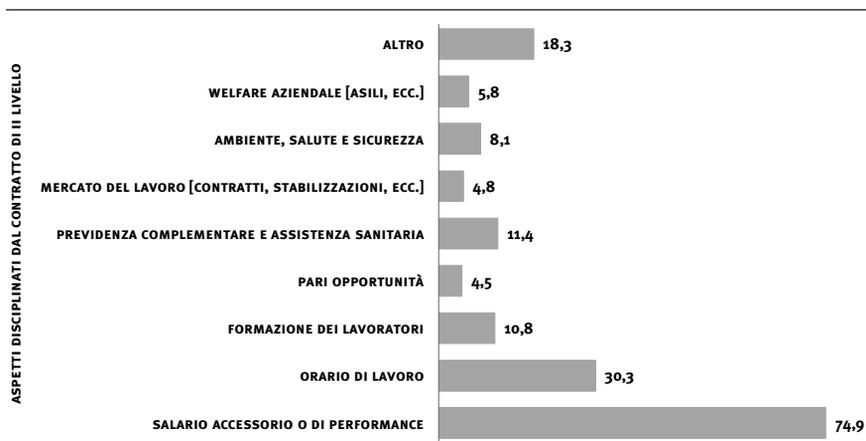
Tuttavia dall'indagine Inapp sembra emergere una certa specializzazione contenutistica dei Ccd. Si osserva, infatti, un utilizzo della contrattazione di secondo livello per lo più schiacciata sulla regolazione del salario accessorio o di performance (figura 10), una materia la cui regolamentazione, come evidenziato sopra, è influenzata dalla generosità e dalla tipologia di incentivo economico applicato (sgravi contributivi e/o fiscali). La seconda materia più ricorrente per frequenza nei Ccd è la disciplina dell'orario di lavoro. Nel complesso se ne ricava pertanto l'impressione che, dal punto di vista dei contenuti, la contrattazione decentrata nel 2015 si sia concentrata soprattutto su aspetti *hard* del rapporto di lavoro, mentre quelli *soft* continuano ad essere questioni sostanzialmente poco attrattive.

Rispetto ad altri temi non si osserva una evidente sensibilità, sia che si consideri il welfare aziendale che le pari opportunità. Materie più frequentemente disciplinate sono la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria che hanno costituito il primo oggetto di regolamentazione (pensiamo anche alla nascita dei sistemi assicurativi nelle aziende). Appena maggiore attenzione è riservata al tema della formazione che, di fatto, sembra rappresentare plasticamente la scarsa diffusione di pratiche di *training* nei contesti produttivi.

È auspicabile che i confini delle materie oggetto di contrattazione si estendano a materie più *soft* a seguito della piena attuazione di una previsione contenuta nel d.lgs. n. 80/2015 (art. 25), con cui è stato disciplinato il riconoscimento di uno sgravio contributivo in favore dei contratti collettivi aziendali che prevedano istituti di conciliazione tra vita professionale e privata; sgravio tuttavia finora non accessibile in assenza del decreto interministeriale attuativo, approvato solo il 12 settembre scorso. Tale decreto, emanato dal ministero del Lavoro e dal ministero dell'Economia e delle Finanze, oltre a disporre che il contratto debba interessare almeno il 70 per cento dei lavoratori occupati in media dall'azienda nell'anno precedente a quello della richiesta di accesso allo sgravio, definisce i criteri per la concessione del premio e indica le seguenti aree di intervento: genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale. È possibile dunque che, a seguito

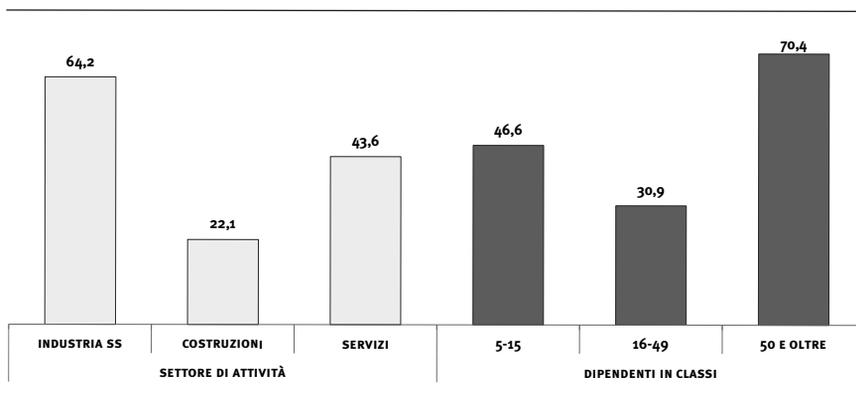
della definitiva entrata in vigore del premio, si verifichi uno spostamento dai temi più «classici» oggetto della contrattazione decentrata a quelli maggiormente agganciati alla qualità del lavoro.

*Fig. 10 – Aspetti disciplinati dal contratto di secondo livello (aziende con almeno cinque dipendenti). Anno 2015 (%)*



Fonte: elaborazioni su dati Isole-Ril.

*Fig. 11 – Esistenza di meccanismi di ancoraggio di una parte della retribuzione ai livelli di produzione o produttività nell'ambito del contratto di secondo livello. Anno 2015 (%)*



Fonte: elaborazioni su dati Isole-Ril.

Il ricorso al Ccd sembra rispondere per lo più alle esigenze di carattere organizzativo delle aziende, tant'è che, come visto, è più diffuso in settori economici in cui vi sono modalità produttive che richiedono una maggiore flessibilità. In particolare ciò emerge anche guardando alla regolamentazione del salario di produttività che si concentra per lo più nelle aziende dell'industria in senso stretto e in quelle di grandi dimensioni (figura 11).

#### 4. Prime brevi conclusioni

Sunteggiando le principali evidenze ricavabili dalle analisi descrittive svolte nei paragrafi precedenti grazie all'indagine Inapp-Ril, è possibile tracciare le seguenti prime conclusioni.

Le analisi svolte grazie alle diverse *wave* dell'indagine evidenziano in particolare, a fronte di una tenuta della *membership* sindacale, un progressivo calo di quella imprenditoriale; tuttavia questo andamento negativo non ha inciso sulla diffusione del Ccnl che nel tempo ha tenuto, grazie alla consistenza della quota di imprese che applicano spontaneamente il Ccnl. È invece ipotizzabile che la flessione della *membership* del sindacato d'impresa abbia per certi versi inciso negativamente sulla quota di aziende che dichiarano di applicare un contratto di secondo livello: questa quota – nonostante la leva economica tradizionalmente utilizzata per favorire la disciplina in sede decentrata della parte variabile della retribuzione – non è aumentata, anzi si evidenzia una tendenza a una sua riduzione nel tempo, seppur contenuta.

Concentrando l'attenzione sulla contrattazione decentrata, la *wave* 2015 di Inapp-Ril sostanzialmente fornisce una serie di conferme che, ancora una volta, certificano le tradizionali debolezze del secondo livello.

Innanzitutto anche i dati relativi al 2015 ribadiscono che l'iscrizione alle associazioni di categoria *fu da traino* alla diffusione del contratto collettivo decentrato. In linea con altre analisi i dati Inapp avvalorano l'evidenza di una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello nelle aziende più grandi, nelle società di capitali, nell'industria e nel Nord.

I dati a disposizione evidenziano una forte diversità della tipologia di contratto collettivo applicato a seconda della dimensione aziendale (maggiore diffusione di quella territoriale tra le aziende dai cinque ai quindici addetti, invece residuale nelle grandi imprese) e, chiaramente, della presenza

di una rappresentanza sindacale aziendale. Anche il settore incide sulla tipologia di contratto applicato (maggiore diffusione della contrattazione aziendale nell'industria e nei servizi).

Quanto infine al contenuto dei contratti collettivi di secondo livello applicati si osserva un utilizzo per lo più schiacciato sulla regolazione del salario accessorio o di performance; la seconda materia più ricorrente per frequenza è la disciplina dell'orario di lavoro, residuali altre materie (ad esempio, welfare aziendale e conciliazione).

Sono in particolare le aziende dell'industria in senso stretto e quelle di grandi dimensioni a regolamentare il salario di produttività.

### Riferimenti bibliografici

- Bellardi L. (2015), *Contrattazione collettiva, partecipazione, rappresentanza: quale futuro per le relazioni industriali?*, in *Osservatorio Lavoro*, n. 2, Seminari, 29 ottobre 2015, pp. 59-61.
- Cnel, Istat (2015), *Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa*, Report intermedio, <https://goo.gl/XDhWqa>.
- D'Amuri F., Giorgiantonio C. (2015), *Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».It, n. 242, <http://goo.gl/9HXbZZ>.
- Deakin S., Koukiadaki A. (2013), *The Sovereign Debt Crisis and the Evolution of Labour Law in Europe*, in Countouris N., Freedland M. (a cura di), *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Eurofound (2014), *Changes to Wage-Setting Mechanism in the Context of the Crisis and the EU's New Economic Governance Regime*, Dublin, <https://goo.gl/auGa2O>.
- European Commission (2015), *Industrial Relations in Europe 2014*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, <http://goo.gl/kyRILE>.
- Guarriello F. (2017), *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 153, pp. 97-138.
- Leonardi M. (2017), *Le nuove norme sui premi di produttività e il welfare aziendale*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale*, Bologna, Il Mulino, pp. 361-379.
- Leonardi S. (2016), *L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 147-172.
- Marocco M. (2017), *Il salario minimo legale nel prisma europeo: prospettive per l'Italia*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 154, pp. 337-363.

- Marocco M. (in corso di pubblicazione), *Gli incentivi economici al salario variabile*, in *Diritto delle relazioni industriali*.
- Oecd (2017), *Oecd Employment Outlook 2017*, Paris, Oecd Publishing, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en).
- Speziale V. (2015), *Il salario minimo legale*, in Wp Csdle «Massimo D'Antona».It, n. 244.
- Treu T., *Contrattazione e rappresentanza*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale*, Bologna, Il Mulino, pp. 333-360.

### ABSTRACT

*È ampiamente diffusa l'opinione che il decentramento della contrattazione collettiva possa essere un elemento importante nell'introdurre innovazioni e cambiamenti sul fronte dell'organizzazione del lavoro.*

*Il presente contributo intende fornire un approfondimento sulle tendenze e lo stato di salute della contrattazione collettiva in Italia, facendo ricorso ad analisi descrittive elaborate a partire dalle basi di dati ricavate dalla indagine Inapp-Ril (Rilevazione su imprese e lavoro), indagine condotta su un campione di circa 22.000 imprese italiane.*

*Nella prima parte sono analizzati i dati relativi all'andamento nel periodo 2005-2015 della contrattazione collettiva nazionale e di II livello, focalizzando l'attenzione sulla sua diffusione e sulla membership associativa. Nella seconda il contributo si concentra sulla diffusione della contrattazione decentrata, sulle sue caratteristiche e sull'oggetto della contrattazione stessa nel 2015, disaggregando i dati in riferimento alla natura giuridica dell'impresa, alla dimensione aziendale, al settore produttivo e all'area geografica di appartenenza.*

### THE TWO-TIER BARGAINING STRUCTURE IN ITALY: LATEST TRENDS BASED ON INAPP-RIL SURVEY

*A widespread belief considers decentralization of collective bargaining as a key element in introducing innovations and changes in the work organization.*

*This article aims to provide an in-depth analysis of the collective bargaining trends in Italy, using data from the Inapp-Ril survey, a survey conducted on a sample of approximately 22.000 Italian firms.*

*In the first part, data from 2005 to 2015 are analysed, focusing on multi-employer and single-employer bargaining, with particular regard to employer association membership. In the second one, we focus on single-employer bargaining in 2015, breaking down data with reference to business size, economic sector and geographical area.*