

La struttura contrattuale in Italia e le conseguenze sulla retribuzione

Claudio Pellegrini,
 Facoltà di Sociologia, Università di Roma "La Sapienza"
 AISRI *Accordo di Luglio 1993 e struttura dei salari*
 Bergamo 18 Maggio 2004

Per analizzare la struttura contrattuale, le sue caratteristiche e gli impatti sulla retribuzione, si utilizzeranno due indagini ISTAT: quella relativa al 1995 (Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni) e quella relativa al 1997 (Rilevazione sulla struttura del costo del lavoro). I risultati delle due indagini sono stati pubblicati nel 2000, nella collana Informazioni dell'ISTAT (ISTAT 2000). Nella versione pubblicata non vengono riportate informazioni importanti che pure erano contenute nelle domande presenti nei questionari delle due indagini. In parte ciò era dovuto ad un tasso di risposta insufficiente in alcune aree del paese, problema che risultava difficile da correggere con gli opportuni pesi. I dati quindi vanno presi con una certa cautela, tuttavia data la carenza di informazioni di carattere nazionale sui temi della contrattazione e' opportuno esaminare i dati elementari delle due rilevazioni.ⁱ Si sperava di poter presentare anche i dati delle stesse rilevazioni relative al 2000 (Struttura del costo del lavoro) e 2002 (Struttura delle retribuzioni). Purtroppo queste informazioni non sono ancora disponibili ne' nelle pubblicazioni ISTAT (ad oggi non sappiamo se esse avranno le stesse caratteristiche di quelle precedenti, che non utilizzavano le domande qui in esame) ne' e' ancora possibile analizzare i dati elementari presso l'ISTAT.

Nelle pagine che seguono si esamineranno in primo luogo le principali caratteristiche dell'indagine relativa al 1997 e successivamente quella relativa al 1995. L'ordine non e' dato dalla preferenza per l'incedere del gambero ma dal fatto che l'indagine del 1995 consente una analisi molto più approfondita che si basa su un campionamento di individui, mentre l'indagine del 1997, basata su un campione di imprese e con una notevole caduta nelle risposte ad alcune domande consente una parziale elaborazione.

A) Indagine sulla struttura del costo del lavoro e contrattazione aziendale

L'indagine relativa al 1997 sulla struttura costo del lavoro conteneva domande molto utili per la valutazione delle caratteristiche della contrattazione aziendale. (Si riporta il testo del questionario in appendice 1).

Le domande più interessanti erano relative all'anno in cui era stato sottoscritto l'accordo aziendale più recente, alla quota della retribuzione determinata dalla contrattazione aziendale (medie per operai ed impiegati), all'ammontare del premio di risultato (medie per operai ed impiegati) e agli argomenti inclusi nell'accordo integrativo.

Occorre sempre tenere presente quali erano le principali caratteristiche dell'indagine. L'universo di riferimento sono le imprese con almeno 10 addetti. Non sono inclusi i settori della pubblica amministrazione, istituzioni ed agricoltura.ⁱⁱ La lista di campionamento e' quella costituita da ASIA aggiornata al 1998 con un universo di circa 159.000 imprese.ⁱⁱⁱ

Nel complesso i questionari rientrati sono 11313 su 23000 (il campione teorico era pari a 18620, ma c'era stato un sovracampionamento). Purtroppo il tasso di risposta e' solo del 60.7 per cento, e per alcune domande anche inferiore.

A1) Sottoscrizione dell'ultimo accordo

Alla domanda relativa all'anno di sottoscrizione dell'ultimo accordo aziendale il tasso di risposta e' stato del 54.8% (10206 su 18620, con i pesi suggeriti dall'ISTAT si arriva ad un totale di 159452 imprese).

Le aziende che avevano sottoscritto un accordo aziendale erano il 23.87% ed erano distribuite nel modo seguente nel corso degli anni (Tab.1).

Tab.1 Contrattazione aziendale in base all'anno dell'ultimo contratto sottoscritto

	Percent.	Imprese	
		val.ass.	val.pond.
nessun accordo	76.13	7365	121391
89 o prima	1.53	146	2435
90	0.67	38	1061
91	0.21	30	338
92	0.4	34	633

93	0.69	99	1064
94	2.99	364	4606
95	3.82	396	5922
96	4.75	654	7393
97	8.15	999	12594
98*	0.66	81	1054
Totale		10206	158491
Mancate risposte		1117	2503

*dato parziale

Fonte: Elaborazioni dati elementari dell'indagine ISTAT: Struttura del costo del lavoro nel 1997

La maggioranza delle imprese ha fatto accordi a partire dal 1994, dopo cioè l'accordo del Luglio 1993 (88 per cento calcolando i valori assoluti). Nel periodo precedente il 1993 in ragione delle difficili condizioni economiche erano stati spesso posti vincoli alla contrattazione aziendale. Il dato del 1998 e' parziale perché l'indagine aveva come riferimento ultimo il 1997, si tratta quindi di imprese che hanno risposto in ritardo ed hanno fatto riferimento al 1998. Nella collocazione dell'accordo nel corso degli anni ci può essere una distorsione dovuta all'effetto memoria, che e' difficile valutare. L'accordo più "vecchio" indicato nelle risposte risale al 1974. Nella presentazione dei risultati (Tab.1) si sono aggregati insieme tutti gli accordi relativi al 1989 o precedenti che costituivano solo il 5% del totale degli accordi segnalati. Dai dati ottenuti e' evidente la progressione registrata nel periodo 1994-1997.

Sarebbe interessante conoscere gli sviluppi successivi per capire se la contrattazione si e' estesa oltre una area limitata ed ha coinvolto un numero crescente di imprese. Naturalmente col passare degli anni bisogna distinguere i contratti che si rinnovano da quelli che si raggiungono per la prima volta. Nel questionario relativo al 2000 e' stata chiesta la data di rinnovo e la vigenza del contratto. C'e' solo da sperare che il supplemento di informazione non abbassi il tasso di risposta al punto da rendere impossibile l'utilizzazione delle poche risposte ottenute.

A2) Caratteristiche della contrattazione

E' possibile esaminare la presenza di contrattazione in base alla dimensione (Tab.2). Come in altre ricerche si riscontra la maggiore presenza di accordi al crescere della classe di addetti. Nella classe più piccola (10-19) la percentuale e' del 17.9% ; un dato di gran lunga superiore a quanto ottenuto nella indagine Istat (1998:51 e 56) sulla flessibilità del lavoro che conteneva una domanda sulla presenza della contrattazione aziendale e che nella stessa classe aveva una percentuale del 4.4% (di cui solo il 3.5% relativamente alla retribuzione), in parte questo dipendeva dal fatto che il biennio considerato (1995-1996) era ancora troppo vicino all'accordo del Luglio 1993 che ha fatto ripartire la contrattazione aziendale. In complesso i dati relativi al 1997 danno un quadro più confortante.

Tab.2 Contrattazione aziendale per classi di addetti

	V.A.	Ponderati	Con contr. az.	Perc. cont.az.
non specif.	66	1671	435	26
10-19	6705	88685	15874	17.9
20-49	1643	54391	14441	27
50-249	1144	12735	5719	45
250-499	310	1278	1008	79
oltre 500	338	689	580	84
Totale	10206	159452	38060	media 23.9

Fonte: Elaborazioni dati elementari dell'indagine ISTAT: Struttura del costo del lavoro nel 1997

Tab.3 Contrattazione aziendale per macro-aree geografiche

	V.A.	Imprese		% con contratto
		Ponderate	Con contratto az.	
Nord-Ovest	4396	55504	14448	26.0
Nord-Est	3234	47945	22.9	
Centro	1877	32725	7897	24.1

Sud	1259	18706	2994	16.0
-----	------	-------	------	------

Fonte: Elaborazioni dati elementari dell'indagine ISTAT: Struttura del costo del lavoro nel 1997

A livello di macro aree geografiche si riscontra la minore propensione al Sud (Tab.3). A parità di settore le differenze sono sempre molto marcate, nel settore delle costruzioni ad una media nazionale del 20.3% si riscontra al Sud una media del 10.1%, per il settore manifatturiero i rapporti sono rispettivamente 26.7% e 16.6%, per il settore alberghiero la media nazionale e' del 14% mentre si arriva a 6.9% al Sud.

Tab.4 Imprese con contrattazione aziendale per settori

	V.A.	Ponderato	Con contratto az.	%con contratto
C	83	876	192	21.9
D	5796	88545	23629	26.7
E	73	403	199	49.4
F	674	16724	3581	21.4
G	1690	24565	3442	14.0
H	544	8666	1760	20.3
I	34	390	118	30.1
J	1009	1533	dato riservato	
K	863	13174	3410	25.9
Totale	10766	154882	36332	23media

Fonte: Elaborazioni dati elementari dell'indagine ISTAT: Struttura del costo del lavoro nel 1997

Settori

C	ESTRAZIONE MINERALI
D	ATTIVITA' MANIFATTURIERE
E	PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA,ACQUA,GAS
F	COSTRUZIONI
G	COMMERCIO E RIPARAZIONE BENI CONS.
H	ALBERGHI RISTORANTI.
I	TRASPORTI MAGAZZINAGGIO. COMUNIC.
J	INTERMEDIAZIONE MONETARIA E FINANZIARIA
K	ALTRE ATTIT. PROFESS. E IMPRENDITORIALI

A livello settoriale (Tab.4) la percentuale più alta di contrattazione si ha nel settore dell'energia, anche in funzione della dimensione. Purtroppo il dato del settore bancario e' oscurato per ragioni di segretezza dell'informazione (anche ad un livello così aggregato!). Prevedibile la bassa contrattazione nel settore di alberghi e ristoranti. Nel settore manifatturiero, che costituisce oltre la meta' del campione (5796 su 10766 dato non ponderato), la percentuale e' del 27 per cento. Naturalmente occorre sempre ricordare che si tratta di imprese con un minimo di 10 addetti.

Purtroppo le altre domande non hanno avuto un livello accettabile di risposta e quindi non e' possibile utilizzarle. Di particolare importanza sarebbe stata quella relativa alla percentuale di retribuzione lorda determinata dalla contrattazione aziendale. Anche la successiva: *"Indicare la quota della retribuzione lorda mediamente determinata dal premio di risultato ai sensi dell'accordo sul costo del lavoro del Luglio 1993 (per impiegati ed operai)"* non e' utilizzabile. Ci sono state solo 823 risposte su 11323 questionari (9.8 per cento non ha risposto alla domanda, e tra coloro che hanno risposto il 90 per cento ha indicato 0 come valore). A titolo puramente indicativo le risposte ottenute non ponderate davano questi risultati: per gli impiegati: 46% delle risposte indicavano valori entro il 2 per cento della retribuzione, 42% valori tra 3-5 per cento, 11% valori tra il 6-10%. Nelle stesse classi (fino a 2, tra 2 e 5, e tra 6 e 10) la ponderazione dava i seguenti risultati rispettivamente 54%, 35% e 11%. Per gli operai i valori non erano molto dissimili. Non si e' proceduto oltre con l'elaborazione per la scarsa affidabilità della risposta.

Relativamente agli argomenti della contrattazione (Tab.5) su 2841 imprese che hanno indicato la presenza di contrattazione aziendale 2720 (96 per cento) hanno risposto anche alla domanda sui contenuti. I risultati sono riportati nella tabella 5 in base alle classi dimensionali. L'ordine di frequenza non cambia molto in base alle dimensioni, tuttavia col crescere delle classi dimensionali si infittiscono gli argomenti trattati. Ad esempio solo il 15.9 per cento delle imprese

nella classe 10-19 ha toccato il tema retribuzione nell'accordo mentre nella classe più elevata (oltre 500) si arriva al 67 per cento. Da sottolineare le basse percentuali della tematica formazione anche nelle grandi aziende (solo 16 per cento).

Tab. 5 Contratti integrativi in vigore per materie per classe dimensionale (percentuali)

	10-19	20-49	50-249	250-499	oltre 500
Retribuzioni	15.9	35.7	55.3	64.8	67.0
Sicurezza e Amb. lavoro	13.8	24.3	38.4	50.7	58.1
Orario	6.6	21.5	30.6	42.6	53.3
Organiz. del Lavoro	5.5	13.8	21.4	37.1	46.9
Relazioni sindacali	3.8	12.7	23.6	45.0	62.7
Tutela amb. esterno	3.4	4.2	12.2	18.7	20.4
Inquadramento	3.2	5.4	15.1	26.9	26.9
Pari opportunita'	3.0	4.8	11.8	20.5	34.7
Formazione	2.0	3.3	6.5	15.2	16.2
Assist.Sanitaria Integrativa	0.7	0.5	5.8	7.4	19.0
Pensione integ.	0.5	0.4	3.7	3.2	5.9
V. A.	1148	397	647	238	273
Ponderati	15222	13546	5563	998	570

Fonte: Elaborazioni dati elementari dell'indagine ISTAT: Struttura del costo del lavoro nel 1997

B) Indagine sulle struttura delle retribuzioni nel 1995 e contrattazione

L'indagine ISTAT sulle retribuzioni rientra nel programma statistico EUROSTAT (a livello europeo l'indagine è nota come ESES/95 per *European Structure of Earnings Survey del 1995*) e si basa su un campione a due stadi. Nel primo stadio c'è l'estrazione casuale delle unità locali (unità di primo stadio). Successivamente le imprese hanno estratto casualmente i dipendenti (unità di secondo stadio) che lavoravano in quelle unità locali. Per ogni unità locale l'impresa ha dovuto estrarre casualmente il numero di lavoratori dipendenti indicato dall'ISTAT. Per ogni dipendente veniva riempito dall'impresa un questionario individuale. Il campione teorico era costituito da 11.500 unità locali e 160.000 dipendenti in unità con almeno 10 addetti in rappresentanza di 224.153 unità locali e 7.3 milioni di dipendenti nell'industria e nei servizi (sono esclusi: settore agricolo, sanità, istruzione e pubblica amministrazione). Le risposte valide sono relative a 96.267 lavoratori dipendenti occupati in 7.778 unità locali. Il tasso di risposta è purtroppo solo del 60 per cento. Per riportare i dati ottenuti all'universo di riferimento, per ogni questionario si utilizza il coefficiente di espansione individuato dall'ISTAT in modo da riprodurre totali noti relativi ad esempio al numero di dipendenti per settore, alle classi di impresa, alla distribuzione regionale.

B1) Presenza dei livelli contrattuali

Nel questionario inviato alle imprese era presente anche una domanda relativa al livello di contrattazione che riportiamo nella Tab.6 di seguito con le percentuali ottenute^{iv}:

Tab.6 Contratto applicato ai dipendenti

*Livello di contrattazione collettiva
Indicare il livello contrattuale applicato al dipendente
E' possibile segnalare più di una risposta.*

Contratto collettivo nazionale di lavoro	(96.2 %)
Contratto interprofessionale nazionale (es. dirigenti d'azienda)	(6.4 %)
Contratto o accordo territoriale	(4.0 %)
Contratto o accordo aziendale	(21.4 %)
Contratto o accordo a livello di stabilimento	(2.3%)

Fonte: Elaborazioni dati elementari dell'indagine ISTAT: Struttura delle retribuzioni nel 1995

L'ISTAT nella pubblicazione relativa all'indagine (ISTAT 2000) non ha fornito informazioni relativamente a queste domande perché in molti casi i valori erano troppo modesti ed i margini di errore consistenti. Inoltre rispetto alle altre indagini disponibili su questo tema c'è una sotto-rappresentazione del fenomeno della contrattazione aziendale. I dati ottenuti vanno quindi presi con cautela, tuttavia data la carenza di indagini sull'argomento soprattutto con riferimenti alla retribuzione ci sembra utile esaminare i dati elementari per vedere con più dettaglio le risposte. Nelle pagine seguenti si valuterà la consistenza della contrattazione ai vari livelli, poi si esaminerà il suo impatto sulla retribuzione infine si farà l'esame di un modello di regressione multipla per vedere l'impatto congiunto delle variabili presenti ed in particolare della contrattazione. Per valutare la probabilità di presenza o assenza della contrattazione aziendale si userà invece una regressione logistica.

Un problema difficile da risolvere è quello legato alla codifica del livello contrattuale presentato nella tabella 6. Nelle pagine seguenti si valuteranno i dati così come sono stati messi a disposizione, nell'esame del modello econometrico si ritornerà sull'argomento poiché sono state tentate varie ricodificazioni che in una certa misura hanno avuto un impatto sui valori dei coefficienti.^v

Infatti

B2) I livelli della contrattazione

In primo luogo alcuni commenti relativamente alla estensione dei diversi livelli contrattuali e la presentazione delle differenze retributive esaminate con incroci semplici.

La contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale (Tab.6) è stata segnalata nelle schede individuali compilate dall'impresa per il 21.4 per cento dei lavoratori dipendenti.^{vi} Questa percentuale varia per aree geografiche (Tab.7): al Sud è 13.1, al Nord-Ovest 25.7, ci sono poi notevoli differenze a livello settoriale con punte molto alte nel settore finanziario dove si arriva a 52.4 per cento; in questo caso gioca un ruolo anche la dimensione delle imprese.

La dimensione (in termini di addetti o dipendenti) come è stato messo in evidenza da tutte le altre ricerche sul tema ha un ruolo rilevante per la presenza della contrattazione aziendale (Bordogna 1997 e 1999). Nell'indagine qui esaminata la percentuale di individui per i quali viene segnalata la presenza della contrattazione aziendale scende al 5.7% per i dipendenti nelle unità al di sotto dei 20 dipendenti e sale con il crescere del numero degli addetti, il picco non si raggiunge nelle classi più alte ma in quelle intermedie (tra 100-500 dipendenti) con il 38.9% (Tab.7). Questo risultato può essere stato determinato dalla mancanza di accordi in alcune grandi aziende.

Tab. 7 Presenza percentuale di dipendenti con contrattazione aziendale e retribuzione annua lorda (in 000) con e senza contrattazione aziendale

	%con contratto az.	A senza contr.az.	B con contr. az.	B/A
Aree geografiche				
NORD-OVEST	25.7	38405	44195	1.15
NORD-EST	19.2	33213	38316	1.15
CENTRO	22.4	37488	44931	1.20
SUD	13.1	35824	43319	1.21
Settori				
ESTRATTIVE	5.9			
MANIFATTURIERO	25.2			
ACQUA ENERGIA	3.7			
COSTRUZIONI	5.7			
COMMERCIO	15.7			
ALBERGHI RISTORANTI	11.8			
TRASPORTI E TELECOM.	15.2			
FINANZA	52.4			
SERVIZI	16.7			

Addetti

10-20	5.7
21-50	11.8
51-100	22.4
101-500	38.9
oltre 500	32.0

Fonte: Elaborazioni dati elementari dell'indagine ISTAT: Struttura delle retribuzioni nel 1995

Altre indagini che hanno raccolto informazioni sulla diffusione della contrattazione aziendale riportano valori superiori che oscillano dal 30 al 50 per cento relativamente alla stipula di contratti aziendali nei vari periodi di riferimento (in genere un anno). Per alcune indagini i valori più alti possono dipendere dalle caratteristiche del campione. Ad esempio nel caso delle analisi condotte dalla Banca d'Italia le aziende manifatturiere hanno più di 50 addetti (Casadio 2002). Nell'indagine della Federmeccanica (Federmeccanica 1997) le aziende al di sotto dei 50 dipendenti sono incluse ma gli addetti di questa fascia di imprese sono sotto-rappresentati; solo 8.4 per cento dei circa 500.000 addetti nel campione è occupato in aziende con meno di 50 dipendenti nel 1997 e percentuali simili si ritrovano negli altri anni.

Nella rassegna delle ricerche fatta da Rossi e Sestito (2000) si fa giustamente notare come il dato della sottoscrizione e quello della applicazione possono essere molto diversi perché le applicazioni degli accordi si possono protrarre nel tempo. Per questa ragione i livelli di applicazione della contrattazione aziendale stimati possono arrivare al 70 per cento nell'indagine della Federmeccanica nel 1997 e per l'indagine Banca d'Italia superare il 90 per cento. (Banca d'Italia 1999).

Nell'analizzare i dati per il rapporto al CNEL (Pellegrini 2000: 534) era stato possibile costruire un panel longitudinale di 811 aziende per il periodo 1987-90; in questi quattro anni solo il 23 per cento delle aziende non aveva condotto accordi, mentre nel quadriennio 1991-94 nel panel di 255 aziende c'era una percentuale molto più alta senza contrattazione pari al 51.8 per cento per il particolare periodo di riferimento. Nel panel si metteva in evidenza come le aziende più grandi abbiano più accordi (su una pluralità di temi) nel periodo considerato. Ad esempio quelle con oltre 500 dipendenti nel 20 % dei casi avevano avuto più di 3 accordi nel periodo 1991-94 (un periodo "povero" per la contrattazione aziendale). Nel 1987-90 invece la percentuale nella stessa classe con più di tre accordi era pari al 42%.

Nell'indagine fatta dall'ISTAT sulla flessibilità del mercato del lavoro (ISTAT 2000a) la percentuale di addetti che era stata interessata dalla contrattazione aziendale nel biennio 1995-96 era del 38.8%. ma solo il 30% aveva la retribuzione come tematica dell'accordo.

Nel confronto con le indagini disponibili per un arco temporale simile e per dimensioni aziendali comparabili l'indagine qui considerata sembra fornire una sottostima della contrattazione aziendale, tuttavia i dati forniscono utili indicazioni su altri versanti poiché le informazioni sono state raccolte a livello individuale e quindi contengono caratteristiche individuali e retribuzione.

La presenza di altri livelli contrattuali

L'indagine sulle retribuzioni è anche interessante perché fornisce indicazioni su altri livelli contrattuali. Si presenteranno prima dati relativi alla estensione e all'impatto retributivo con incroci semplici, successivamente gli impatti verranno valutati a parità delle altre variabili contenute nella rilevazione, che purtroppo non sono tutte quelle che si vorrebbero avere a disposizione; in particolare sarebbero utili informazioni sulla contabilità aziendale e sulla posizione dell'impresa nel mercato (ad esempio quote di mercato), che possono favorire incrementi retributivi nella contrattazione.

La contrattazione nazionale come era da aspettarsi ha un elevato grado di copertura pari al 96.2 per cento. Va tenuto presente che le imprese con meno di dieci addetti non sono comprese nell'indagine.

La contrattazione territoriale risulta presente in forma solo limitata, la media nazionale è del 4 per cento con forti differenze regionali, in Emilia Romagna si sale a 9.9% (un quarto di tutta la contrattazione territoriale nazionale), in Toscana 5.3, nel Friuli V.G. 5%, nel Trentino A.A. 8.9%. La contrattazione territoriale è meno presente nelle dimensioni aziendali più grandi, ad esempio in quelle con oltre 100 dipendenti dove invece è più frequente la contrattazione aziendale. Un importante ruolo lo esercita il settore, ad esempio nell'edilizia la contrattazione territoriale è tradizionalmente presente. Da notare che la media delle retribuzioni sia mensili

che annuali dei dipendenti a cui si applica un accordo territoriale risulta inferiore alla media (38.5 milioni dove non c'è contratto territoriale e 32.3 dove è presente, tuttavia nel modello a parità di altre condizioni l'impatto è leggermente positivo di mezzo punto percentuale).

Anche l'accordo di stabilimento ha un certo peso soprattutto nelle unità più grandi; la media nazionale dei dipendenti interessati è del 2.4% ma circa la metà dei casi si trova in unità al di sopra di 500 addetti e circa un altro 30 per cento nella classe 101-500 addetti.

Nel questionario era anche presente la possibilità di indicare una contrattazione interprofessionale nazionale (nel questionario si faceva l'esempio dei dirigenti). Forse questa formulazione ha creato una certa confusione perché i dirigenti hanno contratti nazionali di settore (con federazioni aderenti alla CIDA) anche se spesso le definizioni del settore non sono coincidenti con quelle che si usano nella contrattazione fatta con CGIL CISL UIL. Nell'indagine in esame questo tipo di contrattazione è presente nei dirigenti e figura anche in altre categorie professionali (un caso specifico è quello dei funzionari nelle aziende di credito). La media nazionale di questo livello è del 6.4 per cento, i dirigenti sono solo il 2.5 per cento dei dipendenti, evidentemente sono rientrati altri dipendenti con mansioni direttive e/o c'è una componente di errore.

Analizzare le differenze semplici tra retribuzioni coperte da un determinato livello contrattuale e quelle non interessate, può essere fuorviante perché la presenza di contrattazione cambia le caratteristiche delle aziende e del capitale umano utilizzato. La contrattazione aziendale (Tab.8) sembrerebbe avere un impatto del 14 per cento a livello mensile e del 18 per cento a livello annuale. La contrattazione territoriale addirittura è associata ad un minor livello retributivo sia mensile che annuale a ragione dei settori in cui prevale (ad esempio tessili o costruzione che hanno in genere retribuzioni più basse).

Interessante esaminare anche gli incroci semplici relativi a contrattazione e titolo di studio. L'impatto della contrattazione aziendale cresce con il titolo di studio più elevato ad eccezione del livello iniziale dei senza titolo. La contrattazione aziendale ha invece un impatto inversamente proporzionale alle classi di anzianità. Relativamente alle posizioni professionali da notare il livello marcatamente più elevato della retribuzione degli apprendisti che si trovano in aziende con contrattazione aziendale (+28%). Gli impiegati beneficiano più degli operai (13% rispetto a 6%). Sono ovviamente incroci semplici su cui agiscono molti altri fattori in particolare la maggiore frequenza di contrattazione aziendale nelle aziende più grandi.

Tab. 8 Retribuzione (in 000 lire) e struttura contrattuale

	Retribuzione lorda mensile		Retribuzione lorda annuale	
media	2.826		38.229	
Con contratto o accordo a livello di stabilimento				
	Mensile		Annuale	
no	2.816,71	100	38.086,68	100
si	3.258,86	116	44.325,43	116
Contratto o accordo aziendale				
	Mensile		Annuale	
no	2.742,02	100	36.787,00	100
si	3.137,14	114	43.507,00	118
Contratto o accordo territoriale				
no	2.842,14	100	38.476,80	100
si	2.460,82	86	32.317,46	84
Contratto interprofessionale nazionale				
no	2.801,07	100	37.853,49	100
si	3.203,32	114	43.723,43	145
Contratto collettivo nazionale di lavoro				
no	2.726,50	100	37.102,50	100
si	2.830,80	104	38.273,91	103

Fonte: Elaborazioni dati elementari dell'indagine ISTAT: Struttura delle retribuzioni nel 1995

Tabella 9 Retribuzione annua lorda (in 000) in base a caratteristiche specifiche

cont./senza con	Media	senza contr.az.	con contr. az.	con
Istruzione				
Nessun titolo di studio	30.330	29521	33402	1.131
Licenza elementare	33.099	32676	34652	1.060
Licenza media	33.083	32224	36422	1.130
Diploma	43.793	42085	50161	1.192
Laurea	70.429	66589	78422	1.178
Anzianita' aziendale				
fino a 5 anni	29.810	28925	34510	1.193
da 5 a 15 anni	38.014	36899	42439	1.150
oltre 15	48.765	48143	50220	1.043
Inquadramento				
Apprendisti (1.4%)	15.221	15152	19419	1.282
Operai e assimilati (55.7%)	31.384	31012	32907	1.061
Impiegati e intermedi (35.9%)	40.245	39042	44219	1.133
Direttivi e quadri (4.6%)	67.538	66902	69346	1.037
Dirigenti (2.5%)	121.800	119273	125697	1.054
	(100)			

B3) Analisi del modello di regressione

Per valutare l'impatto delle variabili relative alla contrattazione sulla retribuzione e' stata utilizzata come variabile dipendente il log (base e) della retribuzione annuale lorda. Poiché la variabile dipendente e' trasformata in log i coefficienti delle variabili indipendenti sono di facile lettura e corrispondono all'impatto percentuale delle variabili in esame sulla retribuzione annuale.

Si e' scelta la retribuzione annuale lorda perché la contrattazione aziendale ha spesso elementi variabili che e' difficile calcolare utilizzando la retribuzione mensile o oraria. La retribuzione inoltre per alcune categorie come i dirigenti non e' legata all'orario.

Occorre sempre tenere presente che il periodo di riferimento e' il 1995, un anno di moderazione salariale e che il meccanismo messo in atto dall'accordo del Luglio 1993 non era ancora a pieno regime per la contrattazione di secondo livello.

Le principali variabili indipendenti utilizzate sono: numero di ore annue, numero di dipendenti, dummies per: settore, sesso, età in classi, anzianità in classi, qualifica (dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti, con operai come categoria omessa), localizzazione geografica, titolo di studio, tipologia contrattuale (tempo indeterminato come base, determinato, apprendistato, formazione-lavoro, solidarietà). L'elenco delle variabili utilizzate, con le medie o percentuali e' contenuto nella tab. 10a.

Tab. 10 Modello di regressione relativo alla retribuzione

Tab.10a VARIABILI UTILIZZATE (con medie o percentuali presenti nel campione)

		Deviazione std.
Log.(nat.) della retribuzione annuale media	10.4333	.4779
DIPEN=DIPENDENTI media	1409.54	7112.03
SESSO (uomini)%	.70	
ESTRAT=ESTRATTIVO%	.00815	
ACQUA ENERGIA%	.0261	
COST=COSTRUZIONI%	.0530	
COMM=COMMERCIO%	.11	
ARIS=ALB. E RISTORANTI%	.0298	
TRAS=TRASPORTI%	.16	
FIN=FINANZIARIO%	.0524	
SER=SERVIZI%	.08.89	
OREA=ORE ANNUALI media	1845.62	352.07
COTE=CONTRATTAZIONE TERRITORIALE%	.0403	
CONA=CONTRATTAZIONE NAZIONALE%	.96	
COIN=CONTRATTAZIONE INTER-PROFESSIONALE%	.0640	
COAZ=CONTRATTAZIONE AZIENDALE%	.21	
COST=CONTRATTAZIONE DI STABILIMENTO%	.0228	
NOV=NORD OVEST%	.36	

CE=CENTRO%	.30
NEST=NORD EST%	.16
SME=SCUOLA MEDIA%	.49
SSU=SCUOLA SECONDARIA%	.31
DLS=LAUREA O SPECIALIZZAZIONE%	.0504
DIRI=DIRIGENTI%	.0247
QUAD=QUADRI%	.0457
IMPI=IMPIEGATI%	.36
APPR=APPRENDISTI%	.0137
DETER=TEMPO DETERMINATO%	.0254
FORLA=CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO%	.0229
SOLID=CONTRATTO DI SOLIDARITA' %	.00159
MDIR=MANSIONI DIRIGENZIALI %	.14
ANZ2=ANZIANITA' TRA 5 E 15 ANNI%	.36
ANZ3=ANZIANITA' OLTRE 15 ANNI%	.29
E1419= ETA' TRA 14 E 19 ANNI%	.0212
E3039= ETA' TRA 30 E 39 ANNI%	.31
E4049= ETA' TRA 40 E 49 ANNI%	.28
E5059= ETA' TRA 50 E 59 ANNI%	.13
E60= ETA' OLTRE 60 ANNI%	.0118

Il numero dei casi utilizzabile e' di 95.725, con i coefficienti di espansione si arriva a 7.074.551

Tab .10b Modello di regressione multipla (OLS)

Variabile dipendente log (naturale) della retribuzione lorda annuale

R-quadrato .872
R-quadrato corretto .761

Modello	B	Er std.	t	sign
(Costante)	8.795	.001	11295.119	.000
DIPENDENTI	6.279E-07	.000	45.801	.000
SESSO Uomini	.157	.000	752.494	.000
MANIFATT. (base)				
ESTRATTIVO	.07.397	.001	74.905	.000
ACQUA-ENERG.	.200	.001	350.750	.000
COSTRUZIONI	.04.382	.000	104.054	.000
COMMERCIO	-.01.574	.000	-46.127	.000
ALBER-RISTORAN.	-.04.809	.001	-79.195	.000
TRASPORTI	.243	.000	846.322	.000
FINANANZA	.292	.000	660.094	.000
SERVIZI	.0123	.000	37.184	.000
ORE LAVORATE	.00056	.000	2084.179	.000
CONTR.TERRIT.	.00589	.000	12.439	.000
CONTRAT.NAZ.	.0701	.000	145.871	.000
CONTRAT.INTER.	.03255	.000	85.569	.000
CONTRAT.AZIEND.	.04261	.000	182.350	.000
CONTRAT.STABIL.	.06098	.001	100.603	.000
NORD-OVEST	.06866	.000	260.193	.000
NORD-EST	.04330	.000	138.657	.000
CENTRO	.04318	.000	161.617	.000
SUD base				
Senza titolo o elementari (base)				
SCUOLA MEDIA	.04015	.000	142.010	.000
MEDIA SUPER.	.09524	.000	274.278	.000
LAUREA	.183	.001	334.568	.000
DIRIGENTI	.946	.001	1337.252	.000
QUADRI	.433	.001	801.783	.000
IMPIEGATI	.144	.000	582.229	.000
Operai categoria (base)				
APPRENDISTI	-.325	.001	-347.494	.000
Contratto a Tempo indeterminato(base)				
TEMPO DETER.	-.05378	.001	-92.329	.000
FORM.LAVORO	-.106	.001	-172.279	.000
SOLIDARIETA'	.09598	.002	43.397	.000
MANS.DIRETT.	.08461	.000	270.005	.000
anzianita' fino a 5 anni (base)				
ANZIAN.5-15	.06223	.000	272.617	.000
ANZ.oltre15	.135	.000	472.419	.000
Eta'14-19	-.06532	.001	-85.114	.000
Eta' 20-29 base				
Eta'30-39	.08952	.000	350.713	.000
Eta'40-49	.144	.000	484.720	.000
Eta'50-59	.153	.000	418.146	.000
Eta'60 oltre 60	.114	.001	133.010	.000

Relativamente alle variabili relative alla contrattazione che sono l'oggetto principale della analisi i risultati sono i seguenti: la contrattazione nazionale ha un impatto positivo del 7 per cento. Come si e' già detto sono pochi gli individui che non hanno questo tipo di contrattazione. Chi e' in unita' al di sopra dei 10 addetti e non ha la contrattazione nazionale ha una retribuzione al di sotto della media. Tuttavia questo e' un dato di difficile valutazione perché non e' stato possibile individuare le caratteristiche di questo gruppo di esclusi dal livello nazionale. La contrattazione aziendale ha un impatto positivo del 4.26 per cento, il contratto di stabilimento del 6.09 per cento, ma in questo caso sono molto pochi gli individui che hanno questa modalità di contrattazione. La contrattazione territoriale ha un impatto positivo ma di scarsa entità (1/2 punto percentuale).

Sono stati tentati numerosi altri modelli con varie combinazioni delle variabili disponibili e il valore del parametro relativo alla contrattazione aziendale nei vari modelli ha oscillato dal 3 al 4 per cento. Come variabile dipendente e' stata utilizzata anche la retribuzione oraria o mensile, in questi casi i valori di impatto della contrattazione aziendale erano più contenuti. Sono stati anche costruiti modelli per specifici settori, gruppi occupazionali ed aree geografiche. Interessante vedere l'impatto di alcune variabili in un modello costruito separatamente per impiegati e operai nel settore manifatturiero (Tab.12). Il diploma per esempio genera 12.6 per cento in più per gli impiegati e solo il 4.6 per cento per gli operai, la laurea fa crescere la retribuzione del 22% per gli impiegati, per gli operai l'effetto e' del 3.4% ma non e' significativo

statisticamente. La contrattazione aziendale ha un ruolo leggermente più elevato per gli operai 4.3%, rispetto agli impiegati 3.4%. La contrattazione a livello di stabilimento ha un impatto molto elevato, come già era stato riscontrato nel modello generale. Nei modelli erano presenti anche tutte le altre variabili elencate nella tabella 10a. Sono stati anche esaminati modelli separati per le aree geografiche ed in questo caso si registra il minore impatto della contrattazione aziendale nel sud. Per i settori invece la contrattazione ha un impatto minimo inferiore all'1 per cento nel settore finanziario dove pure la contrattazione è molto presente in ragioni delle dimensioni delle unità locali. Al contrario ha un ruolo incisivo nel settore del commercio dove invece è poco presente ma evidentemente nei casi in cui riesce a realizzarsi determina un premio considerevole (+9.6 per cento).

Tab. 12 Percentuale di incremento della retribuzione annua dovuto a variabili specifiche per le seguenti caratteristiche

	Manif. operai	Manif. impiegati	Operai (tutti settori)
anzianità 5-15	7.6	7.0	8.0
anzianità oltre 15	13.2	11.8	15.0
scuola media	3.3	8.6	3.4
diploma	6.3	12.6	7.1
laurea	3.4*	22.0	*8.1
contrattaz. aziendale	4.3	3.42	4.3
Stab.	8.4	11.8	7.3
Terr.	-2.0*		3.7
uomini	15.0	14.0	15.0
R2 corretto	.57	.62	.64

Nei modelli sono presenti tutte le altre variabili di controllo elencate nella tab.10a.

Tutte le variabili risultano statisticamente significative al livello .01 ad esclusione di quelle segnate con asterisco.

Tab.13 Percentuale di incremento della retribuzione annua dovuto alla contrattazione aziendale per modelli specifici

Nord-ovest	4.53
Nord-est	4.27
Centro	4.26
Sud	3.32
Manifattura	4.76
Commercio	9.64
Finanza	0.07

Nei modelli sono presenti tutte le altre variabili di controllo elencate nella tab.10a.

Tutte le variabili risultano statisticamente significative al livello .01

Occorre tenere in considerazione che i dati non contengono informazioni sulla situazione economica dell'azienda, la posizione nel mercato e sui tassi di sindacalizzazione all'interno delle unità esaminate.

Nel modello presentato nella tabella 10b esistono altre variabili che hanno un notevole impatto sulla retribuzione in particolare anzianità (+5 per cento nel gruppo con anzianità tra 5 -15 anni e oltre il 12 per cento con anzianità oltre i 15 anni). Per la variabile sesso c'è un differenziale a favore degli uomini pari al 15 per cento, a parità delle variabili prese in considerazione. Anche per questa variabile diversi modelli danno risultati differenti. Ad esempio nel rapporto sull'Italia del 1998 dell'Istat (ISTAT 1998), utilizzando questi stessi dati ma con un modello diverso (retribuzione oraria come variabile dipendente) si stimava una retribuzione per le donne inferiore solo del 9 per cento che tuttavia sembra troppo ottimista sul grado di discriminazione presente nel mercato del lavoro.

In considerazione dei problemi accennati in precedenza, relativi alla classificazione dei livelli contrattuali esistenti, sono state tentate varie ricodifiche, ad esempio si è accorpato il livello aziendale e quello di stabilimento, si è attribuito un livello nazionale a tutti gli individui che avevano indicato la presenza di un livello aziendale o territoriale, i casi che non avevano livelli contrattuali sono stati considerati come missing, sono stati attribuiti ad un livello aziendale o

territoriale i casi che indicavano entrambi, si sono messi tutti insieme i casi che avevano indicato il livello interprofessionale di contrattazione. I risultati per le dummies contrattuali naturalmente variano in base ai modelli adottati, L'impatto della contrattazione aziendale ha oscillato tra il 3 ed il 4 per cento. Quella territoriale da -1 a 0.5 per cento, quella interprofessionale dal 3 al 5 per cento. Il salto per chi era coperto dalla contrattazione nazionale ha oscillato dal 4 al 7 per cento. E' stata anche tentata l'omissione della dummies relative alla contrattazione interprofessionale o nazionale, ma il valore del parametro della contrattazione aziendale o territoriale ha oscillato entro i valori prima elencati.

Confronti con altre indagini

I risultati qui ottenuti non differiscono di molto in termini di impatto percentuale dall'indagine realizzata sulla base di dati Federmeccanica (Dell'Aringa e Lucifora 1994) e Corneo e Lucifora (1997). Sempre per l'industria metalmeccanica e utilizzando i dati ISTAT e INPS la stima era intorno al 5 per cento (Monitor 1998: 225) come slittamento salariale presente in aziende dove c'e' contrattazione aziendale.

Le indagini che invece esaminano più specificatamente la diffusione dei premi variabili danno risultati più contenuti come nel caso dell'indagine della Banca d'Italia dove le percentuali sono intorno all'1-2 per cento. Anche per il settore tessile (Filtea 1999) la stima dell'incremento del premio variabile sulla media della retribuzione era intorno al 2 per cento.

La valutazione dell'impatto del sindacato sulla retribuzione non e' di facile rilevazione anche nei sistemi in cui esiste una netta separazione tra dipendenti coperti da contratto collettivo e quelli che invece ne sono esclusi. Ad esempio nel caso degli Stati Uniti le rilevazioni sulle forze di lavoro sono mensili contengono informazioni sulle retribuzioni (una volta l'anno contengono anche la domanda sull'iscrizione o la rappresentanza sindacale). Nel 2000 la retribuzione settimanale di coloro coperti da contrattazione era di 656 dollari mentre per gli altri la retribuzione era di 530. In prima analisi il differenziale e' del 23.7 per cento. Tuttavia occorre tenere che le caratteristiche dei due gruppi di dipendenti sono diversi poiché un salario più alto consente di poter scegliere dipendenti con caratteristiche migliori dal punto di vista della produttività. Tenendo conto di queste differenze il differenziale scende al 10-15 per cento. Più complicato e' tenere conto del *threat effect* e cioè degli aumenti che il settore sindacalizzato ha generato indirettamente su quello non sindacalizzato. In altri termini per prevenire la sindacalizzazione dei dipendenti si offrono livelli retributivi più alti o più vicini a quelli del settore coperto da contrattazione. Nel caso italiano le difficoltà nell'esaminare l'impatto della contrattazione sulla retribuzione sono complicate dal fatto che esistono più livelli di contrattazione e livelli di sindacalizzazione sono variabili mancando la *majority rule* che negli USA obbliga (negli Stati più importanti sindacalmente) tutti ad iscriversi in caso di maggioranza prosindacato nell'unità contrattuale.

Probabilità di avere contrattazione aziendale

In questa ultima parte si cercherà invece di individuare quali sono le variabili che influenzano la probabilità di essere coperti dalla contrattazione aziendale. La variabile dipendente e la presenza o assenza di contrattazione aziendale.

Il modello logistico selezionato riesce a predire correttamente il 78.12% dei casi. La percentuale non classificata correttamente e' molto più alta per i casi in cui la contrattazione aziendale e' presente e il modello invece prevede assenza di contrattazione.

La probabilità di beneficiare di contrattazione aziendale cresce molto con caratteristiche individuali come l'età e l'anzianità dei dipendenti. Ci sono poi notevoli incrementi della probabilità di avere contrattazione con l'aumentare della dimensione aziendale e della localizzazione. Ad esempio chi si trova in aziende con oltre 100 dipendenti ha una probabilità di avere la contrattazione aziendale superiore di oltre 10 volte rispetto a chi si trova in aziende tra 10 e 20 dipendenti. L'appartenenza a determinati settori produttivi innalza molto la probabilità come indicano i valori di Exp (B).

Tab. 14 Regressione logistica relativa alla probabilità di contrattazione aziendale

PREDETTA		PERC. CORRETTA
0	1	
OSSERVATA		

0	4.962.066	268.967	94.86%
1	1.205.737	3.041.761	20.15%
TOTALE 78.12%			

-2 Log Likelihood 5903342.71 Goodness of Fit 7049014.72

Variable	B	S.E.	R Exp(B)
SESSO(Uomini)	.1689 .0024	.0263	1.1840
ETA			
ETA(1)	.8430 .0154	.0205	2.3233
ETA(2)	.9521 .0154	.0230	2.5912
ETA(3)	.8695 .0155	.0209	2.3857
ETA(4)	.9360 .0157	.0222	2.5498
ETA(5)	.8930 .0182	.0183	2.4424
ANZ (fino 5 anni base)			
(5-15)	.1653 .0028	.0221	1.1798
(oltre 15)	.3882 .0033	.0436	1.4743
RAPPORTO DI LAVORO (tempo indeterminato base)			
tempo det.	.1030 .0069	.0056	1.1085
apprend.	-.0340 .0366	.3531	.9666
formaz. lavoro	.0883 .0074	.0044	1.0924
solidarieta'	-2.1599 .0420	-.0192	.1153
PROFESSIONE (dirigenti base)			
(quadri)	-.1812 .0073	-.0093	.8342
(impiegati)	-.0366 .0064	-.0021	.9641
(operai)	-.0545 .0068	-.0029	.9469
(apprendisti)	-1.3646 .0379	-.0134	.2555
*LOCALIZZAZIONE (Sud base)			
Nord-ovest(1)	.6628 .0034	.0734	1.9402
Centro(1)	.6650 .0035	.0716	1.9445
Nord-EST(1)	.4865 .0040	.0452	1.6267
*SETTORI (servizi base)			
ESTRATTIVO	-1.5219 .0186	-.0306	.2183
MANIFATT.	.3596 .0039	.0341	1.4327
Ener.Gas Acq	-2.4198 .0129	-.0699	.0889
COSTRUZIONI	-.8493 .0082	-.0386	.4277
COMMERCIO	.5868 .0054	.0406	1.7983
ALB.RISTORANTI	-.3748 .0084	-.0166	.6874
TRASporti	-.7829 .0048	-.0609	.4571
FINAnziario	1.6943 .0055	.1158	5.4426
Classe di dipendenti (tra 10 e 20 base)			
(21-40)	.7889 .0046	.0641	2.2009
(41-100)	1.6134 .0042	.1444	5.0198
(101-500)	2.4784 .0040	.2341	11.9222
(oltre 500)	2.3335 .0043	.2018	10.3136
*Titolo di studio (senza titolo ed elementari base)			
SME(media)	.0490 .0033	.0056	1.0502
SSU(diploma)	-.1255 .0041	-.0115	.8821
DLS(Laurea)	.0083 .0060	.1647	1.0083
Constant	-4.7516 .0181		

*per queste variabili sono state costruite dummies, per le altre si e' usato il modello di individuazione indicator del programma SPSS.

Considerazioni conclusive

L'esame dei dati ha fornito qualche utile indicazione sull'impatto dei livelli di contrattazione sulla retribuzione, tuttavia sono emersi anche i limiti di una indagine pensata per esaminare la retribuzione in funzione di altre variabili.

Il primo punto da mettere in evidenza e' la necessita' di migliorare la qualita' delle indagini, i contenuti del questionario, la tempestivita' dei risultati e le modalita' di accesso ai dati elementari. Si pensava di poter presentare almeno il dati relativi al 2000 relativi all'indagine sulla struttura del costo del lavoro, ma questo non e' ancora possibile. Rimane il rischio che anche nella piu' recente indagine il tasso di risposta alle domande sulla contrattazione sia cosi' basso da rendere impossibile l'elaborazione.

Tenendo presente l'importanza del dibattito in corso sulla struttura contrattuale e' veramente incomprensibile che non sia fatto uno sforzo maggiore nelle indagini realizzate per innalzare il tasso di risposta. L'indagine sulla struttura del costo del lavoro nel 2000 e quella sulla struttura

delle retribuzioni relativa al 2002 hanno domande sui livelli contrattuali e sugli impatti retributivi che possono essere molto utili.

Poiché le indagini ad hoc su vasta scala sono costose e' necessario migliorare la qualità delle ricerche disponibili e facilitare le modalità di accesso ai dati. Le parti sociali dovrebbero fare una azione congiunta per il miglioramento delle statistiche pubbliche relative alle relazioni industriali. Le indagini qui esaminate, sono ricorrenti, vengono realizzate a livello Europeo, quindi lo sforzo aggiuntivo per ottenere dati più "puliti" e per alzare il tasso di risposta non e' molto alto, ma avrebbe il merito di fornire agli attori un quadro più puntuale di quanto accade. Le soluzioni possibili in merito alla struttura contrattuale possono essere diverse ma la non conoscenza vizia il dibattito con pregiudizi dannosi.

I dati dell'indagine relativa al 1997 esaminati in questa ricerca confermano che la contrattazione aziendale e' ripartita dopo l'accordo del Luglio 1993 ed ha toccato circa un quarto delle imprese con più di 10 addetti. Dimensione, settori, localizzazione rimangono gli elementi determinati per spiegare la diffusione della contrattazione, mancano altre variabili che pure sarebbe necessario avere per una migliore comprensione del fenomeno. Con le indagini successive si potrà capire meglio se la diffusione della contrattazione e' andata oltre questa area. E' un'occasione mancata la mancanza di risposte alle domande relative all'impatto della contrattazione sulla retribuzione nell'indagine relativa al 1997.

L'indagine relativa al 1995 consente di avere dati individuali ed e' quindi molto più ricca di informazioni. I risultati più interessanti riguardano la presenza di più livelli contrattuali con diversi livelli di diffusione e impatto sulla retribuzione.

La data di riferimento della rilevazione (1995) era ancora troppo vicina all'accordo del Luglio 1993 e quindi non si riesce a cogliere appieno l'influenza della nuova struttura contrattuale. Poiché la qualità dei dati relativamente alle variabili contrattuali lascia molto a desiderare le indicazioni che emergono vanno prese con cautela. Tra queste quelle da sottolineare sono quelle più stabili relative alla contrattazione aziendale e territoriale. Quest'ultima risulta poco diffusa e con scarsa capacità di incidere sulla retribuzione.^{vii} La contrattazione aziendale ha un peso che oscilla tra il 3 ed il 4 per cento, ma almeno nel 1995 raggiungeva solo il 21.4% degli individui, percentuale che si e' ampliata nel corso degli anni successivi, anche se allo stato attuale e' difficile distinguere i rinnovi di contrattazione aziendale rispetto all'allargamento a nuove realtà. L'indagine relativa al 1995 indica anche che esistono margini per una estensione della contrattazione aziendale e territoriale e per una diversa distribuzione degli effetti economici tra i vari livelli contrattuali. Rimane il problema di capire cosa succede nelle imprese al di sotto di dieci dipendenti, area non marginale nella realtà italiana.

Bibliografia

- Banca d'Italia (1999). Bollettino Economico n 33.
- Bordogna. L. (1997) "Un decennio di contrattazione aziendale nell'industria. Tendenze quantitative (1984-1994)" in Bellardi. L. e L. Bordogna. (a cura di). Relazioni industriali e contrattazione aziendale. Milano. Franco Angeli.
- L.Bordogna 1999 "Il fattore dimensionale nelle relazioni industriali e nella contrattazione collettiva in azienda" in (a cura di F. Trau) La "questione dimensionale" nell'industria italiana. Il Mulino. Bologna. pp.561-592.
- Casadio. P. (1999). "Contrattazione aziendale nell'industria tra il 1994 e il 1998". (Gennaio-Giugno). Lavoro e Relazioni Industriali
- Casadio P. (2002) "Wage formation in the Italian private sector after the 1992-1993 income policy agreements" AIEL Salerno 26-27 Settembre 2002
- Cnel (2004) Rapporto sui lineamenti fondamentali della contrattazione territoriale contenuta nell'archivio CNEL e sulla contrattazione territoriale nei distretti industriali.
- Corneo. G. e C. Lucifora (1997). "Wage Formation Under Union Treath Effects: Theory and Empirical Evidence". Labour Economics. (4).
- Dell'Aringa. C. e C. Lucifora (1994). "Collective Bargaining and Relative Earnings in Italy". European Journal of Political Economy. v. 4
- Fabbri. R. e P. Pini (1999 Aprile). "La contrattazione decentrata in Emilia-Romagna: banca dati e caratteristiche della contrattazione Working Paper".(mimeo).
- Federmeccanica (1997). Indagine annuale sull'industria meccanica
- FILTEA-CGIL (1999). La contrattazione di secondo livello nell'industria della moda a partire dal protocollo del 1993. (mimeo).
- Fondazione Seveso (Giugno 1988). "Archivio informatico della contrattazione aziendale e territoriale nella regione Emilia-Romagna".
- Ires-Lombardia (1997). La contrattazione articolata in Lombardia 1994-97. Ires Lombardia.
- ISTAT (1998). Rapporto annuale. La situazione annuale del paese 1997. Roma. Istat.
- ISTAT (2000). La struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni nella seconda meta' degli anni '90. Informazioni 35.
- ISTAT (2000a). La flessibilità del mercato del lavoro nel periodo1995-96. Informazioni 32.
- ISTAT (2001). Rapporto annuale. La situazione annuale del paese 2000.
- Katz. H. C. (1993). "The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis.". Industrial and Labor Relations Review. v. 47 (Oct. '93) pp. 3-22.
- MONITOR LAVORO (1998). Concertazione. relazioni industriali e politica economica: il modello italiano. Una verifica empirica dei risultati. a confronto con i modelli di letteratura e degli altri paesi europei. Ministero del Lavoro. Direzione Generale dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro.
- Negrelli. S. (1998 giugno). Archivio Informatico della Contrattazione Aziendale e Territoriale nella Regione Emilia-Romagna. Rapporto finale. Fondazione Regionale Seveso.
- Pellegrini. C. (2000). "La contrattazione aziendale". In Le relazioni sindacali in Italia 1997-98: Rapporto predisposto per il CNEL dal CESOS. S. Negrelli, D. Paparella. G. Baglioni e V. Riolfi (a cura di). Roma. CNEL Documenti 32.
- Rossi (1998). La contrattazione aziendale nel triennio 1994-96. Roma. CSC Ricerche. n.123 Confindustria.
- Rossi. F. e P. Sestito (2000). "Contrattazione aziendale. struttura negoziale e determinazione del salario". Rivista di politica economica. (Ott. Nov.). pp. 129-183.
- Traxler. F., S. Blaschke e B. Kittel (2001). National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions. Change. and Performance. Oxford. Oxford University Press.
- Università degli Studi di Ferrara (1999). "La contrattazione aziendale nelle imprese metalmeccaniche in Piemonte 1994-98" (mimeo).

Appendice 1

Domande presenti nel questionario ISTAT sulla struttura del costo del lavoro nel 1997 relative alla contrattazione aziendale

Indicare l'anno in cui e' stato sottoscritto l'accordo aziendale piu' recente (fare riferimento alla situazione al 31/12/97).

Indicare la quota della retribuzione lorda mediamente determinata dal premio di risultato ai sensi dell'accordo sul costo del lavoro del Luglio 1993 (per impiegati ed operai).

Indicare se nel corso del 1997 sono in vigore contratti aziendali integrativi sulle seguenti materie (11 tematiche) con la possibilita' di distinguere se i contratti sono applicati a tutta l'impresa o differenziati a livello di settore o di unita' produttiva.

Componenti e forme di integrazione dei redditi da lavoro (19 possibilita')

ⁱ L'elaborazione dei dati relativi all'indagine sulla Struttura del costo del lavoro 1997 e' stata resa possibile grazie alla collaborazione della Dott. Stefania Cardinaleschi, Responsabile Unita' Operativa delle Statistiche sulle retribuzioni e Costo del Lavoro dell'ISTAT. L'elaborazione dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni 1995 e' stata fatta presso il Laboratorio ADELE dell'ISTAT. Si ringrazia la direzione ed il personale del laboratorio per la disponibilita', naturalmente la responsabilita' per il contenuto delle analisi e' di chi scrive.

ⁱⁱ La lista dei settori e' la seguente:

Settori

C	ESTRAZIONE MINERALI
D	ATTIVITA' MANIFATTURIERE
E	PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA,ACQUA,GAS
F	COSTRUZIONI
G	COMMERCIO E RIPAZIONE BENI CONS.
H	ALBERGHI RISTORANTI.
I	TRASPORTI MAGAZZINAGGIO. COMUNIC.
J	INTERMEDIAZIONE MONETARIA E FINANZIARIA
K	ALTRE ATTIT. PROFESS. E IMPRENDITORIALI

ⁱⁱⁱ Per altre informazioni sulle caratteristiche dell'indagine si consulti l'appendice metodologica contenuta nel volume ISTAT (2000)

^{iv} Le risposte riportano sempre i dati ponderati, tranne nei casi in cui viene fatto riferimento esplicito a dati non ponderati.

^v I dati disponibili oltre ai livelli contrattuali elencati potevano fornire informazioni su possibili combinazioni dei vari livelli. Ad esempio solo il 71.1% indicava il livello nazionale come il solo livello contrattuale esistente. Il 14.8% indicava come unici livelli il nazionale e l'aziendale, il 1.9 per cento il nazionale e territoriale. Esistevano pero' combinazioni che erano difficili da valutare. Ad esempio 1.1 per cento indicava come livello presente il nazionale e quello di stabilimento senza un livello di contrattazione aziendale, situazione che sembra poco realistica. C'era anche un 1 per cento che aveva solo contrattazione territoriale e nell'esperienza sembra poco praticabile la presenza di un livello territoriale senza il nazionale. La contrattazione interprofessionale nazionale e' quella che presenta i maggiori problemi e le combinazioni piu' inaspettate. Alcune combinazioni solo presenti in misura inferiore al punto percentuale e sono probabilmente frutto di errori di codifica che pero' non e' sempre facile correggere. Complessivamente erano presenti 25 combinazioni diverse (di cui 15 presenti in misura inferiore al mezzo punto percentuale).

Un altro problema e' la individuazione del 3.8 per cento che non ha contrattazione nazionale. Gli individui che non hanno questo livello sono distribuiti in tutte le dimensioni di impresa, e in tutti settori e repartizioni geografiche. La mancata presenza del livello nazionale non significa che gli individui non abbiano altri livelli contrattuali.

^{vi} Prima della ponderazione delle risposte la percentuale interessata alla contrattazione aziendale era pari al 26.1 per cento.

^{vii} Nel settore tessile su un totale di 1139 accordi siglati a livello aziendale o territoriale (nel periodo 1994-99) per un totale di 145.000 dipendenti solo 11 erano inter-aziendali per circa il 12 per cento degli addetti (FILTEA-CGIL 1999). Per una recente analisi delle caratteristiche della contrattazione territoriale cf. Cnel 2004.