

**RUOLO E PROSPETTIVE DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE INTEGRATIVA:
INFORMAZIONI DALL'INDAGINE DELLA BANCA D'ITALIA**

Paper per il Convegno annuale 2008 dell'AIEL

Piero Casadio *

(versione provvisoria a uso interno da non citare)

Indice

1. Introduzione e sintesi.....	2
2. La copertura della contrattazione aziendale rimane limitata	4
3. I premi di risultato si diffondono, ma sono discontinui e di entità ridotta.....	7
4. Il peso cumulato degli incrementi aziendali e i differenziali territoriali.....	12
5. L'intera distribuzione per impresa delle retribuzioni fissate in azienda	16
6. Un giudizio d'insieme sul ruolo delle singole voci salariali.....	18
7. Appendice: Una guida all'uso delle informazioni disponibili	22

* Banca d'Italia, Servizio Studi di struttura economica e finanziaria. I giudizi espressi sono strettamente personali e non coinvolgono l'istituzione di appartenenza. Il lavoro riprende e aggiorna quanto presentato in Casadio (1999); Casadio e D'Aurizio (2001); Casadio, Lamelas e Rodano (2005). Si ringraziano per gli utili suggerimenti Andrea Brandolini, Luigi Cannari, Leandro D'Aurizio, Marco Magnani, Giorgio Rodano e Paolo Sestito.

1. Introduzione e sintesi

Disponiamo oggi di poche informazioni in grado di fornire ai *policy maker* un quadro ampio, rappresentativo e aggiornato riguardo alla diffusione e alla rilevanza della contrattazione aziendale in Italia. Paradossalmente, la disponibilità dei dati si è ulteriormente ridotta negli ultimi anni¹. Anche per supplire a questa carenza, la Banca d'Italia ha recentemente iniziato a rendere disponibili all'esterno i microdati della propria indagine sulle imprese² che, nata per altri scopi, nel tempo ha periodicamente incluso alcune domande relative alla contrattazione aziendale integrativa. In appendice forniamo una descrizione dell'indagine e delle altre fonti disponibili.

Gli Accordi di politica dei redditi del 1993 hanno eliminato gli automatismi retributivi e ancorato le aspettative di inflazione, mediante il ricorso al “tasso di inflazione programmato”. Sul piano microeconomico, il pieno successo degli Accordi avrebbe richiesto: a) una forte diffusione della copertura dei contratti aziendali; b) dei loro rinnovi regolari ogni 4 anni; c) il pagamento di premi proporzionali agli aumenti di produttività–profitabilità delle imprese; d) una rilevante flessibilità dei premi, anche verso il basso, in caso di insufficienti risultati.

Sfruttando l'indagine della Banca d'Italia, concludiamo che questi obiettivi sono stati in gran parte disattesi. Si è infatti registrata una scarsa diffusione dei contratti aziendali, specie tra le piccole imprese e nel Mezzogiorno. I “premi di risultato” variabili con la performance, adottati in gran parte delle aziende già coperte da contrattazione aziendale, sono stati pagati in modo discontinuo e per importi ridotti. Questo ha causato una scarsa distribuzione dei peraltro limitati guadagni di produttività. Nel complesso, però, i premi hanno favorito una graduale apertura dei differenziali salariali territoriali e per qualifica.

In particolare, il lavoro illustra che:

- La copertura della contrattazione aziendale è rimasta limitata (par.2). Possiamo stimare che nel 2001–02 circa la metà dei lavoratori privati nelle imprese con almeno 20 addetti, e la quasi totalità dei dipendenti delle imprese di dimensioni inferiori, non fossero coperti da alcun contratto aziendale. L'incremento rispetto a dieci anni prima, seppur significativo, è stato parziale. Valutiamo che dal 2002–03 a oggi non

¹ Si vedano le relazioni del convegno organizzato al CNEL dall'AIEL e dall' AISRI su “Le fonti statistiche per le relazioni industriali”, 29 gennaio 2008, www.cnel.it.

² “Sistema di elaborazione a distanza BIRD”, Bank of Italy Remote access to micro Data; www.bancaditalia.it.

vi sia stata alcuna maggior diffusione della copertura nell'industria, soprattutto tra le piccole imprese, con qualche segnale di flessione nel biennio 2005–06. La diffusione sarebbe invece proseguita nel credito e nella grande distribuzione commerciale, tra i pochi settori dove sono aumentate la concentrazione e il peso delle grandi imprese.

- I premi di risultato si sono diffusi, ma vengono pagati in modo discontinuo. La diffusione dei “premi di risultato” è stata pervasiva e rapida tra le imprese industriali medio–grandi, ma molto contenuta in quelle piccole (par.3.1). La quota di dipendenti che annualmente riceve premi salariali aziendali, contrattati o concessi unilateralmente, è elevata tra le grandi imprese e al Nord; molto più contenuta tra le piccole imprese, tra quelle prive di contratto aziendale e nel Mezzogiorno (par.3.2). Dal 2003 al 2007 tutte le tipologie di impresa registrano un calo nella frequenza di pagamento dei premi aziendali.
- L'entità dei premi di risultato è stata modesta (par.3.3). Dal 1999 il flusso degli incrementi concessi annualmente in azienda ha pesato poco, circa lo 0,6–0,8 per cento sulle retribuzioni industriali dell'anno precedente. Sono emersi dei significativi differenziali territoriali, con le imprese del Centro–Nord che hanno concesso annualmente degli incrementi aziendali di circa 3 decimi di punto superiori che nel Mezzogiorno.
- Ai differenziali negli incrementi annui corrispondono sensibili divari anche nei livelli retributivi (par.4). Nel periodo 2002–06, il peso complessivo delle voci salariali fissate in azienda, aggiuntive rispetto ai minimi del contratto nazionale, è stato in media del 15 per cento per le imprese industriali. Il peso cresce dal 6,7 per cento delle imprese tra 20 e 49 addetti, sino al 16,9 di quelle più grandi; passa dall'8,1 nel Mezzogiorno a oltre il 17 per cento nel Nord. A parità di dimensione d'impresa, gli incrementi aziendali nel Mezzogiorno sono di 5–6 punti percentuali inferiori rispetto al Nord tra gli operai; di 9–11 punti tra gli impiegati.
- Nell'indagine della Banca d'Italia, ben il 20 per cento dei dipendenti riceve solo i minimi salariali del contratto nazionale (par.5). In particolare, la quota è prossima al 50 per cento per le piccole imprese industriali, e scende progressivamente sino al 16 per cento in quelle più grandi. Le differenze per area geografica sono ancora più marcate: guadagnano solo i minimi salariali il 6–7 per cento dei dipendenti nel Nord, quasi il 30 nel Centro, e oltre il 45 nel Mezzogiorno. Considerando assieme dimensione d'impresa e area geografica emerge un rilevante effetto dei mercati del lavoro locali sulle imprese con

meno di 50 addetti, nelle quali guadagnano solo i minimi, meno di un quarto dei dipendenti nel Nord, contro oltre i due terzi nel Mezzogiorno. Addirittura, sono di più i lavoratori che guadagnano solo i minimi tra le grandi imprese del Centro–Sud, che tra le piccole imprese del Nord.

- Anche il numero dei dipendenti dell'industria che riceve "rilevanti premi aziendali" è piuttosto elevata (par.5). La quota di operai per i quali i premi fissati in azienda superano il 20 per cento dell'intera retribuzione, è di circa il 17 per cento nel Nord, contro il 7–8 nel Centro-Sud. Tra gli impiegati, alzando la soglia di rilevanza dal 20 al 25 per cento dell'intera retribuzione, percepiscono elevati premi aziendali il 38 per cento degli addetti al Nord, contro il 12 nel Mezzogiorno.

2. La copertura della contrattazione aziendale rimane limitata

L'obiettivo principale degli accordi di politica dei redditi del 1993, di accrescere decisamente la copertura dei contratti aziendali e l'incidenza delle voci retributive pagate in azienda, è stato in buona parte mancato. Possiamo stimare che nel 2001–02 circa la metà dei lavoratori privati nelle imprese con almeno 20 addetti, e la quasi totalità dei dipendenti delle imprese di dimensioni inferiori, non fossero coperti da alcun contratto aziendale. L'incremento rispetto a dieci anni prima, seppur significativo, è stato parziale.

In base alle poche informazioni disponibili, valutiamo che dal 2002–03 a oggi non vi sia stata alcuna maggior diffusione della copertura nell'industria, soprattutto tra le piccole imprese, con anzi qualche segnale di flessione nel biennio 2005–06. La diffusione della contrattazione integrativa è proseguita solamente nel credito e nella grande distribuzione commerciale, tra i pochi settori dove è si accresciuta la concentrazione e il peso delle grandi imprese.

Sino agli anni '80. – Le prime consistenti spinte verso un maggior spazio per la contrattazione aziendale risalgono al cosiddetto "*miracolo economico*", a cavallo tra degli anni cinquanta e sessanta, quando svolsero un ruolo trainante le relazioni industriali nelle imprese a partecipazione statale. Dall'inizio degli anni settanta, con l'autunno caldo e il successivo rafforzamento sindacale, avviene un vero e proprio boom della contrattazione in azienda³. In chiave fortemente conflittuale e non cooperativa, i nuovi consigli di fabbrica spesso introdussero in via sperimentale delle nuove tematiche, poi generalizzate all'interno dei contratti

nazionali di categoria, come la modulazione dei turni e degli orari di lavoro, l'inquadramento, ma anche la salute e diritti in generale. Nel corso degli anni settanta gli spazi per la contrattazione in azienda furono progressivamente limitati dal crescente peso degli automatismi salariali legati alla “*scala mobile*”, e dal maggior grado di centralizzazione implicito nei primi tentativi di attuare politiche dei redditi con moderazione salariale, come nell'Accordo interconfederale del 1983⁴.

Dalla metà degli anni '80 furono le imprese a esercitare una crescente pressione verso un maggior peso della contrattazione aziendale, per cercare di incentivare la flessibilità e la produttività del lavoro. Verso la fine degli anni '80 avvenne un importante esperimento. Molte grandi imprese, al culmine di un lungo ciclo espansivo, provarono a introdurre un legame tra le retribuzioni aziendali e indicatori di redditività e profittabilità. Si trattava di almeno 40 grandi imprese industriali che occupavano circa 100 mila occupati⁵. L'ambizione e la speranza era di avviare dei meccanismi di *profit sharing*, con l'idea prevalentemente macroeconomica di contenere le contrazioni dell'occupazione durante le fasi recessive, flessibilizzando il monte retributivo. Gran parte delle analisi applicate dell'epoca conclusero però, su un piano microeconomico, in favore di un promettente avvio di relazioni industriali collaborative, effettuato legando una piccola parte della retribuzione di un gran numero di lavoratori a indicatori aziendali da monitorare e specificare nel tempo⁶. L'esperimento fu archiviato, per le difficoltà nel contenere le spinte salariali nel settore pubblico, nel riformare la Scala Mobile e, infine, per la grave crisi politica ed economica del 1992.

A fine anni '80 si stima che la contrattazione aziendale coprisse all'incirca il 20 per cento dei lavoratori dipendenti, concentrati nella grande industria. A lunghi periodi senza contratto seguivano rinnovi molto correlati ai picchi ciclici. I premi entravano nella parte fissa del salario, ma il loro valore reale veniva presto eroso dall'inflazione. La “*scala mobile*” accresceva continuamente il peso degli automatismi retributivi, mediante pagamento di indennità di contingenza, che sono poi state congelate nei minimi salariali, e oggi si attribuiscono ai contratti nazionali di categoria (CCNL). Le imprese utilizzavano frequenti pagamenti unilaterali, non contrattati, per allargare i ventagli retributivi e premiare la qualificazione professionale.

³ Si rinvia a Sestito (1995) per un'analisi storica della contrattazione in azienda.

⁴ In quel Accordo, si introdusse un netto predominio gerarchico del livello nazionale di contrattazione, imponendo una moratoria ai contratti aziendali, limitando le materie da trattare.

⁵ Secondo Federmeccanica, l'esperimento coinvolse circa un terzo dei dipendenti delle più grandi imprese metalmeccaniche (tav. 2).

⁶ Si veda il Rapporto del Cer n.3 del 1991, i lavori di Prosperetti, Dell'Aringa e i Rapporti annuali sui salari

Dal 1993 al 2001. – La prima rilevante diffusione dei contratti aziendali dopo gli accordi del 1993 si è avuta nel 1995-96⁷. L'Indagine Istat sulla flessibilità stima che a fine 1996 circa il 40 per cento dei lavoratori delle imprese con almeno 10 addetti fosse coperto da un contratto aziendale. Si trattava di circa 3 milioni e 200 mila dipendenti, per metà concentrati nell'industria. La copertura era marcatamente crescente con la dimensione aziendale e col tasso di sindacalizzazione, oltre a essere decisamente inferiore nel Sud.

L'Indagine della Banca d'Italia sulle imprese industriali indica sino al 2001 un lieve aumento della già elevatissima copertura tra le imprese industriali oltre i 50 addetti, ma conferma anche una copertura molto ridotta (pari a circa un terzo) per le imprese industriali tra 20 e 49 dipendenti, oltre che per quelle localizzate al Sud (tav. 2)⁸. Dal 1997 al 2002 un significativo incremento della copertura si sarebbe registrato solamente nel settore del credito e nella grande distribuzione commerciale.

Combinando le varie fonti disponibili, possiamo stimare che nel 2001-02 circa la metà dei lavoratori privati nelle imprese con almeno 20 addetti e la quasi totalità dei dipendenti delle imprese di dimensioni inferiori non fossero coperti da alcun contratto aziendale.

Dal 2001 in poi. – Dal 2001 si riduce il numero e la qualità delle informazioni disponibili: l'Istat non ha più rilasciato informazioni con ampia copertura settoriale e dimensionale; l'indagine della Banca d'Italia non ha riproposto, almeno sinora, domande relative allo stock di contratti aziendali in vigore e alle sue caratteristiche⁹. Altre fonti, eterogenee e parziali, indicano un possibile lieve incremento della copertura nel settore del credito e nella grande distribuzione commerciale, tra i pochi settori dove è si accresciuta la concentrazione e il peso delle grandi imprese¹⁰.

In particolare, sino al 2005, pochi e discontinui dati sullo stock di contratti aziendali sono desumibili dall'indagine Federmeccanica, relativa alle medie e grandi imprese della metalmeccanica. In questo settore la copertura dei contratti aziendali rispetto al massimo toccato nel 1996 avrebbe segnato una lieve flessione

dell'ASAP.

⁷ Un'organica analisi della contrattazione aziendale nel primo quinquennio di politica dei redditi è presentata in Rossi e Sestito (2000), che presentano anche un focus sui dati di fonte Federmeccanica.

⁸ Cfr. Casadio (2003) per maggiori dettagli sull'evoluzione sino all'inizio degli anni 2000.

⁹ In compenso, dal 1995 prima, e dal 2002 con una più vasta copertura, l'indagine Banca d'Italia fornisce invece un ampio dettaglio sul flusso degli incrementi retributivi concessi in azienda in aggiunta ai minimi nazionali. Questi dati fanno ipotizzare nell'industria una stasi nella contrattazione integrativa e nell'incidenza dei premi di risultato.

¹⁰ Più di recente, sarebbe lievemente cresciuta anche la copertura contrattuale nell'edilizia, nei *call center* e tra i

sino al 2000-2001, per mantenersi costante sino al 2005 (fig. 1). La quota di addetti coperta da un contratto aziendale sarebbe comunque rimasta superiore al 90 per cento tra le imprese metalmeccaniche con almeno 50 addetti, fermandosi invece a poco più del 30 per cento per quelle tra 20 e 50 addetti. Queste quote sono analoghe, nelle rispettive classi dimensionali, a quanto evidenziato dall'indagine Banca d'Italia per l'intera industria manifatturiera sino al 1999-2001, ultimo periodo per il quale si dispone dei dati di stock¹¹.

L'indagine Federmeccanica rileva anche i flussi con l'incidenza dei rinnovi siglati nell'anno. Coerentemente col lieve calo nella copertura (stock in fig.1), i flussi mostrano come nel 2000 sia stata rinnovata senza ritardi solo una quota dei molti contratti siglati nel 1996 e scaduti (fig.2). Le discontinuità dell'indagine non permettono di sapere se nel 2004, a fronte di molte scadenze, sia avvenuto un qualche recupero. Nel solo 2005 sembra evidenziarsi una frequenza di rinnovi piuttosto elevata, che si accompagna alla stazionarietà della copertura in termini di stock.

Indicazioni di una certa flessione nell'intensità della contrattazione aziendale nell'industria nel biennio 2005-06 si traggono invece dall'archivio CNEL. E' possibile che i dati di flusso considerati accentuino questa tendenza, risentendo dei ritardi nei rinnovi e di incompleti aggiornamenti dei dati¹². Comunque, il correlato fenomeno del pagamento in azienda di premi salariali aggiuntivi rispetto ai minimi nazionali, rilevato continuativamente dalla Banca d'Italia, indica che nel 2006-07 si tende a tornare sulle frequenze del 2003-04, dopo la lieve flessione del biennio precedente (cfr. par. seguente).

3. I premi di risultato si diffondono, ma sono discontinui e di entità ridotta

Una delle condizioni per il pieno successo degli Accordi di politica dei redditi del 1993 era legata al regolare e continuo pagamento di "premi di risultato", variabili in base alla performance delle imprese e possibilmente flessibili anche verso il basso. A consuntivo, emerge come questi premi, anche se frequenti, non siano stati pagati con continuità, né per importi rilevanti, comportando una insufficiente distribuzione

parasubordinati, per effetto delle regolarizzazioni degli stranieri e del contrasto al lavoro nero.

¹¹ L'uniformità tra le indagini Federmeccanica e Banca d'Italia è anche dovuta a metodologie simili. Vengono infatti contattate direttamente un gran numero di imprese; si procede alla post stratificazione e ponderazione dei risultati; si privilegia la continuità della rilevazione mantenendo uno stabile *panel* di imprese.

¹² L'archivio del CNEL, misurando i flussi dei rinnovi, potrebbe sottostimare la copertura della contrattazione aziendale nelle fasi di ciclo basso, contraddistinte da ritardi nei rinnovi, come illustrato nel paragrafo 2. Lo stesso Rapporto CNEL (2007) suggerisce alcune cautele, affermando che i dati sul 2006 si riferiscono soltanto alle imprese il cui ultimo accordo era stato siglato nel 2002 (nota 46, pag.30); che la forte flessione del 2005-06 è in parte da attribuire anche alle

dei peraltro scarsi guadagni di produttività. Nel complesso, i premi hanno favorito una graduale e continua apertura dei differenziali salariali territoriali e per qualifica.

In particolare, tra le imprese coperte da contrattazione aziendale, la diffusione dei “premi di risultato” è stata ampia, molto rapida nel biennio 1995-96, ma proseguita anche negli anni successivi (par. 3.1). La frequenza dei pagamenti è stata discontinua e più elevata tra le imprese grandi, quelle del Nord e quelle con premi di risultato (par. 3.2). Negli ultimi dieci anni il flusso degli incrementi concessi in azienda ha pesato piuttosto poco, circa lo 0,6–0,8 per cento sulle retribuzioni dell’anno precedente. Emergono però dei significativi differenziali territoriali, con le imprese industriali del Centro–Nord che concedono incrementi aziendali la cui incidenza è di circa 3 decimi di punto all’anno superiore che nel Mezzogiorno (par. 3.3).

3.1. L’ampia diffusione dei premi variabili con la performance

Secondo l’Indagine Istat sulla flessibilità, già nel 1995-96 i premi di risultato legati alla performance dell’impresa riguardavano circa un quarto dei dipendenti nell’industria e un quinto nei servizi, nonostante fossero di recente istituzione. Nel Mezzogiorno venivano concessi dei premi di risultato al 7 per cento soltanto dei dipendenti delle imprese con oltre 10 addetti.

Anche secondo l’Indagine Banca d’Italia, la diffusione dei premi variabili è stata pervasiva e rapida tra le imprese industriali medio–grandi, ma molto contenuta in quelle piccole. Lo stock di imprese con oltre 50 addetti che concedeva premi legati alla performance era irrilevante nel 1992, salendo al 21 per cento alla fine del 1994, e rispettivamente al 47 e al 63 per cento alla fine del 1996 e del 1999 (tav. 4).¹³ Questa quota, rimaneva ancora nel 2001 pari al 13 per cento soltanto, per le imprese industriali tra 20 e 49 addetti. In termini di addetti, la diffusione dei premi di risultato è stata ancora maggiore, riguardando nelle imprese medie e grandi oltre la metà dei dipendenti già nel 1994, per raggiungere i due terzi nel 1999 (tav. 4). L’indagine Federmeccanica, rilevando con continuità il flusso dei contratti rinnovati, conferma queste tendenze¹⁴.

difficoltà di aggiornamento dell’archivio negli anni più recenti (nota 57, pag.34).

¹³ Per Federmeccanica, nella metalmeccanica la presenza dei premi di risultato, del tutto marginale tra il 1990 e il 1994, ha conosciuto un balzo dal 1995, riguardando la quasi totalità dei contratti da allora siglati (tav. 2). Nel 1996, il 60 per cento circa degli addetti alle imprese medio grandi del settore è stato coinvolto da rinnovi, quasi sempre mediante premi legati alla performance (tav. 2 in basso).

¹⁴ La somma semplice delle percentuali dei rinnovi del 1996, ‘97 e ‘98 di tav. 2, farebbe pensare a uno stock di addetti

Il meccanismo dei premi di risultato ha avuto un buon successo tra il 1995 e il 2000, quando la loro prima adozione ha indotto un positivo processo di apprendimento, con una programmazione per obiettivi e progressive ricontrattazioni degli indicatori di riferimento¹⁵. Dal 2000 le imprese non hanno scommesso più molto sul ruolo microeconomico incentivante dei premi variabili. Il mutato clima delle relazioni industriali ha poi contribuito a pagamenti discontinui.

In complesso, nel 2001, considerando solo le imprese manifatturiere con almeno 20 addetti, circa 2 milioni di lavoratori ricevevano premi salariali legati alla *performance* dell'impresa. Dietro c'era un autentico spirito collaborativo perché, caso unico a livello internazionale, questi accordi si sono diffusi senza incentivi fiscali¹⁶. Nel 2001, per contro, i tradizionali "premi in cifra fissa" venivano ancora concessi da oltre il 40 per cento dalle imprese nel Mezzogiorno e da circa il 30 di quelle con meno di 200 dipendenti. Infine, il 10 per cento circa delle imprese industriali tra 20 e 49 addetti, pur essendo coperto da contrattazione aziendale, non concedeva alcuna maggiorazione salariale¹⁷.

Solo nel 2005 la Federmeccanica ha rilevato dati di stock per le imprese metalmeccaniche di oltre 50 dipendenti, mostrando che dal 2001 la diffusione dei premi salariali variabili dovrebbe essersi ancora lievemente accresciuta, a scapito di quelli in cifra fissa. Nel 2005 l'84 per cento degli addetti percepiva dei premi di risultato, per lo più "totalmente legati alla performance" dell'impresa¹⁸; erano invece attorno al 5 per cento quelli che ricevevano dei tradizionali premi in cifra fissa (tav. 3).

3.2. *Il discontinuo e parziale pagamento dei premi aziendali*

L'esistenza o meno di un contratto aziendale non è automaticamente legata al pagamento di incrementi retributivi aggiuntivi ai minimi nazionali. Da un lato, molte imprese dotate di contratti aziendali pagano

coperto nel 1999 da contratti aziendali, pari al 90 per cento, con dei premi di risultato percepiti dall'80 per cento. Queste quote sono molto simili a quanto misurato a fine 1999 dall'indagine Banca d'Italia per l'intera industria (tav. 4).

¹⁵ Tipicamente l'introduzione dei premi di risultato ha dato luogo a una sequenza di contratti, che dapprima hanno introdotto il meccanismo e fissato l'importo iniziale (massimo e minimo) dei premi, per poi specificare e modificare più volte nel tempo gli specifici parametri e le misurazioni.

¹⁶ Gli incentivi, introdotti nel 1999 e implementati a partire dal 2000, davano diritto a sgravi contributivi pari alla somma dei premi salariali variabili, sino ad un massimo del 3 per cento della massa retributiva. A livello aneddotico, si segnalano dei contratti solo formalmente a premi variabili, disegnati appositamente per ottenere gli incentivi, ad esempio con un'elevatissima soglia garantita, senza precisi riferimenti a parametri misurabili.

¹⁷ Soprattutto al Sud, si trattava di imprese che contrattavano forme occupazionali flessibili e ammortizzatori sociali.

¹⁸ Mentre sino al 1996 i premi "parzialmente collegati alla performance aziendale" sono stati i più frequenti, dal 1997 lo diventano quelli "totalmente collegati alla performance", che sono maggiormente in linea con le prescrizioni degli

premi in modo irregolare, e condizionatamente a specifici obiettivi; dall'altro, vengono spesso pagati incrementi decisi unilateralmente dalle imprese, anche in assenza di un formale contratto aziendale.

L'Indagine della Banca d'Italia evidenzia che la quota di dipendenti che in un anno riceve premi salariali fissati in azienda, aggiuntivi rispetto al contratto nazionale: a) non supera mai il 70 per cento; b) mostra degli ampi e stabili differenziali per dimensione e per area geografica, con percentuali molto inferiori tra le piccole imprese, tra quelle del Mezzogiorno e quelle prive di contratto aziendale; c) dal 2003 al 2007 ha mostrato una generalizzata riduzione (circa 10 punti percentuali; fig. 3-4).

In particolare, la quota di dipendenti che riceve degli incrementi retributivi in azienda fluttua attorno al 65–70 per cento nelle imprese industriali più grandi (fig.3 in alto); si mantiene invece rispettivamente attorno al 50 per cento, attorno al 40, oppure tra il 30 e il 40, man mano che la dimensione delle imprese scende sino a quelle tra 20 e 49 addetti (rilevate solo a partire dal 2002).

Emergono notevoli differenze anche in funzione della tipologia di contratto aziendale adottato: la quota dei dipendenti che annualmente riceve premi aziendali aggiuntivi scende dal 60–70 per cento delle imprese con un contratto a premi variabili (fig.3 in basso), sino al 40-50 per cento tra le imprese con contratti aziendali a premi fissi. Per contro, le imprese prive di contratto aziendale, mostrano grandi oscillazioni, concedendo in genere aumenti al 10 per cento soltanto degli addetti, con punte che salgono oltre il 40 per cento dei dipendenti soltanto in occasione dei maggiori picchi ciclici.

Emergono anche dei marcati differenziali territoriali: nel Nord Ovest la quota dei dipendenti coinvolti risulta di circa 10 punti percentuali superiore che nel Nord Est e nel Centro, e di ben 25–30 punti superiore che nel Mezzogiorno (fig.4 in alto). Sottolineiamo infine una specificità del Nord Est, unica area dove le imprese tra 20 e 49 addetti concedono incrementi con frequenza analoga a quella delle imprese di maggiori dimensioni, riguardando annualmente il 40–50 per cento degli addetti¹⁹ (fig.4 in basso). Per contro, soltanto il 10–15 per cento degli addetti alle piccole imprese del Mezzogiorno è interessato da incrementi salariali aggiuntivi rispetto al contratto nazionale.

accordi di politica dei redditi del 1993

¹⁹ La specificità delle piccole imprese del Nord Est sembra dipendere prevalentemente dalla forte domanda di operai specializzati, che si cerca di fidelizzare tramite premi individuali.

Servizi privati non finanziari. – Dal 2002 l'indagine Banca d'Italia fornisce anche informazioni relative alle imprese dei servizi privati non finanziari. Tra quelle con oltre 50 addetti, i pagamenti aggiuntivi al contratto nazionale sono meno diffusi che nell'industria, ma presenti in media per il 35–40 per cento circa dei dipendenti (fig. 5). Si confermano i differenziali dimensionali e per area geografica registrati nell'industria, anche se meno marcati. Tra le imprese dei servizi con oltre 50 addetti, la quota dei dipendenti che riceve annualmente degli incrementi retributivi aggiuntivi è in media nel Nord più elevata di 15–20 punti che nel Centro Sud (fig. 5 in mezzo). Anche per le imprese tra 20 e 49 addetti emergono dei differenziali territoriali, in linea con quelli dell'industria, ma di più ridotta entità (fig. 5 in basso).

3.3. Lo scarso importo dei premi aggiuntivi rispetto al contratto nazionale

L'indagine Banca d'Italia stima l'entità dei premi aggiuntivi pagati in azienda tramite due quesiti concatenati: il primo registra la presenza, o meno, di pagamenti aggiuntivi rispetto al minimo da contratto nazionale; il secondo quantifica per intervalli il peso di tali incrementi sulla retribuzione totale dell'anno precedente. In genere, il 55 per cento circa di addetti che riceve premi aziendali aggiuntivi (contrattati o concessi unilateralmente), si compone di un 25–28 per cento di addetti con incrementi inferiori all'1%; di un 18–22 per cento con incrementi tra 1 e 2 %; di solo il 4–7 per cento che riceve premi tra il 2 e il 3%, con altrettanti che ricevono premi superiori al 3%²⁰.

Negli ultimi dieci anni il flusso degli incrementi salariali concessi a vario titolo in azienda ha pesato piuttosto poco, circa lo 0,6–0,8 per cento sul livello delle retribuzioni dell'anno precedente, dovuto a premi medi dell'1,3–1,6 per cento, concessi annualmente a poco più della metà dei dipendenti. Soltanto in occasione dei due picchi del 1996 e del 1998 i premi hanno incrementato le retribuzioni medie del settore dell'1,2–1,4 per cento²¹. L'entità degli incrementi è stata costantemente di qualche decimo di punto superiore per le imprese più grandi (fig.6 in alto) e laddove sono stati introdotti dei premi di risultato legati alla performance (fig.6 in basso). Nuovamente, emergono dei mercati differenziali territoriali. Tra le imprese industriali sopra i 50 addetti, l'entità degli incrementi aziendali nel Centro–Nord è di circa 3 decimi di punto

²⁰ Distinguendo soltanto in poche classi l'incidenza dei premi, si accresce la semplicità e la frequenza delle risposte, ma si rende approssimata la quantificazione mediante il punteggio medio degli intervalli. Segnaliamo inoltre che i premi potrebbero essere sottostimati, se gli imprenditori intervistati si riferissero prevalentemente a quelli fissati nei contratti appena siglati, valutando con difficoltà i premi pagati nell'anno, ma legati a meccanismi fissati in precedenza.

²¹ Per effetto di premi attorno al 2 per cento, concessi a quasi due terzi degli addetti.

all'anno superiore che nel Mezzogiorno, facendo pensare a una crescita cumulata del differenziale di circa 3,5 punti percentuali dal 1995 al 2007 (fig.7 in alto). Per le imprese industriali tra 20 e 49 addetti, i differenziali territoriali sono analoghi, se non maggiori: dal 2002 al 2007 l'incidenza dei premi aziendali tra le imprese del Nord Est supera quella del Mezzogiorno di circa 5 decimi di punto all'anno (fig.7 in basso).

4. Il peso cumulato degli incrementi aziendali e i differenziali territoriali

E' complesso valutare quale incidenza abbiano assunto, cumulativamente, i flussi degli incrementi pagati in azienda sul livello totale delle retribuzioni.

Le elaborazioni mostrano l'aprirsi di rilevanti differenziali salariali territoriali, dovuti alle voci fissate in azienda. Analizziamo ora l'entità media dei premi, rinviando al capitolo successivo per l'analisi dell'intera distribuzione degli incrementi aziendali, che evidenzierà la quota di dipendenti che riceve solo i minimi contrattuali nazionali, e quella che all'opposto, percepisce dei premi aziendali molto rilevanti. Consideriamo ora tutti i lavoratori, che ricevano o meno delle voci salariali aggiuntive fissate in azienda al di sopra dei minimi del contratto nazionale. Per le imprese industriali con oltre 20 addetti, il peso medio di tali voci nel periodo 2002-06 è stato; del 10,6 per gli operai e del 17,9 per gli impiegati (14,9 in totale; tav.5).

Emergono rilevanti differenziali per dimensione d'impresa e per area geografica. Il peso delle voci aggiuntive fissate in azienda cresce dal 6,7 per cento delle imprese tra 20 e 49 addetti, sino al 16,9 di quelle più grandi; passa dall'8,1 nel Mezzogiorno a oltre il 17 per cento nel Nord (tav. 5).

4.1. L'incidenza media delle retribuzioni fissate in azienda

Dal 2002 la Banca d'Italia rileva i livelli medi delle retribuzioni pro capite per qualifica, misurando anche l'incidenza percentuale delle voci che eccedono i minimi fissati nel contratto nazionale di riferimento²². Tale incidenza assomma: 1) le voci pagate unilateralmente dalle imprese; 2) quelle contrattate in azienda in modo tradizionale e pagate in cifra fissa (ad esempio premi di produzione, superminimi collettivi e individuali); 3) le voci fissate in contratti aziendali con premi di risultato, variabili in funzione della performance

²² In pratica, si rileva nel suo insieme la percentuale della retribuzione media annua totale che è dovuta al contratto nazionale. La retribuzione totale include le ritenute previdenziali e fiscali a carico dei lavoratori; esclude i pagamenti effettuati dalle imprese per conto dell'INPS e degli altri istituti di previdenza. La percentuale del salario dovuta al "minimo da contratto nazionale" include: minimi tabellari, contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno.

dell'impresa

Questi dati evidenziano al meglio le scelte autonome delle imprese nel remunerare in modo aggiuntivo il lavoro dipendente regolare. Vengono infatti rimosse alla fonte due determinanti dei differenziali salariali totali, esterne al controllo delle singole imprese: 1) la componente dovuta ai diversi livelli dei minimi stabiliti per le stesse qualifiche in diversi settori (CCNL); 2) la componente, interna al singolo settore, dovuta ai diversi livelli dei minimi salariali tra CCNL delle grandi imprese e quelli delle piccole e medie imprese²³.

Il campione di quasi 3.000 imprese industriali con almeno 20 addetti fornisce circa 12 mila osservazioni, registrate dal 2002 al 2006, che vengono elaborate assieme (*pooling* dei dati), perché in quegli anni il peso delle voci fissate nel contratto nazionale non subisce mutamenti rilevanti.

Consideriamo ora tutti i lavoratori, che ricevano o meno delle voci salariali aggiuntive fissate in azienda al di sopra dei minimi del contratto nazionale. Per le imprese industriali con oltre 20 addetti, il peso medio di tali voci nel periodo 2002–06 è stato; del 10,6 per gli operai e del 17,9 per gli impiegati (14,9 in totale; tav.5).

Emergono rilevanti differenziali per dimensione d'impresa e per area geografica. Il peso delle voci aggiuntive fissate in azienda cresce dal 6,7 per cento delle imprese tra 20 e 49 addetti, sino al 16,9 di quelle più grandi; passa dall'8,1 nel Mezzogiorno a oltre il 17 per cento nel Nord (tav. 5).

La distribuzione congiunta per dimensione e area geografica è ancor più indicativa. Per gli operai del Nord, la quota di salario che eccede i minimi cresce lievemente, dal 10 al 13 per cento, passando dalle imprese industriali piccole a quelle più grandi (fig. 6a). Nel Centro la quota si mantiene stabilmente inferiore di 3–4 punti rispetto al Nord, passando dal 6 per cento delle piccole imprese sino al 10 di quelle grandi. Nel Mezzogiorno la quota è molto più contenuta, mantenendosi tra il 3 e il 6 per cento per le imprese sino a 500 addetti, raggiungendo il 10 per cento solo nelle poche imprese dell'area sopra tale dimensione (fig. 6a).

Per gli impiegati le tendenze sono simili, ma i differenziali territoriali maggiori. Nel Nord la quota di

²³ Ad esempio, se un'azienda chimica paga il 25 per cento in più i propri operai rispetto a una tessile, ma il 10 per cento è dovuto ai più elevati livelli minimi fissati nel contratto nazionale dei chimici, le nostre elaborazioni misureranno un "differenziale delle voci fissate in azienda" di 15 punti percentuali soltanto tra le due imprese. Lo stesso avviene per due imprese dello stesso settore, se il contratto nazionale delle grandi imprese fissa dei minimi del 10 per cento superiori rispetto a quelli stabiliti dal contratto nazionale delle piccole e medie imprese.

salario che eccede i minimi cresce dal 15 al 22–23 per cento, passando dalle imprese industriali piccole a quelle più grandi (fig. 6b). Anche nel Mezzogiorno la quota cresce con la dimensione d'impresa, mantenendosi però stabilmente di 8–10 punti inferiore rispetto al Nord. Il Centro rimane in posizione mediana.

Stima del peso dei soli premi di risultato. – I dati precedenti non permettono di valutare direttamente il peso dei soli premi di risultato, perchè includono anche i pagamenti unilaterali concessi dalle imprese, oltre ai vecchi premi in cifra fissa. Nel 1999, considerando varie fonti, tra gli addetti si è registrato un generale consenso nel valutare attorno al 3 per cento la quota di retribuzione dell'industria medio-grande, dovuta ai premi di risultato²⁴. Nel 2001–02, per le imprese del campione Banca d'Italia, si stimava tale quota attorno al 4 per cento, ma non oltre. Possiamo ipotizzare che negli ultimi cinque anni la quota non sia cresciuta in modo apprezzabile, anche per la scarsa dinamica della produttività²⁵.

Si noti come l'incidenza dei premi di risultato sul livello delle retribuzioni sarebbe oggi inferiore rispetto alla cumulata del flusso dei pagamenti annuali dal 1995 in poi, illustrati in precedenza. Questo sarebbe dovuto: 1) alla frequente trasformazione, alla scadenza dei contratti, dei premi di risultato pregressi in voci retributive fisse e stabili²⁶; 2) alla prevalenza di premi di risultato “totalmente variabili con la performance”, sebbene poco flessibili verso il basso²⁷.

4.2. *Gli effetti dei premi aziendali sui differenziali per area geografica*

I differenziali tra gli operai. – Nella tavola 6 si illustrano le stime dei differenziali territoriali nella quota delle retribuzioni che eccede il minimo stabilito dal contratto nazionale. Partendo dai differenziali complessivi, si eliminano progressivamente le componenti dovute al settore produttivo, alla dimensione d'azienda, alle ore lavorate pro capite, alla presenza/assenza di un contratto aziendale e all'eventuale pagamento dei premi di risultato. Per il calcolo dei differenziali si prendono a riferimento le imprese con sede nelle regioni del Centro Italia, tra 50 e 99 addetti, prive di contratto aziendale.

Guardando alla sola localizzazione territoriale delle imprese, il differenziale tra la quota di retribuzione

²⁴ Convegno AIEL sulla contrattazione aziendale, pubblicato su *Lavoro e Relazioni Industriali*, n.1 del 1999.

²⁵ Per il 2005, l'indagine Federmeccanica conferma un ordine di grandezza del 4–5 per cento (cfr. il par. 6).

²⁶ Questo sembra dipendere da una precisa “avversione al rischio” da parte dei lavoratori, che preferirebbero una contenuta quota di salario variabile, non superiore al 6-8 per cento, soprattutto se operai a basso reddito; Casadio, Lamelas e Rodano (2006).

²⁷ In base alle indicazioni disponibili sino al 2000-01, l'effettivo grado di flessibilità dei premi di risultato anche verso il

fissata in azienda per gli operai del Nord Est e del Mezzogiorno supera i 7 punti percentuali (colonna 1)²⁸. Controllando per la diversa composizione settoriale e dimensionale delle imprese sul territorio, il differenziale scende a 6 punti (colonna 2). Introducendo informazioni sulla tipologia del bene prodotto, sulle ore lavorate e sul tipo di contratto, l'entità dei differenziali retributivi territoriali rimane inalterata, mentre migliora marginalmente la qualità delle stime. In particolare, rispetto alle imprese con sede nel Centro Italia, a parità di altre condizioni, la quota delle retribuzioni fissata in azienda per gli operai è superiore di 3,1 punti nel Nord Est; superiore di 1,7 punti nel Nord Ovest e inferiore di 2,8 punti nel Mezzogiorno (colonna 3).

Sono molto rilevanti i differenziali per dimensione d'impresa, con quelle di oltre 1.000 dipendenti che pagano retribuzioni medie agli operai di oltre 4,5 punti percentuali superiori alle imprese tra 20 e 49 addetti (colonne 2 e 3). E' interessante notare come le imprese che producono beni di investimento e beni intermedi paghino in azienda circa 1 punto percentuale in più rispetto a quelle, della stessa area e dimensione, che producono beni di consumo. Infine, rispetto alle imprese che sono prive di contratto aziendale, la quota di retribuzione fissata in azienda è soltanto di 1,1 punti percentuali superiore in presenza di contratto aziendale a premi fissi; di 1,3 punti superiore circa nel caso di contratto a premi variabili (colonna 3).

Più precisamente, considerando le retribuzioni medie non condizionate tra il 2002 e il 2006, le imprese che hanno siglato entro il 2001 dei contratti aziendali a premi variabili sembrano pagare agli operai delle retribuzioni di 4-5 punti percentuali superiori rispetto a quelle prive di contratto. Questa differenza scende però a soli 1,3 punti percentuali (colonna 3), se controlliamo per il settore, la dimensione d'impresa, e la localizzazione geografica, tutti fattori fortemente correlati con la presenza di un contratto a premi variabili.

Calcolando infine l'effetto delle interazioni tra localizzazione e dimensione delle imprese, troviamo una netta specificità delle regioni del Nord che, a parità di altre condizioni, pagano agli operai dei premi aziendali sino a 2 punti percentuali in più che nel resto d'Italia nelle imprese industriali tra 20 e 49 addetti (colonna 4). Per le imprese del Nord con più di 1.000 dipendenti avviene il contrario; la maggiorazione retributiva decisa in azienda scende di circa 3 punti percentuali rispetto alle imprese della medesima dimensione concessa delle altre aree del paese²⁹. La maggior remunerazione delle piccole imprese del Nord

basso, sarebbe rimasto limitato e inferiore in media al punto percentuale.

²⁸ Ci riferiamo alla differenza tra il 3,9 e il -3,4.

²⁹ Nel Centro-Sud la quota di retribuzione fissata in azienda nelle imprese con oltre 1.000 addetti supera di circa 6,5

sembra corrispondere sia al minor tasso di disoccupazione, sia al maggior numero di piccole imprese industriali.

I differenziali tra gli impiegati. – Rispetto agli operai, la quota delle retribuzioni fissata in azienda per gli impiegati è sia superiore in media, sia maggiormente differenziata per localizzazione geografica e dimensione d'impresa. Nel complesso, il differenziale retributivo tra gli impiegati delle imprese del Nord Est e quelle del Mezzogiorno è di 12 punti percentuali, con le imprese del Centro poste alla metà (colonna 5). Controllando per il settore e la dimensione delle imprese, il differenziale scende a circa 9,5 punti (colonna 6), rimanendo su quel livello anche introducendo informazioni sulla tipologia del bene prodotto, sulle ore lavorate e sul tipo di contratto (colonna 7). Come prevedibile, i differenziali retributivi per dimensione d'impresa sono ancor più rilevanti per impiegati e quadri, rispetto agli operai. Le imprese con oltre 1.000 dipendenti pagano agli impiegati delle retribuzioni medie di circa 9–10 punti percentuali superiori a quelle delle imprese tra 20 e 49 addetti (colonne 6 e 7).

Il premio salariale complessivo, dovuto alla presenza di un contratto aziendale a premi variabili, risulta nuovamente piuttosto contenuto, pari a 1,7 punti percentuali rispetto alle imprese prive di contratto aziendale, e di 0,7 punti rispetto a quelle con un contratto aziendale tradizionale, a premi fissi (colonna 7)³⁰. L'effetto delle interazioni tra localizzazione e dimensione delle imprese, conferma la marcata specificità delle regioni del Nord che, a parità di altre condizioni, pagano in azienda 2–3 punti percentuali in più che nel resto d'Italia gli impiegati nelle imprese industriali tra 20 e 49 addetti (colonna 8). All'opposto, nel Nord, la maggiorazione salariale legata ai premi aziendali pagati delle imprese con oltre 1.000 dipendenti, rispetto a quelle di più piccole dimensioni, seppur ampia è di 4–5 punti inferiore, a parità di altre condizioni, rispetto a quanto pagato dalle imprese con più di 1.000 dipendenti nel Centro–Sud (colonna 8).

5. L'intera distribuzione per impresa delle retribuzioni fissate in azienda

I differenziali dovuti agli importi medi dei premi aziendali nascondono interessanti eterogeneità, visibili

punti percentuali quella delle imprese tra 20 e 49 addetti; tale differenza scende sotto i 4 punti nel Nord Est (colonna 4).

³⁰ Più precisamente, considerando le retribuzioni medie non condizionate tra il 2002 e il 2006, le imprese che hanno siglato dei contratti aziendali a premi variabili sembrano pagare agli impiegati delle retribuzioni di 6–7 punti percentuali superiori rispetto a quelle prive di contratto. Questa differenza scende però a soli 1,7–1,9 punti percentuali (colonne 7 e 8), se controlliamo per il settore, la dimensione d'impresa, e la localizzazione geografica, tutti fattori fortemente correlati con la presenza di un contratto a premi variabili.

solo considerando l'intera distribuzione. La forma, asimmetrica verso il basso e molto dispersa, della distribuzione per impresa delle retribuzioni fissate in azienda (tav. 7), evidenzia: 1) l'elevato numero delle imprese che pagano solo i minimi nazionali; 2) la variegata rilevanza delle imprese che pagano in azienda una quota aggiuntiva decisamente rilevante (ad esempio oltre il 20 per cento agli operai, o il 25 per cento agli impiegati).

I lavoratori retribuiti al minimo contrattuale nazionale. – L'indagine della Banca d'Italia fornisce direttamente il numero degli operai, o degli impiegati, delle imprese che in media hanno un peso nullo delle voci aggiuntive fissate in azienda. Tale numero approssima dal basso il fenomeno, perché gli operai di una impresa vengono considerati tutti ai minimi, o nessuno, non potendo disporre delle informazioni per singole categorie di operai. Ad esempio, una azienda che paga alla metà degli operai il salario minimo, e all'altra metà una maggiorazione del 4 per cento, nella nostra indagine indicherà che gli operai ricevono in media un premio salariale del 2 per cento. In tal modo, registreremo zero operai pagati al minimo, e non la metà, come sarebbe corretto. Si noti che l'esempio appena citato non comporta alcuna distorsione nella stima dell'importo medio dei premi fissati in azienda, analizzato nel paragrafo precedente.

Guardiamo ora a questa approssimazione dal basso della quota di dipendenti la cui retribuzione complessiva è pari al solo salario minimo fissato dai contratti nazionali. Accenneremo poi a possibili correzioni delle stime. La quota di dipendenti che riceve solo i minimi nazionali, approssimata come chiarito, è in media del 20 per cento circa; è di 4–5 punti superiore tra gli operai che tra gli impiegati; cresce molto tra le imprese più piccole, nel Centro e nel Mezzogiorno (tav. 7). In particolare, ricevono solo i minimi salariali circa il 50 per cento degli addetti alle imprese industriali tra 20 e 49 dipendenti. La quota scende progressivamente al 30 per cento degli addetti, poi al 18 e al 16, passando alle imprese tra 50 e 199 dipendenti, a quelle fino a 500 dipendenti, o sopra tale dimensione (tav. 7). Le differenze per area geografica sono ancora più marcate: guadagnano solo i minimi salariali il 6–7 per cento dei dipendenti nel Nord, quasi il 30 per cento nel Centro, e oltre il 45 nel Mezzogiorno. Considerando assieme dimensione d'impresa e area geografica emerge un rilevante effetto dei mercati del lavoro locali sulle imprese con meno di 50 addetti, nelle quali guadagnano solo i minimi, meno di un quarto dei dipendenti nel Nord, contro oltre i due terzi nel Mezzogiorno (fig. 7a, 7b). Addirittura, sono di più i lavoratori che guadagnano solo i minimi tra le grandi imprese del Centro–Sud, che tra le piccole imprese del Nord.

I lavoratori con una elevata quota aggiuntiva delle retribuiti fissata in azienda. – Consideriamo invece ora la coda alta della distribuzione, prendendo come soglia per una “elevata quota aggiuntiva aziendale”, quelle retribuzioni fissate in azienda che pesino oltre il 20 per cento sulla retribuzione totale degli operai, oppure oltre il 25 per cento per gli impiegati. L’indagine della Banca d’Italia verosimilmente approssima dal basso anche questo fenomeno, per la stessa ragione citata in precedenza. Gli addetti di una specifica impresa vengono considerati tutti con quota aggiuntiva elevata (es. sopra al 20 per cento), oppure nessuno, non disponendo di informazioni più dettagliate³¹. Secondo questa approssimazione, la quota di operai che riceve premi salariali elevati (superiori al 20 per cento della retribuzione), è di circa il 17 per cento nel Nord, contro il 7–8 per cento nel Centro-Sud (fig. 8 e tav. 7). La quota di impiegati che riceve premi salariali aziendali elevati è circa doppia, anche alzando la soglia di rilevanza dal 20 al 25 per cento dell’intera retribuzione. In dettaglio, la quota è del 35 per cento tra gli impiegati nel Nord est, del 41 nel Nord Ovest; del 18 nel Centro e quasi del 12 per cento nel Mezzogiorno. Considerando assieme dimensione d’impresa e area geografica emerge nuovamente, ma solo per gli impiegati, come sia più probabile ricevere degli “elevati premi aziendali” lavorando in una piccola impresa del Nord, che non in una grande impresa del Mezzogiorno.

6. Un giudizio d’insieme sul ruolo delle singole voci salariali³²

Alla fine degli anni ’80, inflazione e scala mobile avevano fortemente innalzato il peso dei salari minimi nazionali, soprattutto per le qualifiche più basse e al Sud, con un enorme effetto di schiacciamento dei differenziali tra qualifiche e aree geografiche. I tradizionali premi collettivi allora concessi dalle imprese (superminimi collettivi) erano pagati *ex-post*, quando la produzione andava bene, riproducevano lo stretto ventaglio retributivo dei contratti nazionali e divenivano una componente fissa della retribuzione. L’unica voce utilizzata per riallargare i differenziali era quella dei premi *ad personam*, destinati alle qualifiche più elevate, ma l’inflazione ne erodeva rapidamente il valore reale.

Nel corso degli anni ‘90 i differenziali retributivi per qualifica hanno cominciato ad aprirsi, prevalentemente

³¹ Ad esempio, una azienda che paga alla metà degli impiegati una maggiorazione salariale aziendale del 25 per cento, e all’altra metà una maggiorazione del 5 per cento, nella nostra indagine indicherà che gli impiegati ricevono in media un premio salariale del 15 per cento. In tal modo, registreremo zero impiegati con maggiorazioni superiori al 20 per cento, e non la metà, come sarebbe corretto. Nuovamente, l’esempio citato non comporta alcuna distorsione nella stima dell’importo medio dei premi fissati in azienda, analizzato nel paragrafo precedente.

³² Paragrafo basato su Casadio, Lamelas e Rodano (2005).

per l'accresciuto peso delle preesistenti voci pagate unilateralmente e *ad personam*. I minimi fissati nei contratti nazionali infatti pesavano meno sulle retribuzioni totali, ma continuavano a mantenere sostanzialmente invariati i precedenti differenziali³³. Hanno agito analogamente anche i nuovi premi aziendali variabili con la *performance*, spesso di importo uguale per tutti i lavoratori, per incentivare la produttività di squadra.

Nel complesso sembra quindi che nell'ultimo decennio la politica degli incentivi salariali non sia qualitativamente mutata molto. I precedenti superminimi collettivi sono stati sostituiti dai premi aziendali variabili, più efficienti e moderni, ma anch'essi di ridotta entità totale, e tesi a non ampliare i differenziali interni all'impresa. E' rimasta la vecchia incentivazione unilaterale e *ad personam* per le qualifiche più elevate, ma il suo peso è notevolmente cresciuto³⁴. La stazionarietà per un decennio dei salari reali aggregati, ma anche di quelli relativi tra qualifiche diverse, ha favorito una massiccia ricomposizione dell'occupazione. Si è così accresciuta sensibilmente la dispersione tra i salari individuali, a causa della forte crescita del peso degli occupati a termine, dell'interinale e delle qualifiche corrispondenti al livello di entrata dei giovani.

Un giudizio più sfumato va dato, invece, riguardo alla crescita di peso delle voci retributive individuali. Finché il coordinamento con gli altri livelli della contrattazione rimane elevato, queste voci svolgono un'utile funzione complementare. Forse il rischio principale è proprio quello di alterare il *mix* tra livello nazionale e livello aziendale della contrattazione che era emerso nella seconda metà degli anni novanta e aveva funzionato bene, nonostante una nota di eccessiva rigidità a livello nazionale (il riferimento al Tip), e una corrispondente carenza di formalizzazione a livello di impresa³⁵.

Incentivi microeconomici e preferenze individuali. Secondo la teoria economica, un sistema retributivo legato alla produttività ha potenzialmente un duplice effetto: (i) stimolare l'impegno individuale (*effort*), accrescendo per questa via l'efficienza aziendale; (ii) favorire nel tempo una selezione e un accoppiamento,

³³ Nella metalmeccanica la quota dei salari fissata dal contratto nazionale è scesa dal 79 per cento del 1991 al 73 del 2003, con i minimi nazionali che mantengono i precedenti ventagli retributivi.

³⁴ Sempre nella metalmeccanica, è possibile stimare che il 27 per cento circa delle retribuzioni deciso in azienda, sia oggi per 15 punti dovuto a voci individuali e *ad personam*, ben 6 punti in più di 10 anni fa. Dal 1992 anche l'incidenza dei premi legati alla *performance* è cresciuta, ma soltanto di tre punti percentuali, e a spese dei superminimi collettivi.

³⁵ In assenza di contratto aziendale non vengono previste sanzioni e non ci sono sedi di confronto istituzionalizzate, né prassi incoraggiate per favorire una maggiore codeterminazione delle decisioni. Considerando la parziale diffusione della contrattazione aziendale nel nostro paese, si tratta di un difetto decisamente rilevante.

con i lavoratori più produttivi che trovano posto nelle imprese migliori. Per quanto riguarda il caso italiano, non si individuano sinora meccanismi di selezione, mentre emergono chiari effetti sulla produttività, forse transitori³⁶. In generale, gli aumenti di produttività possono derivare da diversi canali di trasmissione. Tra il 1996 e il 2000, in Italia il dibattito tra gli studiosi³⁷ ha considerato tre principali alternative: la prima riguardava l'effetto incentivante di *efficiency wages*; la seconda si riferiva all'avvio di meccanismi di *profit e risk-sharing*; la terza associava un incremento della competitività al ruolo dei meccanismi partecipativi, che mutavano i termini in cui avviene la gestione delle risorse umane. Hanno fatto spesso propendere per la prima interpretazione: la ridotta entità dei premi aziendali, la loro scarsa flessibilità e il frequente utilizzo di parametri legati a presenze, orari, tempi e scarti di produzione.

È importante sottolineare al riguardo come la criticata ridotta variabilità dei premi salariali aziendali ben rappresenti invece l'incontro tra le preferenze di imprese e lavoratori. I lavoratori, in particolare, hanno chiaramente mostrato avversione rispetto a quote variabili della retribuzione superiori al 5-6 per cento, che comporterebbero un'eccessiva assunzione del "rischio d'impresa". Quindi spesso col rinnovo di un contratto aziendale, la retribuzione variabile dovuta al contratto precedente viene, almeno in parte, consolidata entro "voci fisse". Analoga avversione è stata mostrata dai lavoratori verso un uso dominante dei parametri di profittabilità, per i quali l'informazione è scarsa e asimmetrica; contano le più rischiose scelte finanziarie delle imprese, su cui raramente i lavoratori sono informati o consultati. Al contrario, la produttività appare meglio controllabile, misurabile e attribuibile a impianti, reparti e squadre produttive.³⁸ Ci sembra, infine, convincente la spiegazione, che attorno al 1995-96 fossero in corso di sperimentazione anche degli interessanti meccanismi partecipativi, ma che la rinascita del conflitto attorno al 1999-2000 abbia gravemente danneggiato gran parte delle sperimentazioni³⁹.

Il dibattito su una maggiore articolazione territoriale della contrattazione è tornato di grande attualità,

³⁶ Tra i pochi studi applicati relativi all'Italia, Origo (2004) mostra come nella metalmeccanica l'introduzione di premi variabili contrattati col sindacato in azienda non fosse riconducibile ad effetti di selezione, ma abbia significativamente accresciuto la produttività dell'impresa nel breve periodo. Per le prospettive di medio termine, i dati non permettono sinora di capire se la maggiore produttività delle imprese con retribuzioni variabili sia temporanea, semplicemente un gradino, come suggerirebbe la fiacca crescita aggregata, oppure se si sia elevato il *trend*.

³⁷ Si veda *Lavoro e Relazioni Industriali*, anno 1999, Rossi e Sestito (2000) e i lavori di Pini e Prosperetti ivi citati.

³⁸ Nel caso italiano gran parte dei premi sono uguali per tutti i lavoratori dell'azienda, con incentivi alla *produttività di squadra*, legati a presenze, qualità dei prodotti e tempi di risposta agli ordinativi; cfr. Casadio (2003) e Origo (2001).

³⁹ In alcune aree forti del paese, come l'Emilia Romagna e la Lombardia, si sarebbero comunque radicate positive esperienze di mutamento organizzativo e moderna gestione delle competenze e delle risorse umane; si vedano Pini

riproponendo in termini relativamente nuovi un tema antico. Osserviamo che la ricerca di soluzioni differenziate non passa necessariamente attraverso l'apertura di tavoli contrattuali locali⁴⁰. Essa può essere perseguita anche realizzando accordi generali che prevedano specifiche clausole territoriali, basate anche su parametri diversificati per regione. Questo è stato proprio il caso degli accordi del 1993, dove gli incrementi retributivi pagati a livello di impresa hanno contribuito ad ampliare i differenziali territoriali, non tanto per scelte effettivamente legate al territorio, quanto come conseguenza delle dinamiche settoriali e dimensionali della produttività. Tali dinamiche hanno svantaggiato le imprese localizzate nel Mezzogiorno, tuttavia l'allargamento delle differenze nominali potrebbe essere meno rilevante in termini di potere d'acquisto, se i prezzi nelle regioni del Sud fossero in media più bassi, come sembrano indicare dei dati recentemente rilasciati dall'Istat.

Si può concludere che la contrattazione aziendale, favorendo nel medio termine un certo allargamento dei differenziali salariali territoriali, stia svolgendo una funzione virtuosa (tanto più se non viene troppo ridotto il potere di acquisto dei lavoratori del Sud). Inoltre, l'attuale articolazione tra livello nazionale e aziendale produce l'effetto, congiunturalmente anch'esso virtuoso, di frenare le dinamiche retributive nel Centro Nord, dove è localizzata la maggior parte delle industrie esposte alla concorrenza internazionale.

(2002), Leoni (2001) e la relativa bibliografia.

⁴⁰ Introdurre ulteriori livelli contrattuali potrebbe danneggiare il positivo grado di coordinamento e specializzazione, faticosamente raggiunto. In un eventuale livello regionale, gli attori sarebbero diversi; non è chiaro quali determinanti della produttività potrebbero essere scambiate tra le parti, in aggiunta agli attuali temi contrattati in azienda.

Appendice

7. Appendice: Una guida all'uso delle informazioni disponibili

Disponiamo oggi di poche informazioni in grado di fornire ai *policy maker* un quadro ampio, rappresentativo e aggiornato riguardo alla diffusione e alla rilevanza della contrattazione aziendale in Italia. Paradossalmente, la disponibilità dei dati si è ulteriormente ridotta negli ultimi anni⁴¹. Anche per supplire a questa carenza, la Banca d'Italia ha recentemente iniziato a rendere disponibili all'esterno i microdati della propria indagine sulle imprese⁴² che, nata per altri scopi, nel tempo ha periodicamente incluso alcune domande relative alla contrattazione aziendale integrativa. In questa appendice forniamo una valutazione di insieme tratta dai dati dell'indagine della Banca d'Italia.

Idealmente, per le valutazioni di policy sarebbe ottimale disporre delle informazioni “accoppiate” (“matched”) relative sia ai lavoratori, sia alle imprese che li occupano. In Italia ciò non è generalmente possibile, per le difficoltà nell'utilizzo dei dati di fonte amministrativa relativi ai singoli lavoratori, che non includono in modo direttamente utilizzabile le informazioni sul contratto nazionale di riferimento, sulla categoria di inquadramento e sulla presenza di un contratto aziendale.

Limitandosi ai maggiormente disponibili dati di fonte impresa, servirebbero comunque delle analisi campionarie, significative per settore economico, dimensione di impresa e area geografica, che includessero anche, come gruppo di controllo, le imprese che non contrattano in azienda. Inoltre, sembra cruciale poter disporre e poter incrociare le misurazioni relative ai flussi, con quelle relative agli stock dei fenomeni di interesse (come i rinnovi contrattuali, i relativi pagamenti, il livello e la composizione delle retribuzioni totali).

Misurazioni solo dei flussi, o solo degli stock, potrebbero essere distorte. In particolare, utilizzare solo misurazioni di stock potrebbe portare: 1) a sovrastimare la contrattazione aziendale, se come usuale, si considerano le imprese come “coperte” da contratto integrativo, anche quando questo è scaduto, ma vengono

⁴¹ Si vedano le relazioni del convegno organizzato al CNEL dall'AIEL e dall' AISRI su “Le fonti statistiche per le relazioni industriali”, 29 gennaio 2008, www.cnel.it.

⁴² Si tratta del “Sistema di elaborazione a distanza BIRD”, Bank of Italy Remote access to micro Data; www.bancaditalia.it.

mantenute le voci retributive e le condizioni fissate nei precedenti contratti⁴³; 2) a sovrastimare il peso delle retribuzioni fissate in azienda, se si dispone solo della retribuzione totale e di quella minima del contratto nazionale, senza riuscire a scorporare quanto di aggiuntivo è dovuto a pagamenti concessi unilateralmente dalle imprese e non contrattati⁴⁴.

Al contrario, le misurazioni relative ai soli flussi dei rinnovi dei contratti nell'anno rischiano di: i) sottostimare la copertura della contrattazione aziendale in periodi di ciclo basso, facendo ad esempio apparire tanti rinnovi ritardati, coperti da pagamenti *una tantum*, come un calo permanente della copertura; ii) sovrastimare la copertura nei momenti di avvio di “nuovi regimi contrattuali”, come nel 1995-96, ad esempio registrando in modo ripetuto i cosiddetti “sciami contrattuali” legati alla prima introduzione dei premi variabili⁴⁵; iii) sovrastimare il peso degli incrementi concessi in azienda, facendo pensare che si possano semplicemente cumulare gli incrementi annuali, che potenzialmente sono variabili con la performance delle imprese, e reversibili, o flessibili nel tempo anche verso il basso.

Nessuna fonte informativa, presa a se, appare oggi pienamente adeguata. In sintesi:

L'indagine dell'Istat del 1995-'96 sulla flessibilità ha rilevato su un campione ampiamente significativo, ma *una-tantum*, il flusso dei rinnovi dei contratti aziendali integrativi avvenuto nel biennio, distinguendo i nuovi contratti con premi di risultato da quelli tradizionali con premi in cifra fissa. Nonostante si trattasse soltanto dei flussi dei rinnovi avvenuti nel biennio, l'indagine ha fornito valide indicazioni anche sullo stock dei contratti in essere, perché nel 1995-'96 vi è stato il primo boom dei nuovi contratti aziendali, dopo la moratoria del 1993-'94 imposta dalla contrattazione nazionale. Altre e più recenti indagini dell'Istat sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro, standardizzate a livello europeo, ma non confrontabili con la rilevazione del 1995-'96, potrebbero fornire utili informazioni. Non si prevede però, a breve, il rilascio dei microdati con adeguato dettaglio.⁴⁶

L'indagine Federmeccanica, contiene sin da metà anni '70 una gran quantità di informazioni sui contratti

⁴³ Ad esempio, anche senza rinnovi, permane nel tempo la copertura dei tradizionali contratti aziendali con premi in cifra fissa, se le voci retributive continuano ad essere pagate, e non vengono inglobate nei contratti nazionali.

⁴⁴ Idealmente servirebbero dei dati di stock, distinti tra operai e impiegati; tra voci fissate nel contratto nazionale e voci aggiuntive fissate in azienda. Queste ultime, andrebbero poi distinte in voci concesse unilateralmente, voci contrattate, pagate in modo indifferenziato (o poco differenziato) per categoria, pagate prevalentemente *ad personam*.

⁴⁵ Tipicamente l'introduzione dei premi di risultato ha dato luogo a una sequenza di contratti, che dapprima hanno introdotto il meccanismo e fissato l'importo iniziale (massimo e minimo) dei premi, per poi specificare e modificare più volte nel tempo gli specifici parametri e le misurazioni.

rinnovati nell'anno, sulla composizione dei salari per qualifica, sul peso complessivo dei "premi di risultato" e sulla loro differenziazione tra i dipendenti, ma si riferisce soltanto alle imprese medie e grandi della metalmeccanica, oltre ad aver assunto dal 2003 una cadenza discontinua. L'indagine rileva una gran quantità di informazioni sulle caratteristiche produttive, tecnologiche e organizzative delle imprese, che alcuni interessanti lavori di ricerca hanno utilizzato in stime microeconomiche.

L'archivio CNEL sulla contrattazione aziendale elaborato da Monitor-Lavoro, dal 1996 raccoglie e organizza in modo sistematico i testi dei contratti di secondo livello, depositati dalle imprese⁴⁷. I dati sono relativi alle sole imprese che hanno svolto contrattazione decentrata formalizzata, non provengono da un campione rappresentativo e non vengono riproporzionati, o elaborati, per stimare delle tendenze generali⁴⁸. L'archivio a primavera 2008 conteneva quasi 3.000 accordi aziendali, siglati nel settore privato entro il 2006 da oltre 1.100 imprese, classificate in 12 aree contrattuali e distinte tra quelle sopra o sotto i 1.000 addetti. Periodicamente viene calcolata l'intensità della contrattazione aziendale, relativa al flusso delle imprese che hanno siglato accordi nell'anno, in percentuale di quelle incluse nell'archivio, che cioè hanno svolto contrattazione decentrata. Un aspetto particolarmente interessante, altrimenti poco conosciuto, è la frequenza con cui vengono trattati i diversi temi salariali, le forme occupazionali flessibili, gli orari di lavoro, i mutamenti organizzativi.

L'indagine della Banca d'Italia ha raccolto dati di flusso e dati di stock, anche se in periodi diversi. In particolare, solo nel 1994, 1996 e 1999, ma non più nel seguito, è stata rilevata la presenza o assenza di un contratto aziendale; l'eventuale ricorso a premi legati alla performance; una indicazione qualitativa sul grado di flessibilità dei premi. Il campione stratificato era composto da circa 1.000 imprese industriali con almeno 50 addetti (tav. 1). Nel 2001, è stata ripetuta la rilevazione per le sole imprese industriali tra 20 e 49 addetti, appena introdotte nel campione⁴⁹. Queste informazioni sono riassunte e confrontate con quelle di fonte Federmeccanica e CNEL nel capitolo 2.

Dal 1995, si rileva annualmente l'eventuale pagamento nell'anno di premi salariali aziendali, aggiuntivi

⁴⁶ Citare Origo e studi simili su Federmeccanica.

⁴⁷ Cfr. CNEL, Notiziario sulla contrattazione; www.cnel.it.

⁴⁸ Non è inoltre chiaro quale sia l'effetto di selezione legato a: 1) l'azione volontaria di depositare gli accordi da parte di uno dei sottoscrittori; 2) la mancanza di ricerca attiva di informazioni aggiornate relative alle imprese già presenti nell'archivio; 3) la graduale comparsa di nuove imprese, di cui non si ricostruisce la passata attività contrattuale.

⁴⁹ Nessuna rilevazione sulla presenza di un contratto aziendale è stata invece sinora condotta sulle oltre 1.000 imprese

rispetto ai minimi fissati dal contratto nazionale di categoria, e la loro incidenza sulle retribuzioni complessive (tav.1). Le progressive estensioni del campione hanno portato la copertura da circa 700 imprese industriali con almeno 50 addetti nel 1995, sino alle attuali circa 3.000 imprese industriali e 1.000 nei servizi privati non finanziari, che dal 2002 coprono anche le imprese tra 20 e 49 addetti. La cadenza discontinua e la scarsa entità di questi pagamenti verrà commentata nel cap. 3.

Dal 2002, infine, per le circa 4.000 imprese prima citate, si è iniziato a rilevare il livello medio della retribuzione complessiva, e l'incidenza percentuale delle voci che eccedono i minimi fissati nel contratto nazionale⁵⁰. Queste informazioni, elaborate per la prima volta a livello di singola impresa nel cap. 5, sono distinte tra “apprendisti e operai” e “impiegati e quadri”.

dei servizi privati non finanziari, rilevate a partire dal 2003.

⁵⁰ Questa incidenza assomma quindi: 1) le voci pagate unilateralmente dalle imprese; 2) quelle contrattate in azienda in modo tradizionale e pagate in cifra fissa (ad esempio premi di produzione, superminimi collettivi e individuali); 3) le voci fissate in contratti aziendali con premi di risultato, variabili in funzione della performance dell'impresa.

Bibliografia

- Banca d'Italia (1996), *Metodi e risultati dell'indagine sugli investimenti delle imprese industriali*, Supplemento al Bollettino Statistico, Note metodologiche e informazioni statistiche, n.s. 6, n.59, 21 ottobre 1996.
- Banca d'Italia (anni vari), *Le indagini sulle imprese industriali e dei servizi*, Supplementi al Bollettino Statistico. Ad esempio n. 41 e n. 65 del 2007.
- Brandolini A., Casadio P., Cipollone P., Magnani M., Rosolia A. e R. Torrini (2005), “*Employment Growth in Italy in the 1990s: Institutional Arrangements and Market Forces*”, Paper presentato al Workshop AIEL in onore di Ezio Tarantelli, Università di Roma "La Sapienza", marzo 2005.
- Casadio, P. (1999), “Diffusione dei premi di risultato e differenziali retributivi territoriali nell'industria”, *Lavoro e Relazioni Industriali*, n. 1, gennaio – giugno, pp. 57-81.
- Casadio, P. e L. D'Aurizio (2001). “Flessibilità oraria, occupazionale e retributiva nell'industria italiana: complementi o sostituti?”, *Economia e Lavoro*, Anno XXXV, n.3, pp.71-91.
- Casadio, P. (2003). “Wage Formation in the Italian Private Sector after the 1992-93 Income Policy agreements”, ch.6 in Fagan, G., Mongelli, F. P. e Morgan, J. (2003), *Institutions and Wage Formation in the New Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- Casadio, P. Lamelas, M. e G. Rodano (2004). “Cambiamento istituzionale, salari e flessibilità: l'esperienza della concertazione in Italia”, *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, aprile-giugno 2005, Anno CXIII, n.2, pp.185-214.
- CER (1991), “Gli effetti della contrattazione aziendale integrativa”, Rapporto Trimestrale, Centro Europa Ricerche, n.3, 1991, pp.42-44.
- CNEL (1997; 2000), *Rapporto sulle retribuzioni e sul costo del lavoro*.
- CNEL (2002). *La contrattazione aziendale nel settore privato dell'economia*, Roma.
- Commissione Giugni (1997), Commissione per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993, “Relazione finale”. *Economia e Lavoro*, n. 3, pp. 99-120.
- Federmeccanica (anni vari), *Indagine annuale sull'industria metalmeccanica*
- Federmeccanica (1997), *La contrattazione aziendale nel settore metalmeccanico privato nel periodo 1995-1996*.
- Fabiani, S., A. Locarno, G. Oneto e P. Sestito (1998). “Risultati e problemi di un quinquennio di politica dei redditi: una prima valutazione quantitativa”, *Temi di discussione*, Banca d'Italia, n.329, 1998.
- ISTAT (2000). “La flessibilità del mercato del lavoro nel periodo 1995-96”. *Informazioni*, no. 34, Roma.
- ISTAT, *La struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni nella seconda metà degli anni '90*. Roma, Collana Informazioni, 2000.
- Megale A., D'aloia G., Birindelli L.. *La politica dei redditi negli anni '90. Potere d'acquisto, contrattazione e produttività in Italia e in Europa*. Roma, Ediesse 2003.
- Origo F., *Il ruolo del premio di risultato nella contrattazione decentrata in Italia negli anni 90*, 2000.
- Rossi, F. (1997), *La contrattazione aziendale nel triennio 1994-1996*, Centro Studi Confindustria, C.S.C. Ricerche, Discussion Paper, n. 123, dicembre 1997.
- Rossi, F. and P. Sestito (2000), “Contrattazione aziendale, struttura negoziale e determinazione decentrata del salario”, *Rivista di Politica Economica*, ottobre-novembre, pp.129-184.

Sestito, P. (1995), *Il livello aziendale della contrattazione sindacale in Italia: una rassegna delle evidenze e alcune considerazioni*, Banca d'Italia, aprile 1995.

Altre fonti di dati sulla contrattazione aziendale

Cesos (anni vari), "Le relazioni sindacali in Italia". Utilizzato ad esempio in Bordogna L. (1998), "La contrattazione decentrata nell'industria", Cesos: Le relazioni sindacali in Italia 1996-97, Roma.

Confindustria (anni vari sino al 1997), Indagine annuale sull'industria. Estensione agli altri comparti industriali dell'Indagine Federmeccanica; è stata sospesa nel 1997.

Federmeccanica (anni vari), *Indagine annuale sull'industria metalmeccanica*. Contiene dati sulla contrattazione aziendale nel settore a partire dal 1988.

Fim-CISL Lombardia e Fondazione Pietro Seveso (anni vari, sino al 2004), *La contrattazione aziendale nel settore metalmeccanico in Lombardia*. Quaderni dell'Osservatorio sindacale.

Ires Emilia-Romagna (1999 e 2001), *Banca dati sulla contrattazione di secondo livello*. Utilizzata ad esempio in Auleta O., Fabbri R., Melotti M., Pini P. (1999), "La contrattazione aziendale del premio di risultato nelle imprese emiliano-romagnole: alcuni risultati preliminari".

Informazioni sulla contrattazione aziendale rilevate nell'indagine della Banca d'Italia

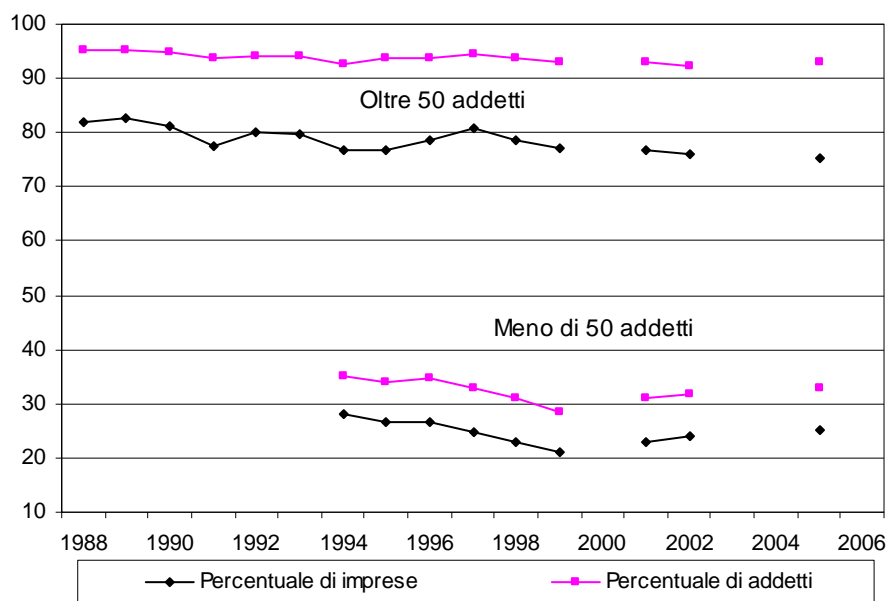
Variabili	Anni di rilevazione	Caratteristiche del campione	Dimensione delle imprese
1) Esistenza di un contratto aziendale; eventuale ricorso a premi salariali variabili; indicazioni sul grado di flessibilità dei premi.	1994; 96; 99	circa 1.000 imprese industriali	oltre 50 addetti
	2001	circa 450 imprese industriali	20-49 addetti
2) Pagamento in azienda nell'anno, di incrementi aggiuntivi rispetto al contratto nazionale; loro peso % sulla retribuzione totale.	dal 1995 al 2000	circa 700 imprese industriali	oltre 50 addetti
	nel 2001	circa 1.600 imprese industriali	oltre 50 addetti
	dal 2002	circa 3.000 imprese industriali e circa 1.000 nei servizi privati non finanziari	oltre 20 addetti; oltre 20 addetti
3) Retribuzione totale media e peso % complessivo delle voci che eccedono il minimo nazionale, separatamente per operai e apprendisti; impiegati e quadri.	dal 2002	circa 3.000 imprese industriali e circa 1.000 nei servizi privati non finanziari	oltre 20 addetti; oltre 20 addetti

Fonti: Banca d'Italia: 1) e 3) Indagine sulle imprese; 2) Sondaggio congiunturale sulle imprese; rispettivamente Supplementi al Bollettino Statistico n. 41 e n. 65 del 2007.

Fig.1

Copertura dei contratti aziendali nella metalmeccanica

Valori percentuali; imprese con almeno 20 addetti

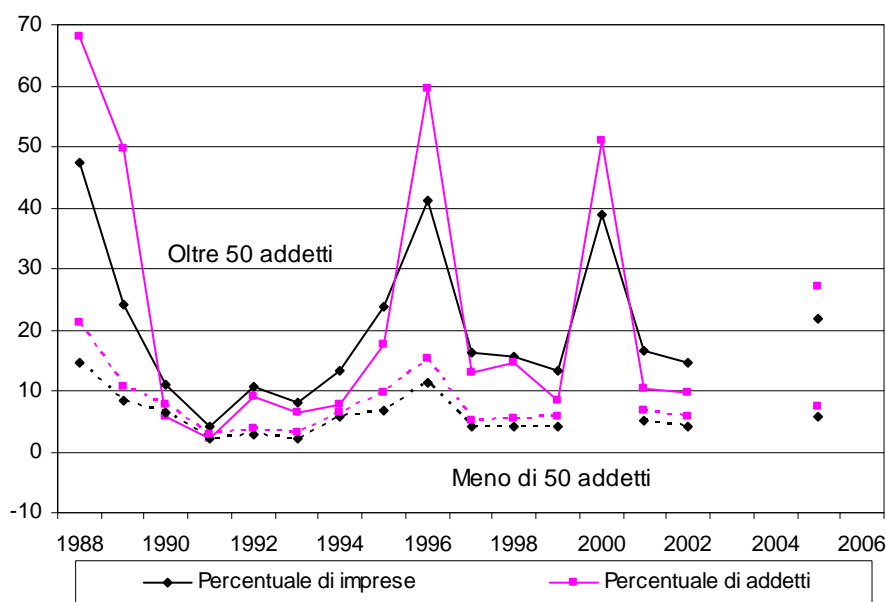


Fonte: Indagine annuale Federmeccanica. La copertura per le imprese sotto i 50 addetti potrebbe essere sovrastimata per la selezione, basata sull'iscrizione all'associazione delle grandi imprese, spesso indotta dal far parte di grandi gruppi. Non presentiamo i dati precedenti al 1993 per le imprese sotto i 50 addetti.

Fig.2

Incidenza di rinnovi dei contratti aziendali nella metalmeccanica

Valori percentuali; imprese con almeno 20 addetti



Fonte: Indagine annuale Federmeccanica. I rinnovi del 2001 per le imprese oltre i 50 addetti sono stimati in base allo stock di contratti in vigore nel 2002, che riporta anche l'anno di sigla.

Intensità della contrattazione aziendale nella metalmeccanica per tipologia di incremento concesso
(imprese con oltre 50 addetti)

Tipo di contratto rinnovato	Quota di imprese che rinnova il contratto aziendale nell'anno														
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1) Quota di imprese che rinnova il contratto aziendale nell'anno															
1) Senza aumenti	0,3	0,1	0,4	0,3	0,6	0,8	1,0	3,2	0,8	0,6	1,1	0,3	<i>n.d.</i>	0,1	0,0
2) Aumenti in cifra fissa	36,5	18,3	8,4	2,2	7,8	5,2	7,5	2,4	3,2	2,4	1,1	0,9	<i>n.d.</i>	1,2	1,7
3) " " legati alla performance:	10,5	5,9	2,4	1,4	2,3	2,0	4,9	18,0	37,1	13,3	13,5	12,1	<i>n.d.</i>	15,4	13,0
- parzialmente collegati	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	5,2	11,4	4,7	3,6	2,8	<i>n.d.</i>	3,5	3,0
- totalmente collegati	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	12,8	25,7	8,6	9,9	9,2	<i>n.d.</i>	11,9	10,0
Totale imprese	47,4	24,2	11,1	3,9	10,6	7,9	13,4	23,7	41,1	16,3	15,7	13,3	39,0	16,7	14,7
2) Quota di addetti alle imprese che rinnovano il contratto aziendale nell'anno															
1) Senza aumenti	0,1	0,1	0,3	0,1	1,9	0,4	0,7	2,6	2,6	0,9	0,6	0,1	<i>n.d.</i>	0,0	0,0
2) Aumenti in cifra fissa	38,5	14,0	4,0	0,7	4,8	5,1	4,2	0,6	1,2	1,5	0,4	0,3	<i>n.d.</i>	0,6	0,5
3) " " legati alla performance:	29,4	35,6	1,5	1,5	2,3	1,1	2,8	14,2	55,7	10,7	13,5	8,0	<i>n.d.</i>	9,8	9,3
- parzialmente collegati	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	3,0	34,2	2,7	2,1	2,6	<i>n.d.</i>	1,9	1,7
- totalmente collegati	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	11,3	21,6	7,9	11,4	5,4	<i>n.d.</i>	8,0	7,6
Totale addetti	68,0	49,6	5,8	2,2	9,0	6,5	7,7	17,4	59,6	13,1	14,5	8,4	51,0	10,4	9,8

Fonte: Indagine Federmeccanica, imprese metalmeccaniche con oltre 50 addetti.

Tipologia dei contratti aziendali integrativi nell'industria, in base ai premi salariali concessi
(percentuale di imprese e di addetti)

Tipo di contratto aziendale:	Nel 2005	
	Imprese	Occupati
a) Mancanza di contratto aziendale	24,7	6,9
b) Presenza di contratto integrativo	75,3	93,1
(di cui)		
b1) Senza incrementi salariali	3,2	3,8
b2) Con premi salariali tradizionali:	8,6	5,0
b3) Con premi legati alla performance:	63,5	84,3
- premi parzialmente legati	18,8	34,1
- premi totalmente legati	44,7	50,1
Totale	100,0	100,0

Fonte: Federmeccanica, Indagine annuale sulle imprese metalmeccaniche.

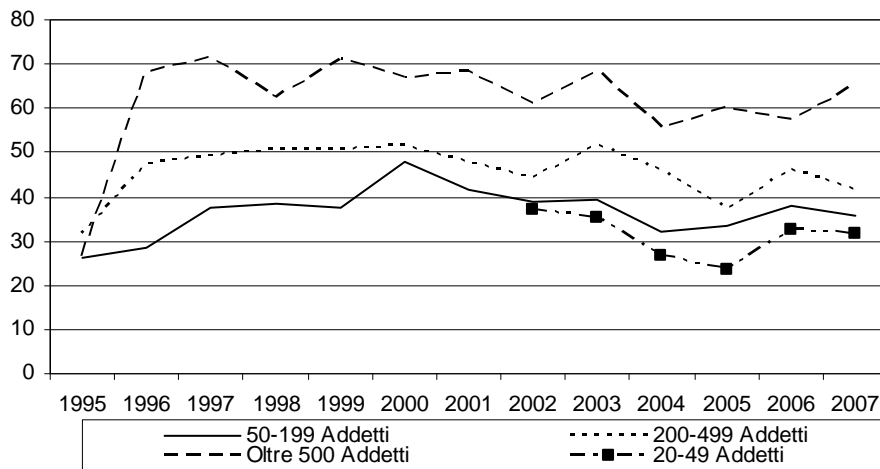
Tipologia dei contratti aziendali integrativi nell'industria, in base ai premi salariali concessi
(percentuale di imprese e di addetti)

Tipo di contratto aziendale:	Con almeno 50 addetti						Con 20-49 addetti	
	A fine 1994		A fine 1996		A fine 1999		A fine 2001	
	Imprese	Occupati	Imprese	Occupati	Imprese	Occupati	Imprese	Occupati
a) Mancanza di contratto aziendale (1)	14,1	7,6	10,2	5,7	11,6	5,2	66,4	63,7
b) Presenza di contratto integrativo	85,9	92,4	89,8	94,3	88,4	94,8	33,6	36,3
(di cui)								
b1) Senza incrementi salariali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,1	9,3
b2) Con premi salariali tradizionali:	64,9	35,0	42,7	26,9	25,3	19,7	9,9	11,1
b3) Con premi legati alla performance:	21,0	57,4	47,1	67,4	63,1	75,1	13,6	15,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

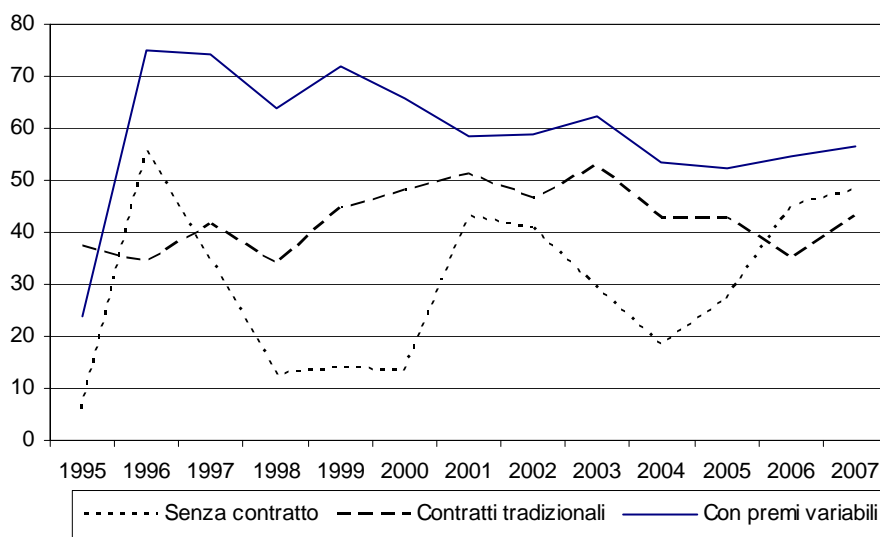
Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali. Note: (1) L'impresa si intende coperta da contratto aziendale integrativo se esiste una voce retributiva pagata continuativamente alla generalità dei dipendenti, anche se fissata in un contratto aziendale scaduto.

Fig.3

**Percentuale di addetti nell'industria che riceve incrementi retributivi in aggiunta al contratto nazionale:
imprese con almeno 20 addetti**



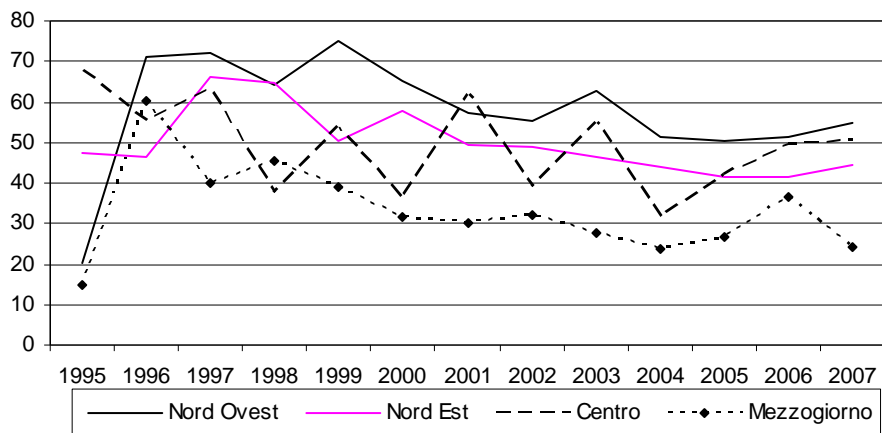
Imprese con oltre 50 addetti per tipo di contratto aziendale



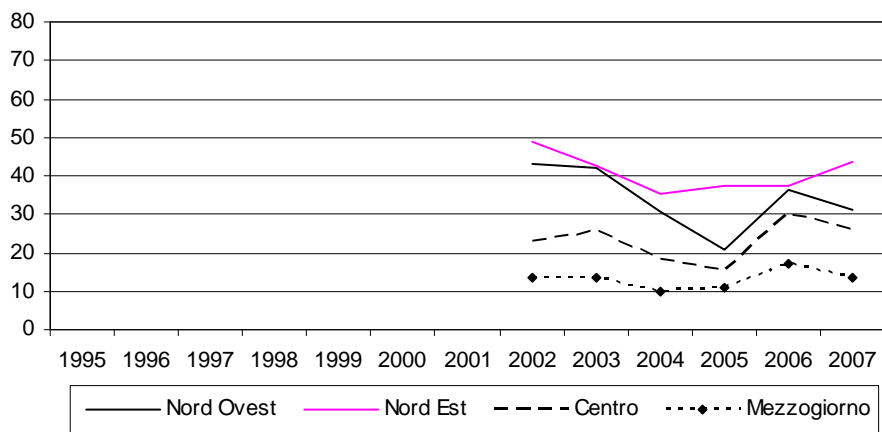
Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali.

Fig.4

**Percentuale di addetti nell'industria che riceve incrementi retributivi in aggiunta al contratto nazionale:
imprese con almeno 50 addetti per area geografica**



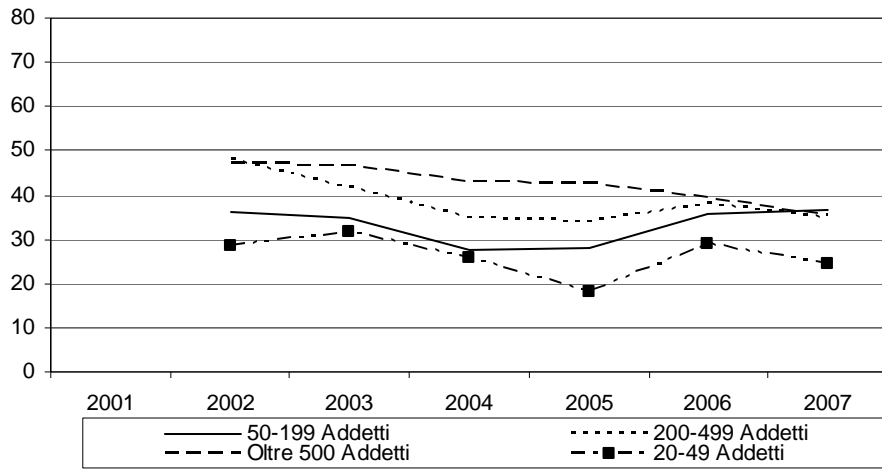
Imprese tra 20 e 49 addetti per area geografica



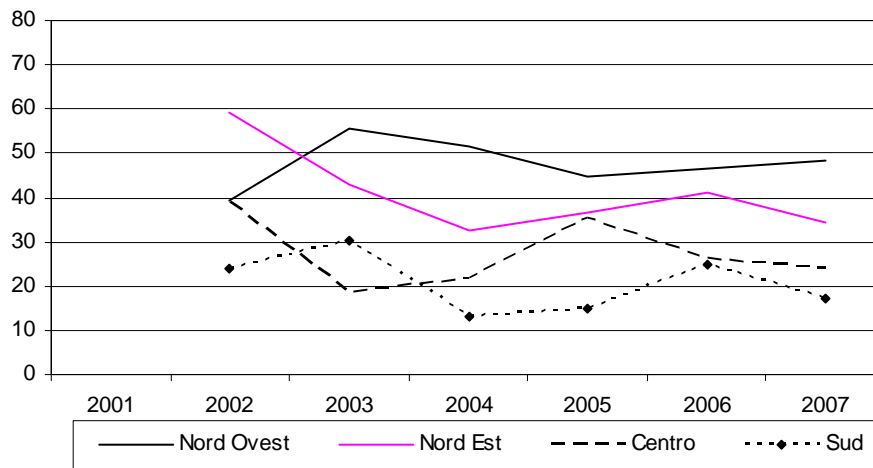
Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali.

Fig.5

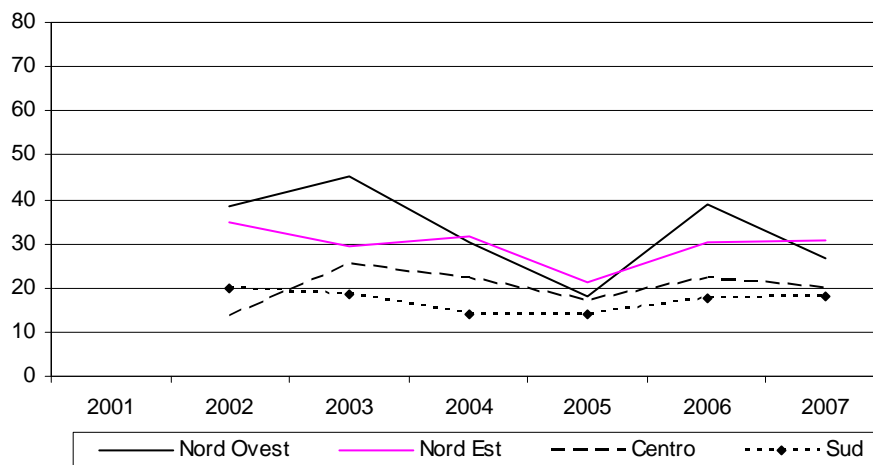
Percentuale di addetti nei servizi privati non finanziari che riceve incrementi retributivi aggiuntivi al contratto nazionale: imprese con almeno 20 addetti



imprese con almeno 50 addetti per area geografica



Imprese tra 20 e 49 addetti per area geografica

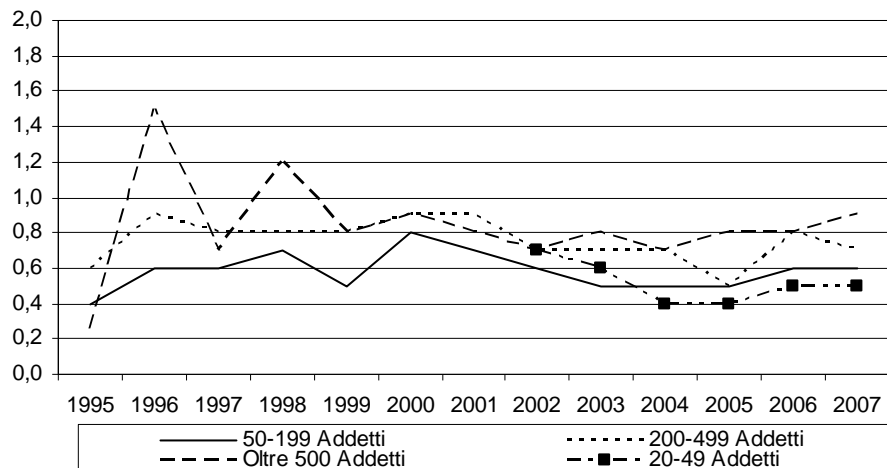


Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali.

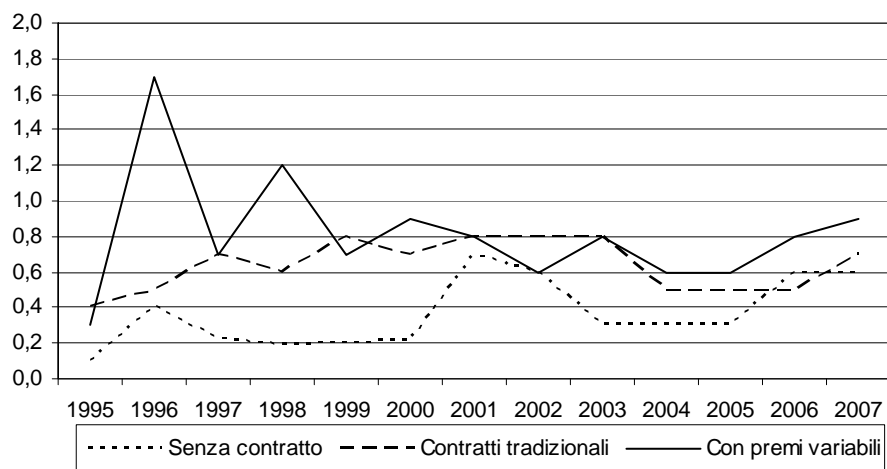
Fig.6

**Incidenza del flusso dei premi aziendali nell'industria: peso %
sulle retribuzioni totali dell'anno precedente**
(include le imprese che non concedono tali premi)

Imprese con almeno 20 addetti



Imprese con oltre 50 addetti per tipo di contratto aziendale

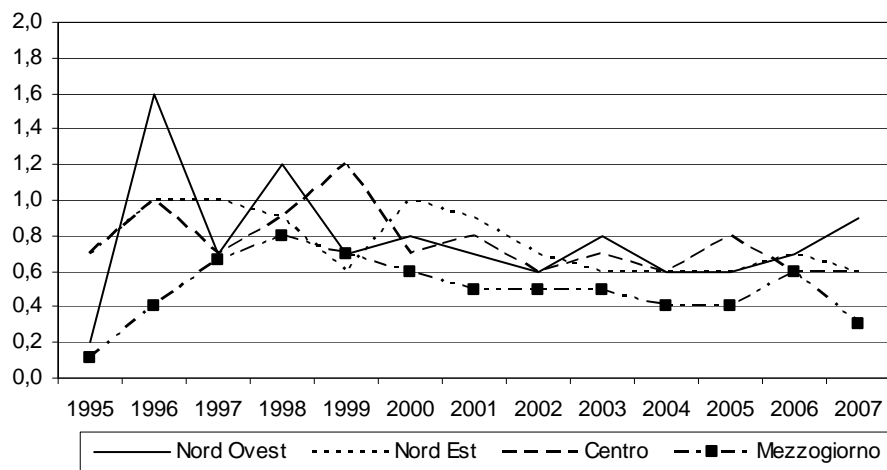


Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali.

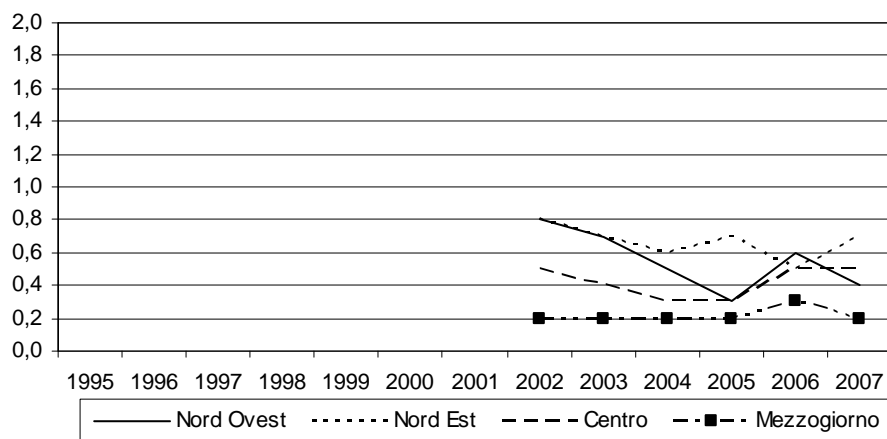
Fig.7

**Incidenza del flusso dei premi aziendali nell'industria: peso %
sulle retribuzioni totali dell'anno precedente**
(include le imprese che non concedono tali premi)

Imprese con almeno 50 addetti per area geografica



Imprese tra 20 e 49 addetti per area geografica



Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali.

Quota % della retribuzione che supera il minimo contrattuale nazionale (2002-06)
(Imprese industriali di oltre 20 addetti; percentuali)

Area	Numero di addetti				Totale
	20-49	50-199	200-499	500 e più	
<i>1) Operai e apprendisti</i>					
Nord Est	10,8	10,7	12,7	13,0	12,6
Nord Ovest	8,9	10,1	11,3	13,4	12,8
Centro	5,8	7,9	9,4	9,9	9,0
Mezzogiorno	2,8	5,2	6,1	10,3	6,3
<i>Italia</i>	<i>5,3</i>	<i>7,8</i>	<i>10,3</i>	<i>11,6</i>	<i>10,6</i>
<i>2) Impiegati e quadri</i>					
Nord Est	15,6	17,2	20,5	21,6	20,7
Nord Ovest	13,8	15,9	19,9	23,7	22,4
Centro	8,5	11,8	16,7	16,9	15,4
Mezzogiorno	3,9	7,6	9,5	15,9	9,6
<i>Italia</i>	<i>7,8</i>	<i>12,0</i>	<i>17,4</i>	<i>20,3</i>	<i>17,9</i>
<i>3) Totale dei dipendenti</i>					
Nord Est	13,4	14,1	16,7	16,6	16,2
Nord Ovest	11,4	13,1	15,6	18,8	17,8
Centro	7,2	9,9	12,9	14,1	12,7
Mezzogiorno	3,3	6,4	8,0	13,2	8,1
<i>Italia</i>	<i>6,7</i>	<i>9,9</i>	<i>13,9</i>	<i>16,9</i>	<i>14,9</i>

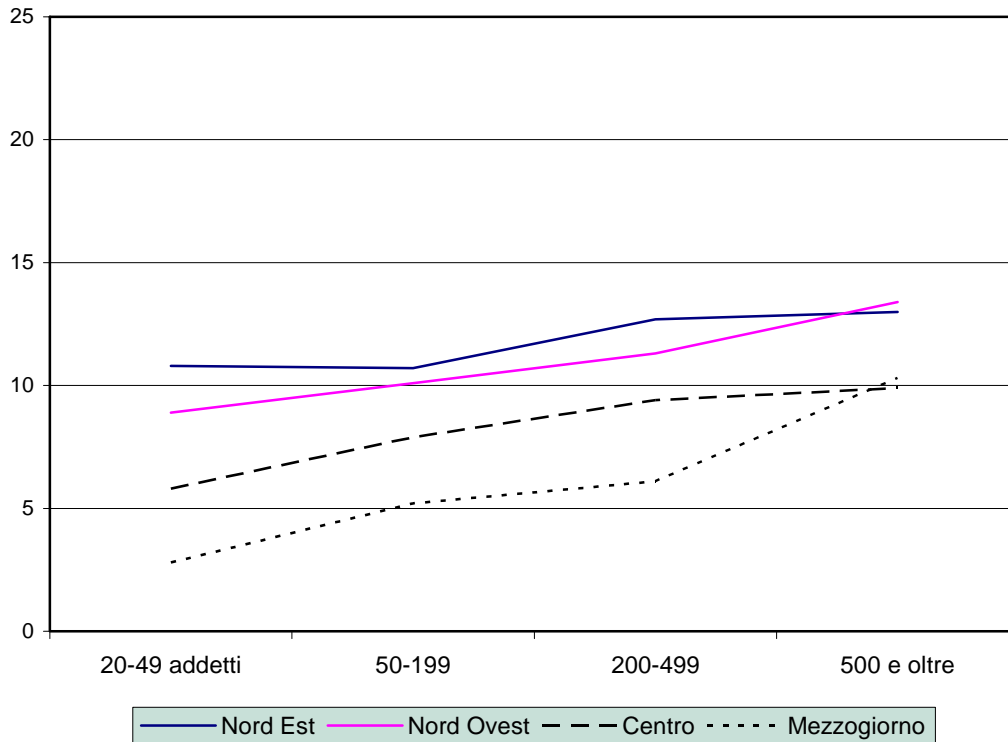
Fonte: Banca d'Italia, Indagine sulle imprese industriali.

Note: dati pesati col numero di addetti

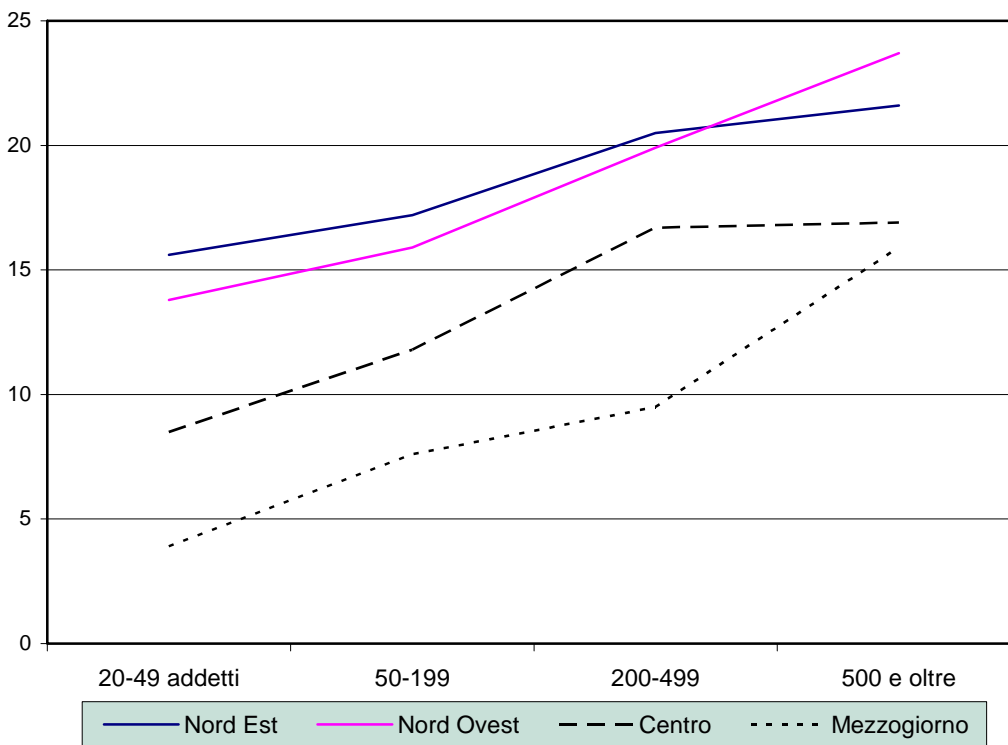
Fig. 8

Quota media della retribuzione che eccede i minimi del contratto nazionale (2002-2006)
 (Imprese industriali con almeno 20 addetti; valori percentuali)

a) Operai e apprendisti



b) Impiegati e quadri



Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali; Nota: media dei valori 2002-2006

Tav. 6

PESO % DELLE VOCI RETRIBUTIVE AGGIUNTIVE AL CONTRATTO NAZIONALE: IMPRESE INDUSTRIALI CON ALMENO 20 ADDETTI, ANNI 2002-2006 ⁽¹⁾

(valori percentuali) ⁽²⁾

Variabili esplicative	Retribuzioni degli operai				Retribuzioni di impiegati e quadri			
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
Localizzazione della Sede amministrativa (regioni del Centro = base di riferimento)								
Nord Est	3,9***	3,1***	3,1***	2,4***	6,3***	4,9***	4,9***	4,3***
Nord Ovest	2,8***	1,9***	1,7***	1,6***	5,3***	3,7***	3,5***	3,1***
Mezzogiorno	-3,4***	-2,9***	-2,8***	-2,6***	-5,7***	-4,7***	-4,7***	-4,8***
Classe dimensionale (50-99 addetti = base di riferimento)								
20-49 addetti		-1,3***	-1,2***	-1,7***		-2,0***	-1,8***	-2,7***
100-199 addetti		0,9***	0,7***	0,9***		1,7***	1,5***	0,9*
200-499 addetti		1,7***	1,6***	1,7***		4,2***	3,9***	4,9***
500-999 addetti		2,1***	1,8***	2,6***		4,8***	4,4***	4,7***
Oltre 1.000 addetti		3,7***	3,4***	5,6***		7,6***	7,1***	10,4***
Tipologia di prodotto (bene di consumo = base di riferimento)								
Beni di investimento			1,1***	1,1***			0,9**	1,0**
Beni intermedi			0,8***	0,9***			1,2***	1,2***
Intensità di utilizzo dei fattori produttivi								
Log ore lavorate pro capite			2,5***	2,5***			2,3***	2,3***
Caratteristiche dei contratti aziendali (mancanza di contratto, o di informazioni = base di riferimento)								
Contratto a premi fissi			1,1***	1,2***			0,7**	0,8***
Contratto a premi variabili			1,3***	1,5***			1,7***	1,9***
Interazioni tra localizzazione e dimensione								
Nord Est con 20-49 addetti				2,7***				2,9***
Nord Ovest con 20-49 add.				1,2***				2,0**
Mezzogiorno, 200-499 add.				0,00				-1,8**
Nord Est, oltre 1.000 add.				-2,8***				-5,4***
Nord Ovest, oltre 1.000 add.				-3,2***				-4,0***
Variabili di controllo (oltre a intercetta e dummi annuali)								
15 settori produttivi	No	Si ***	Si ***	Si ***	No	Si ***	Si ***	Si ***
Informazioni descrittive e test diagnostici								
N. osservazioni / N. anni	12.214 / 5	12.214 / 5	12.214 / 5	12.214 / 5	12.144 / 5	12.144 / 5	12.144 / 5	12.144 / 5
R ² corretto	0,127	0,177	0,184	0,189	0,175	0,244	0,248	0,251

Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni della Indagine sulle imprese industriali con almeno 20 addetti, anni 2002-2006. Per maggiori informazioni si rinvia al Supplemento al Bollettino Statistico N. 41 del luglio 2007.

Note: (1) Dal 2002, per ogni impresa del campione, separatamente per "Operai e Apprendisti" e per "Impiegati e Quadri" vengono rilevate: a) la retribuzione totale lorda media annua pro capite; b) l'incidenza percentuale su quel totale delle voci fissate dal contratto nazionale di categoria. Queste ultime voci includono i minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno. - (2) Uno, due e tre asterischi indicano rispettivamente la significatività del coefficiente stimato tra 10 e 5 per cento; tra 5 e 1 per cento; oltre l'1 per cento.

Tav. 7

PESO DELLE VOCI RETRIBUTIVE FISSATE IN AZIENDA, AGGIUNTIVE RISPETTO AL CONTRATTO NAZIONALE: IMPRESE INDUSTRIALI CON ALMENO 20 ADDETTI, ANNI 2002-2006 ⁽¹⁾

(valori percentuali)

Peso in classi	Operai	Impiegati
Zero	22,1	18,3
Tra 0 e 5 %	15,8	9,6
Tra 5 e 10%	20,6	12,4
Tra 10 e 15%	19,4	12,8
Tra 15 e 20%	9,5	9,3
Tra 20 e 25%	4,6	9,9
Tra 25 e 30%	7,4	13,5
Oltre il 30%	0,6	14,5
Totale	100,0	100,0

Peso in classi	Operai				Impiegati			
	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole
Zero	9,4	9,7	30,6	47,2	5,7	3,4	28,3	43,4
Tra 0 e 5 %	20,7	15,9	12,8	14,6	10,4	9,3	8,7	10,8
Tra 5 e 10%	23,2	20,6	20,8	15,5	16,9	11,1	10,4	12,4
Tra 10 e 15%	15,3	25,9	21,0	9,7	13,6	8,2	18,2	7,5
Tra 15 e 20%	14,3	11,1	6,4	5,9	9,2	13,3	6,6	7,9
Tra 20 e 25%	6,1	6,7	2,6	3,1	8,5	13,5	9,3	6,1
Tra 25 e 30%	10,9	8,8	5,3	4,0	14,9	17,3	12,1	7,0
Oltre il 30%	0,2	1,3	0,6	0,1	20,8	23,9	6,5	4,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

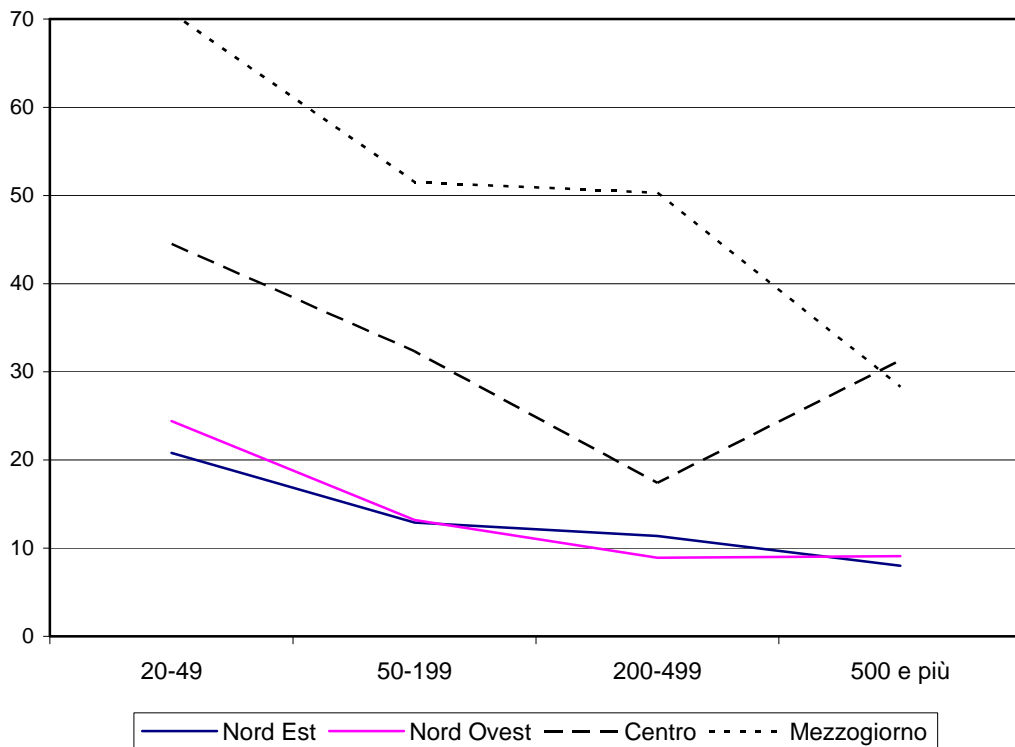
Fonte: Banca d'Italia, elaborazioni della Indagine sulle imprese industriali con almeno 20 addetti, anni 2002-2006. Per maggiori informazioni si rinvia al Supplemento al Bollettino Statistico N. 41 del luglio 2007.

Note: (1) Dalla retribuzione totale vengono scorporate le voci fissate dal contratto nazionale di categoria, che includono i minimi tabellari, la ex contingenza, tredicesima e mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità di mensa, straordinari e indennità di turno.

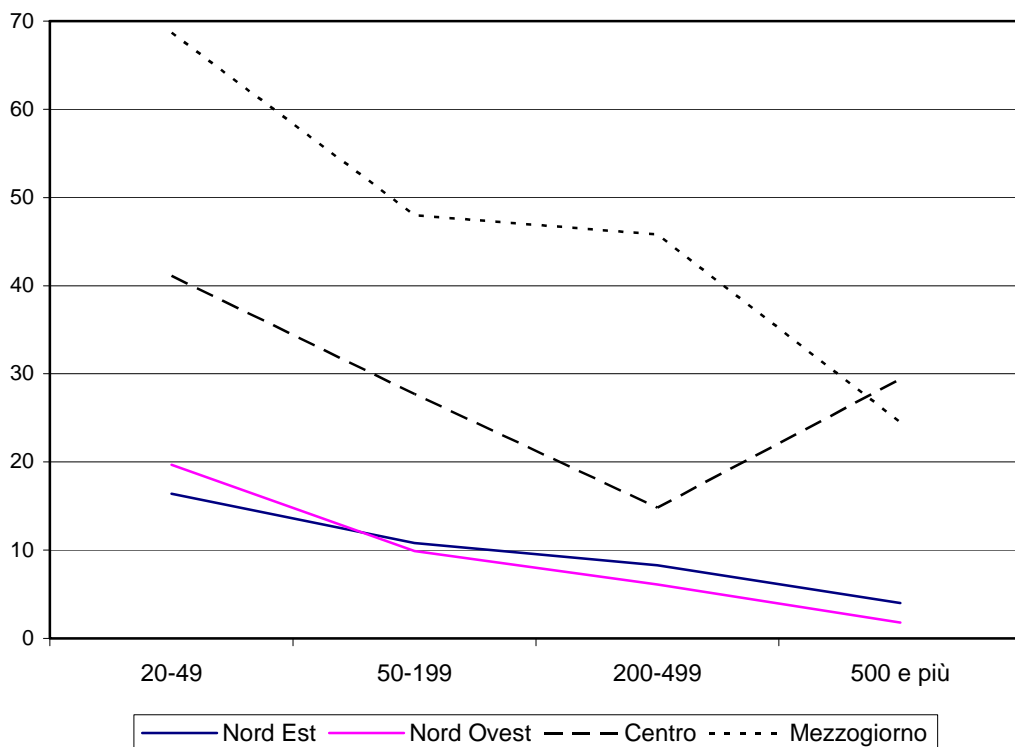
Fig. 9

Quota di addetti che percepisce solo il minimo da contratto nazionale (2002-06)
 (Imprese industriali con almeno 20 addetti; percentuali)

a) Operai e apprendisti



b) Impiegati e quadri



Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali. Nota: quota di addetti alle imprese che al totale degli operai, o degli impiegati pagano soltanto il minimo nazionale

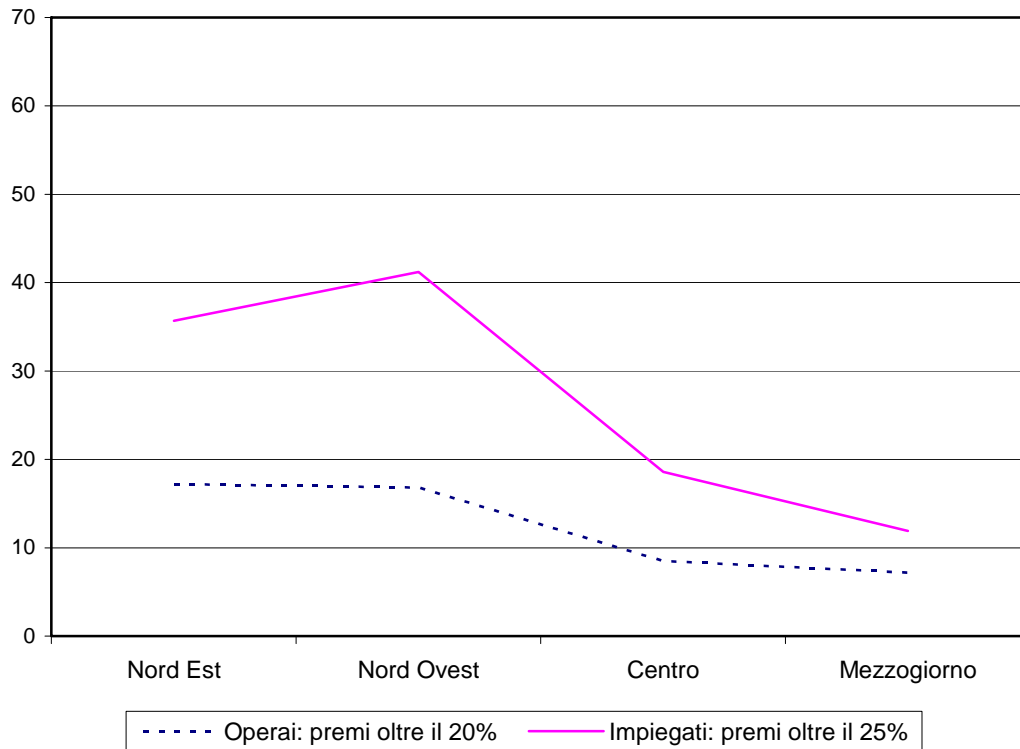
Tav. 7

Quota di dipendenti che percepisce solo la retribuzione minima contrattuale
(valori percentuali; imprese pesate col numero di addetti)

Area	Numero di addetti				Totale
	20-49	50-199	200-499	500 e più	
<i>1) Operai e apprendisti</i>					
Nord Est	20,8	12,9	11,4	8,0	9,4
Nord Ovest	24,4	13,2	8,9	9,1	9,7
Centro	44,5	32,3	17,4	31,3	30,6
Mezzogiorno	70,7	51,5	50,3	28,3	47,2
<i>Italia</i>	<i>51,5</i>	<i>32,7</i>	<i>19,8</i>	<i>18,7</i>	<i>22,1</i>
<i>2) Impiegati e quadri</i>					
Nord Est	16,4	10,8	8,3	4,0	5,7
Nord Ovest	19,7	9,9	6,1	1,8	3,4
Centro	41,1	27,7	14,8	29,4	28,2
Mezzogiorno	68,7	48,0	45,8	24,5	43,4
<i>Italia</i>	<i>48,1</i>	<i>29,2</i>	<i>16,7</i>	<i>14,4</i>	<i>18,1</i>

Fig. 10

Quota di addetti che percepisce degli “elevati premi aziendali” (2002–06)
(Imprese industriali con almeno 20 addetti; percentuali)



Fonte: Banca d'Italia: Indagine sulle imprese industriali.

Nota: quota di operai (impiegati) addetti alle imprese che pagano premi aziendali medi superiori al 20 (25) per cento della retribuzione totale.