



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

***Membership* datoriale e contrattazione collettiva
in Italia: evidenze empiriche da un'indagine INAPP**

FRANCESCA BERGAMANTE
Ricercatrice INAPP

MANUEL MAROCCO
Ricercatore INAPP

vol. 4, no. 2, 2018

ISSN: 2421-2695





***Membership* datoriale e contrattazione collettiva in Italia: evidenze empiriche da un'indagine INAPP**

FRANCESCA BERGAMANTE
Ricercatrice INAPP
f.bergamante@inapp.org

MANUEL MAROCCO
Ricercatore INAPP
m.marocco@inapp.org

ABSTRACT

Decentralization of collective bargaining is considered a key element to introduce innovations and changes work's organization. Since 2011, European institutions too have promoted the dissemination of collective agreements more sensitive to corporate market conditions.

What is the role of employer's associations in this context? The article intends to provide an analysis in this regard, using data from the INAPP-RIL survey conducted on a sample of about 26,000 Italian firms. After studying the trend of membership rates and membership density over time, as well as the determinants that influence membership, the article focuses on the latter's influence on the dissemination and coverage of collective cross-sector bargaining.

On the basis of the main evidence contained in the descriptive analyses, it may seemingly be stated that the barycentre of the Italian collective bargaining system - the «National Collective Labour Agreement» - has not been affected by the European, legislative and social partners "multilevel" drive in favour of its decentralisation.

Indeed the multi-employer bargaining has continued to be applied outside of an association membership logic: there has been an increase in the share of firms that state to apply a sectoral agreement spontaneously, without

joining an Employers' Association. The Employers' Association fragmentation is a context which conceals the proliferation of the so called Pirate Agreements, that is a system characterised by a self-opting out of the collective agreement.

At the same time, and perhaps for the same reasons, second-level bargaining is at a standstill. In fact, traditional motivations related to competitiveness continue to make it preferable for small and medium sized firms to maintain the centrality of the national sectoral collective agreement.

Keywords: two-tier system of bargaining; decentralisation of collective bargaining; Italian firms.

***Membership* datoriale e contrattazione collettiva in Italia: evidenze empiriche da un'indagine INAPP**

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Frammentazione dell'associazionismo datoriale e tendenza della contrattazione settoriale. – 3. Lo scarso *appeal* della contrattazione di secondo livello: una prima analisi. – 4. Conclusioni.

1. Premessa

Il sistema di negoziazione collettiva italiano è, da tempo, al centro di tentativi volti a promuoverne il maggiore decentramento, poiché si imputa alla sua eccessiva centralizzazione¹, o comunque alla struttura su due livelli², effetti negativi sulle *performance* macroeconomiche nazionali.

La spinta a favore di un maggiore decentramento³ è stata perseguita diacronicamente, e spesso separatamente, dai principali attori del sistema di relazioni industriali. Da una parte, le parti sociali autonomamente, a partire dal 2009, hanno stipulato una serie di accordi intersettoriali per regolare i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione collettiva, progressivamente ampliando le competenze del secondo livello⁴; dall'altra, la stessa spinta è esercitata dall'attore pubblico, sia mediante interventi legislativi *hard* sulla gerarchia dei livelli di contrattazione collettiva⁵, sia attraverso politiche *soft* di incentivazione economica della stessa contrattazione di secondo livello.

¹ Di recente proprio sul caso italiano il Fondo Monetario internazionale (A. Kangur, *Competitiveness and Wage Bargaining Reform in Italy*, in IMF Working Paper, WP 2018/61, <https://goo.gl/wNR5SR>). Anche Oecd, 2017 continua a collocare l'Italia (insieme a Slovenia e Portogallo) tra i paesi in cui l'assetto permane centralizzato, in quanto la contrattazione aziendale è sostanzialmente limitata e regolamentata in modo preciso dagli accordi di livello superiore.

² Tra gli economisti critici al *two tier bargaining structure* si veda in particolare vedi Boeri, 2014 e 2017.

³ Per una ricostruzione si veda, di recente, il n. 4, 2017 di *QRS*, dal Titolo «Come cambia la struttura contrattuale».

⁴ Per una ricostruzione anche del dibattito dottrinario S. Scarponi, *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 295/2016.

⁵ T. Treu, *La contrattazione collettiva in Europa*, DRI, 2018, 2, 372 ss. Ci si riferisce, da una parte, all'art. 8 della l. n. 148/2011, che attribuisce al contratto di secondo livello (cd. contratti di prossimità) un'ampia facoltà di deroga al contratto collettivo nazionale o alla legge e, dall'altra, all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, che assegna al contratto collettivo di qualsiasi livello il potere di integrare le regole legali in materia di contratti atipici. Secondo Treu, *op. cit.*, 2018, 391 anche in questo secondo caso è alterata la tradizionale gerarchia delle fonti, a causa del rinvio indistinto ai vari livelli della contrattazione collettiva.

D'altro canto, il decentramento è un *trend* consolidato e mondiale, che è iniziato negli anni '80, si è intensificato negli anni '90, per stabilizzarsi nel decennio precedente alla grande recessione, e che ora la stessa crisi ha rinfocolato⁶. Secondo l'Oecd (Oecd, 2017), infatti, in un panorama globale che vede prevalere della contrattazione aziendale (*single-employer bargaining*) nei due terzi dei paesi aderenti, solo nell'Europa continentale la contrattazione nazionale e/o settoriale (*multi-employer bargaining*) svolge ancora un ruolo significativo.

A questo processo già consolidato, si è aggiunto di recente un fattore esogeno: la cd. Nuova Governance Economica Europea⁷, la quale considera la contrattazione a livello di settore una «*labour market rigidity*»⁸, poiché rallenta il processo di allineamento dei salari alla produttività. Si tratta peraltro di una indicazione strategica di carattere generale, spostata sin dal Patto Euro Plus del 2011⁹.

Di fatto, la crisi ha accelerato tendenze *sottotraccia* che la dottrina aveva da tempo evidenziato (Biagi, 1999). I sempre più rigorosi vincoli europei alla flessibilità delle politiche di bilancio e fiscali hanno aumentato l'importanza relativa della flessibilità del mercato del lavoro (cd. internal devaluation), al fine di garantire la competitività dei sistemi economici (Bordogna, Pedersini, 2015). In altre parole, la presenza di questi vincoli, nel contesto della crisi, ha determinato la progressiva attrazione delle dinamiche retributive, e quindi della contrattazione collettiva, nella sfera di sorveglianza macroeconomica della UE, quale fattore di competitività dei costi (così la stessa Commissione Europea, 2015). Costantemente dal 2011, pertanto, nell'ambito delle nuove procedure di sorveglianza macro-economica si invitano i paesi membri alla promozione di meccanismi retributivi maggiormente sensibili alle condizioni di mercato aziendali attraverso il decentramento degli assetti contrattuali (Eurofound, 2014).

⁶ J. Visser, *What happened to collective bargaining during the great re-cession?*, in *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, 5, 9 ss., <https://goo.gl/XGqv6p>

⁷ Per una ricostruzione vedi Menegatti, *Challenging the EU Downward Pressure on National Wage Policy*, *IJCLIR*, 2017, vol. 33.

⁸ P. Marginson, *Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?*, *European Journal of Industrial Relations*, 2015, Vol. 21(2), 97 ss.

⁹ Sottolineava questo aspetto S. Sciarra, *Social law in the wake of the crisis*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT – n. 108/2014. Nell'allegato del Patto Euro Plus, infatti, si richiama i paesi a: «(...) riesaminare gli accordi salariali e laddove necessario, il grado di accentramento del processo negoziale e i meccanismi d'indicizzazione, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nella negoziazione dei contratti collettivi».

Sintomatiche in proposito sono le *Country Specific Recommendations* (Csr), adottate nell'ambito del cd. Semestre Europeo, la procedura per il coordinamento macroeconomico e di controllo preventivo delle politiche nazionali di bilancio introdotta nel 2011. L'esame delle Csr del periodo 2011-2017 (Tav. 1) mostra infatti il carattere sistematico dell'invito rivolto agli Stati Membri ad intervenire sui meccanismi nazionali di determinazione dei salari (*wage setting*), in particolare al fine di allinearne l'andamento con la produttività; questa specifica raccomandazione, dal 2011, è stata pressoché sempre rivolta all'Italia¹⁰ (insieme a Belgio e Francia). Inoltre, nel tempo, il numero di paesi invitati a rivedere il *wage setting* sono quasi duplicati (erano 8 nel 2001, sono 14 nel 2018).

Tav. 1. Frequenza della CSR Rivedere il Wage Setting - Allineamento con la produttività

Paese	2011-12*	2012-13**	2013-14***	2014-15****	2015-16*****	2016-2017*****	2017-2018*****	Tot
AT						●	●	2
BE	●	●	●	●	●	●	●	7
BG	●				●	●	●	4
CY	●					●	●	3
CZ								0
DE		●	●	●			●	4
DK								0
EE						●	●	2
ES	●			●	●			3
FI		●	●		●	●	●	5
FR	●	●	●	●	●	●	●	7
HR				●	●	●	●	4
HU								0
IE								0
IT	●	●	●	●	●		●	6

¹⁰ Seppure, per la prima volta dal 2011, la Raccomandazione specifica per il 2016 (Raccomandazione del Consiglio del 12 luglio 2016) non contiene alcuna indicazione in materia di *wage setting*, si tratta, per così dire, solo un rinvio a settembre. Infatti, dalle considerazioni (n. 16) si evince che, comunque, la materia continua ad essere oggetto di specifica attenzione. Dopo aver ribadito che: «In Italia la contrattazione di secondo livello non è ancora sviluppata a sufficienza», si constata che: «Secondo il programma nazionale di riforma, tale riforma (quella degli assetti della contrattazione collettiva n.d.a) è attesa entro fine 2016».

LT								0
LU	•		•	•	•	•		4
LV						•	•	2
MT	•	•						2
NL				•			•	1
PL								0
PT				•	•	•	•	4
RO				•	•	•	•	4
SE		•						1
SI		•	•	•	•			4
SK								0
UK								0
Tot	8	8	7	11	10	12	14	70

Fonte: nostra elaborazione su Clauwert, 2017

* EL, IE, LV, PT e RO non hanno ricevuto CSR

** EL, IE, PT e RO non hanno ricevuto CSR

*** CY, EL; IE e PT non hanno ricevuto CSR

**** CY e EL non hanno ricevuto CSR

***** EL non ha ricevuto CSR

D'altro canto, a cominciare dalla lettera *non segreta* inviata dalla Banca Centrale Europea all'Esecutivo italiano nell'agosto del 2011¹¹, il sistema di relazioni industriali italiano è, per così dire, un *sorvegliato speciale*. Anche di recente, documenti interni della Commissione europea hanno stigmatizzato la scarsa istituzionalizzazione del sistema di contrattazione collettiva italiana («Le norme sono poco chiare e non ben specificate»¹²), imputando alla rigidità del *wage setting*, la scarsa reattività delle retribuzioni italiane agli andamenti della inflazione e della produzione, in un arco temporale in cui questi ultimi due indicatori sono entrambi negativi. La rigidità – secondo gli uffici della Commissione – deriva in particolare dalla struttura della contrattazione collettiva italiana (centralizzazione) che comprime le componenti variabili dei salari, nonché dalla eccessiva durata della parte economica dei contratti, se si tiene conto della lentezza delle procedure di rinnovo degli stessi. Pesa, pertanto, sulla rigidità del *wage setting* la scarsa diffusione della contrattazione

¹¹ Cfr. <https://goo.gl/2UnYk5>. Per una ricostruzione della tempesta finanziaria dell'estate del 2011 cfr. S. Sacchi, *Conditionality by other means: EU involvement in Italy's structural reforms in the sovereign debt crisis*, in *Comparative European Politics*, 2015, Vol. 13, 1, 77 ss.

¹² Cfr. SWD (2016) 81 def, 46.

di secondo livello, che «ostacola lo sviluppo di soluzioni innovative a livello di impresa che potrebbero migliorare la produttività e favorire la risposta delle retribuzioni alle condizioni del mercato del lavoro»¹³.

Secondo gli uffici europei, rispetto a questa strategia di decentramento del sistema di contrattazione collettiva ed agli strumenti per raggiungerla, si frappongono diversi – se non tutti – i caratteri base del sistema di relazioni industriali italiano. Nell'ordine: scarsa istituzionalizzazione; eccessiva centralizzazione; portata limitata del secondo livello; meccanismo automatico di estensione soggettiva del contratto collettivo in via giurisprudenziale; non operatività nel settore privato dei criteri per misurare la rappresentatività sindacale; eccessiva durata dei contratti collettivi¹⁴.

Poste queste tendenze internazionali in atto è utile verificare sulla base delle evidenze empiriche le tendenze e lo stato di salute di questo sistema.

A quest'ultimo scopo utilizzeremo la Rilevazione su Imprese e Lavoro (Ril), un'indagine dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp) giunta nel 2015 alla IV^a edizione (gli anni precedenti della rilevazione sono 2005, 2007, 2010), condotta su un campione di circa 26.000 imprese rappresentativo delle società di persone e di capitali attive nei settori privati extragricoli. L'indagine, svolta con tecnica Cati (*Computer-assisted telephone interviewing*), raccoglie una serie molto dettagliata di informazioni relative alla composizione della forza lavoro occupata, alle caratteristiche della specializzazione produttiva, alle relazioni industriali, ecc. oltre a contenere dati relativi ai bilanci aziendali, come lo stock di capitale fisico, il valore aggiunto, il costo del lavoro¹⁵.

¹³ Così ancora SWD (2016) 81 final, 40.

¹⁴ Vedi ancora SWD (2016) 81 def, Riquadro 2.4.1.

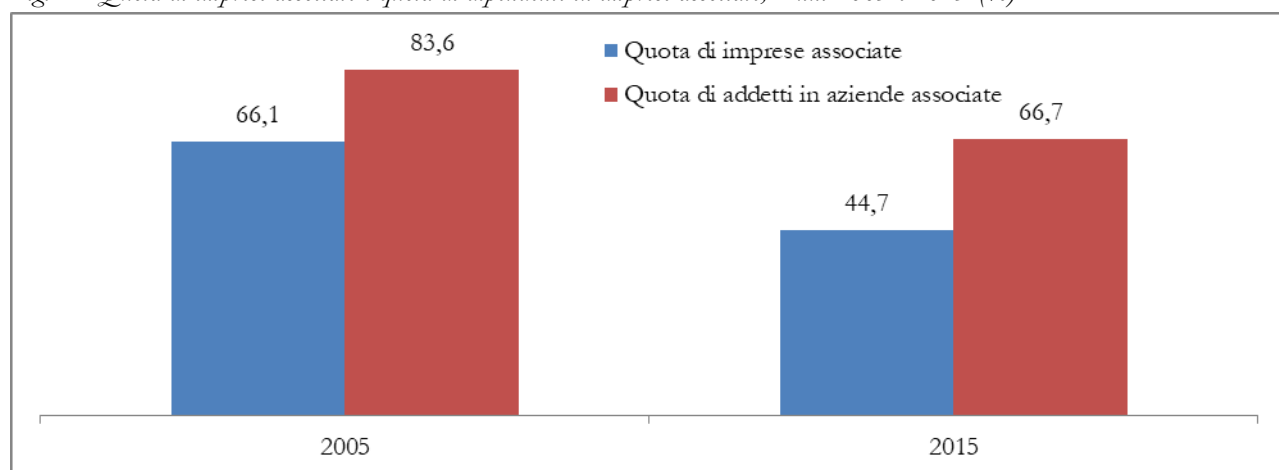
¹⁵ La strategia campionaria ha previsto un campionamento stratificato con estrazione a probabilità variabili in proporzione alla dimensione d'impresa; l'allocatione del campione prevede la pianificazione dei domini di studio che coincidono con la regione, la classe di ampiezza, la forma giuridica e il settore di attività economica; la fase di stima ha previsto la messa a punto di uno stimatore calibrato basato su una serie di informazioni ausiliarie. I totali noti dalla procedura di calibrazione sono stati ricavati dall'archivio ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive) fornito dall'Istat e coincidono con i domini di studio. La popolazione di riferimento è quella fornita dall'Istat con l'archivio ASIA. Per approfondimenti si veda: <http://www.inapp.org/it/ril>.

2. Frammentazione dell'associazionismo datoriale e tendenza della contrattazione settoriale

L'indagine Inapp-Ril, rivolta alle imprese, consente innanzi tutto di considerare l'evoluzione nel tempo della quota di quante tra queste ultime dichiarano di essere iscritte ad una associazione datoriale (membership). Da questo punto di vista è osservabile un progressivo e importante calo del tasso di adesione (vedi Fig. 1): se nel 2005 poco più del 66% delle imprese con almeno un dipendente dichiarava di essere associata, dieci anni dopo (nel 2015) la percentuale scende decisamente e solo circa il 45% continua a essere iscritta. Le motivazioni che possono aver indotto questo andamento sono molteplici: è uno *specchio* della erosione degli iscritti al sindacato; il decentramento della contrattazione collettiva e l'accresciuta competitività tra le imprese possono aver ridotto l'importanza relativa della *membership*; la frammentazione del tessuto imprenditoriale rende più difficile il proselitismo.

Per avere una fotografia più rigorosa della *membership*, ed in particolare per misurarne la forza associativa, nelle fig. 1 è anche calcolata, e dettagliata, la densità associativa come percentuale di lavoratori di imprese del settore privato con almeno un dipendente affiliate ad una associazione datoriale. Sul totale degli addetti, nel 2015, il 66,7% lavora in aziende affiliate (la media dei paesi Oecd è pari a 51%); si tratta di oltre 6.600.000 persone (nel 2005 erano quasi 7.800.000 pari all'83,6% del totale degli addetti).

Fig. 1 – Quota di imprese associate e quota di dipendenti in imprese associate, Anni 2005 e 2015 (%)

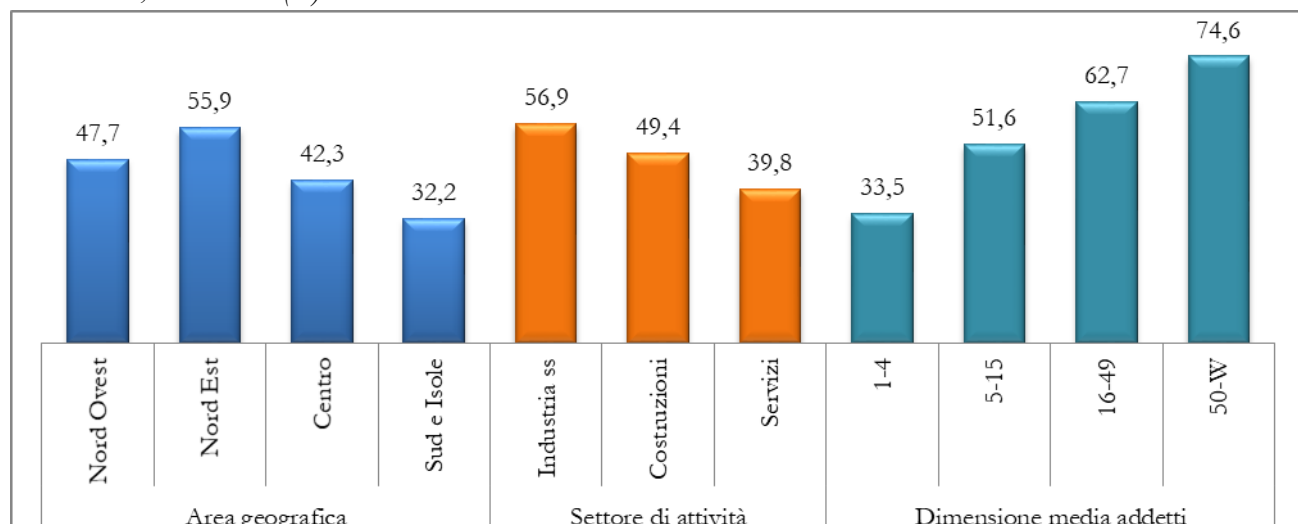


Fonte: nostra elaborazione su dati Inapp-RIL

I dati Ril consentono di approfondire le caratteristiche delle imprese che aderiscono alle associazioni di categoria (fig. 2). Nel 2015, ultimo dato

disponibile, si conferma il peso delle classiche determinanti dell'intero sistema di relazioni industriali italiano: localizzazione, settore di attività e, soprattutto, la dimensione aziendale condizionano la scelta di aderire o meno ad una associazione di categoria.

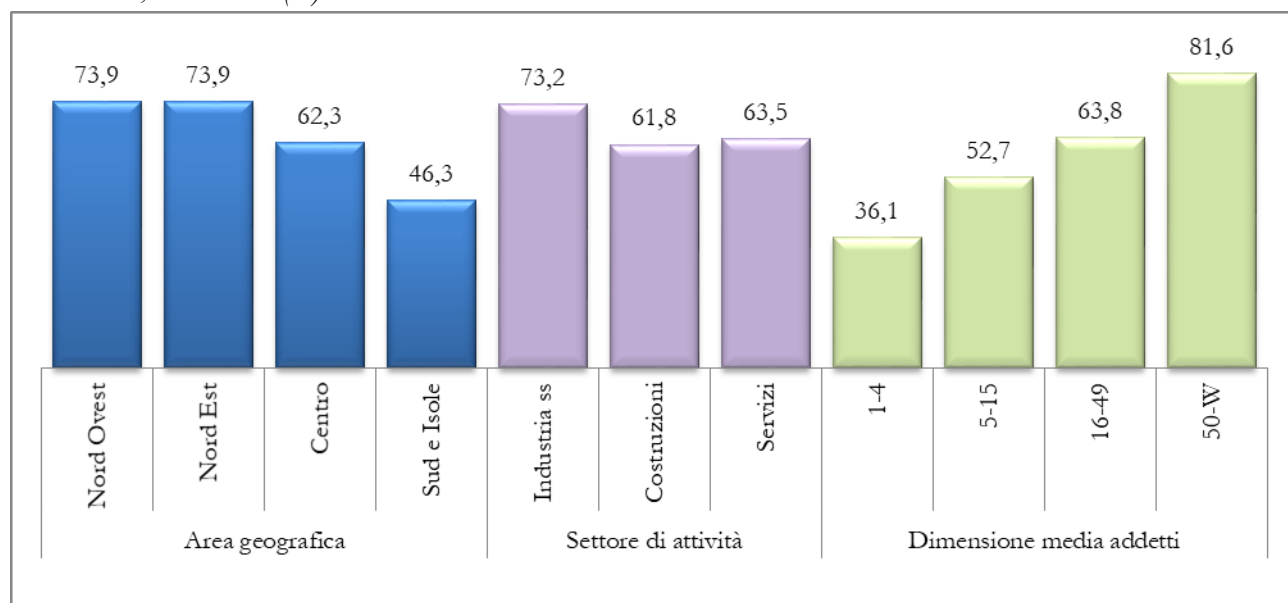
Fig. 2 – Tasso di adesione ad associazioni di categoria per imprese con almeno un dipendente per alcune caratteristiche, Anno 2015 (%)



Fonte: nostra elaborazione su dati Inapp-RIL.

Anche nel caso della densità associativa le variabili di demografia aziendale sembrano avere un ruolo nel determinare le variazioni della densità associativa (Fig. 3). Infatti, solo il 46,3% degli addetti in imprese localizzate nel Sud e nelle Isole è occupato in un'azienda associata; mentre questa quota sale a quasi il 74% sia nel Nord-ovest, sia del Nord-est. Guardando poi al settore economico, la maggiore densità associativa si riscontra per gli addetti nell'industria (73%), distanziando sia quelli dei servizi, sia quelli delle costruzioni. La dimensione dell'impresa è un fattore fortemente discriminante e al crescere del numero di addetti aumenta in modo evidente la quota di lavoratori in imprese aderenti che raggiunge quasi l'82% nelle imprese dai 50 addetti e oltre.

Fig. 3 – Incidenza degli addetti in imprese con almeno un dipendente aderenti ad associazioni di categoria per alcune caratteristiche, Anno 2015 (%)



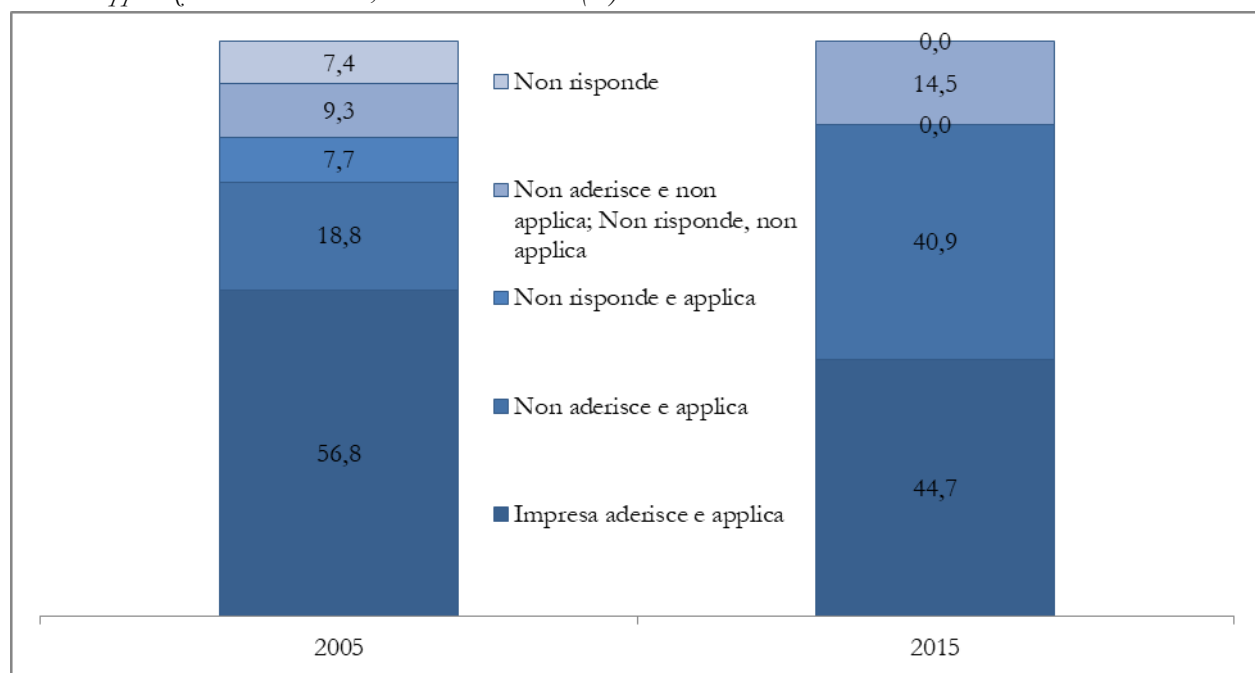
Fonte: nostra elaborazione su dati Inapp-RIL

I dati Ril permettono anche di verificare quante imprese hanno dichiarato di applicare un contratto collettivo nazionale di lavoro ed è possibile inoltre considerare l'andamento di questa variabile in connessione con la membership associativa (Fig. 4 e 5).

Una prima considerazione riguarda la quota complessiva di imprese che dichiarano di applicare un Ccnl (ottenuta: sommando chi aderisce ad una associazione di categoria e dichiara di applicare un Ccnl; chi dichiara di applicare pur non aderendo e, infine, chi applica, ma non risponde alla domanda sull'adesione).

Tale quota si attesta al 85,5% nel 2015, salendo, seppur di poco, rispetto all'83,3% del 2005. Dunque, nel tempo sono aumentate le imprese che applicano un contratto collettivo nazionale, ma questa crescita è avvenuta soprattutto al di fuori di una logica associativa. Se guardiamo, infatti, alle singole modalità che compongono la quota complessiva di imprese associate, emergono interessanti dinamiche: la percentuale di imprese con membership e che applicano un CCNL è diminuita di circa 12 punti percentuali, a fronte di un aumento di oltre 22 punti della quota di quelle che applicano un CCNL, pur non essendo iscritte ad alcuna associazione datoriale. A queste si aggiungono le imprese che hanno preferito non rispondere circa l'adesione ad una associazione, ma che comunque sostengono di applicare un CCNL.

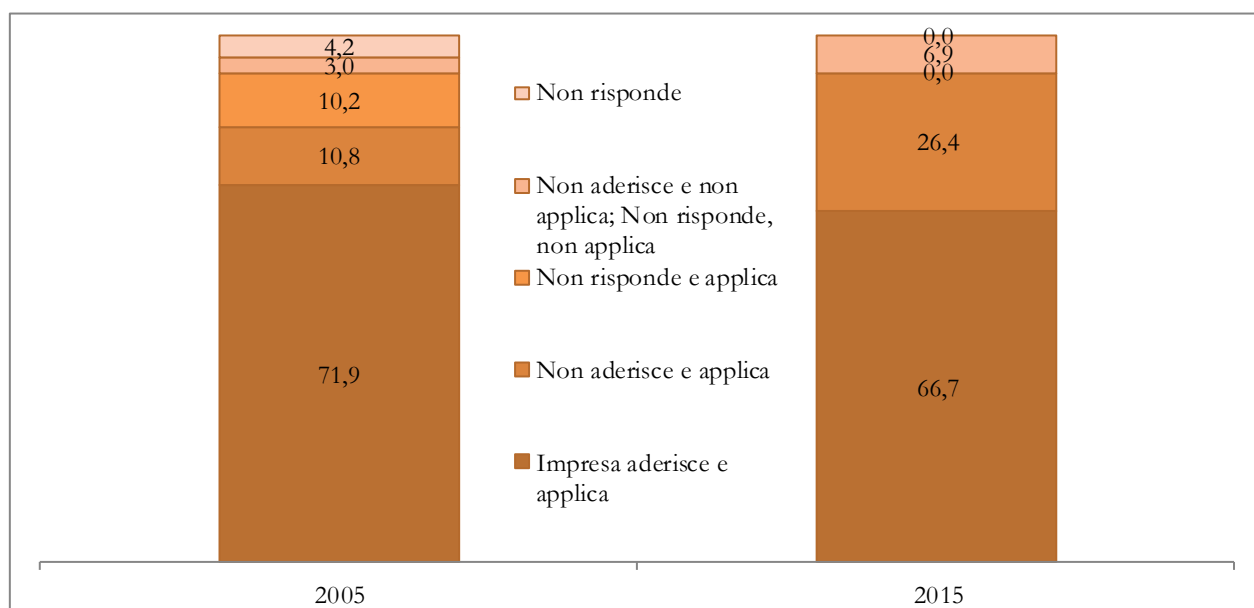
Fig. 4 – Composizione delle imprese con almeno un dipendente secondo l'adesione a un'associazione di categoria e secondo l'applicazione di un CCNL, Anni 2005 e 2015(%)



Fonte: nostra elaborazione su dati Inapp-RIL

La tenuta complessiva della contrattazione di primo livello è chiara anche considerando la copertura in termini di addetti (Fig. 5). Nel 2015 ben il 93,1% degli addetti (pari a oltre 9.200.000 persone) è, infatti, tutelato da un contratto di I livello e una percentuale simile si riscontrava nel 2005 (solo che gli addetti coperti erano numericamente di più, circa 10.000.000). Tuttavia, anche guardando questo indicatore, è evidente che la copertura dei Ccnl tiene nel tempo grazie alla crescita della quota di addetti delle imprese che non aderiscono ad alcuna associazione datoriale: questa quota infatti è salita dal 10,8% del 2005 al quasi 26,4% nel 2015.

Fig. 5 – Composizione degli addetti delle imprese con almeno un dipendente secondo l'adesione a un'associazione di categoria e secondo l'applicazione di un CCNL, Anni 2005 e 2015 (%)



Fonte: nostra elaborazioni su dati Inapp-RIL 2005 e 2015

In sintesi, nonostante la disarticolazione della rappresentanza datoriale desti preoccupazione, nel 2015 risulta che a ben oltre 2.600.000 addetti di aziende non associate si applica comunque un CCNL (nel 2005 erano poco più di un 1.100.000). In altre parole, il *multi-employer bargaining* sembra tenere, seppure nel quadro di una sempre più marcata frammentazione dell'associazionismo datoriale.

È presumibile che il ruolo principale di stimolo all'adesione, anche spontanea, ad un accordo settoriale continui ad essere svolta dal meccanismo di estensione dei minimi retributivi fissati dagli stessi CCNL.

Due questioni rimangono comunque aperte.

In primo luogo, rimane comunque scoperto circa un 7% di addetti (pari a circa 685 mila persone) che lavora in imprese non associate e che dichiarano di non applicare alcun CCNL (nel 2005 era il 3% pari a circa 324.000 addetti). Una condizione, questa, che riguarda più che altro chi svolge la propria attività nel settore dei servizi, nel Mezzogiorno e nelle imprese dai 5 ai 15 addetti. A questa non piccola platea di lavoratori *non coperti* avrebbe potuto giovare l'introduzione del salario minimo legale, previsto dal c.d. Jobs Act, ma non introdotto per l'opposizione dei sindacati e di gran parte delle associazioni datoriali.

In secondo luogo, si pone il problema della corretta interpretazione del dato relativo alla copertura dei CCNL, che non può non tener conto degli effetti indotti proprio dalla frammentazione della rappresentanza datoriale. Secondo Ril, come detto, nel 2015 gli addetti cui si applica un contratto collettivo nazionale in Italia sono circa 9 milioni, che corrisponde al 93% del totale degli addetti in imprese con almeno un dipendente. Questo dato, cui ha certamente contribuito il vertiginoso aumento registrato negli ultimi anni nel numero di Ccnl sottoscritti¹⁶, colloca l'Italia tra i paesi in cui la copertura del *multi-employer bargaining* è relativamente più forte (la media Oecd nel 2013 era pari al 33%); tuttavia, esiste un *rovescio della medaglia*.

I dati Ril – ma in genere tutti le statistiche italiane relative al tasso di copertura – infatti, non consentono di ottenere alcuna informazione sulla *qualità* degli accordi applicati e cioè circa il livello di rappresentatività delle sigle che li hanno sottoscritti. In altre parole, il dato non tiene conto di un fenomeno, di recente, molto dibattuto e cioè il proliferare dei c.d. contratti pirata, sottoscritti cioè da organizzazioni scarsamente rappresentative, con lo scopo di fare *dumping* contrattuale e retributivo rispetto a quelli sottoscritti dalle associazioni più rappresentative e quindi rendendo inefficiente ed incerto il meccanismo giurisprudenziale di estensione soggettiva dei minimi retributivi prima ricordato. Il sistema economico, in altre parole, sembra aver sviluppato un sistema conveniente¹⁷ ed alternativo di *opting out* dalla contrattazione collettiva di livello settoriale rappresentativa¹⁸, approfittando della assenza di una legislazione sulla rappresentatività e sui meccanismi di selezione degli attori negoziali.

3. Lo scarso *appeal* della contrattazione di secondo livello: una prima analisi.

Cosa è accaduto nel periodo 2005-2015 alla contrattazione decentrata secondo l'indagine Inapp-Ril? È necessaria una premessa metodologica. In

¹⁶ Nel periodo 2012-2017, secondo il Cnel, il numero di CCCNL vigenti è passato da 549 a 868. Vedi Cnel 2017.

¹⁷ Secondo F. D'Amuri - R. Nizzi, *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, in *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)* 416, Banca d'Italia, Economic Research and International Relations Area, 2017, <https://goo.gl/NM2KDJ>, 6: «(...) Nel 2015 il 2 per cento dei lavoratori dipendenti occupati in imprese oggetto della rilevazione INVIND-Banca d'Italia era coperto da un contratto "minore", caratterizzato da livelli retributivi che in alcuni casi possono essere inferiori anche del 20 per cento rispetto a quelli previsti dal corrispondente CCNL tradizionale».

¹⁸ Liso, 2018, parla in proposito di «(...) fenomeno corruttivo endogeno che minaccia di sgretolare il sistema ed indebolirne la funzione».

altre analisi empiriche sulla contrattazione di II livello italiana ci si concentra solo su di una parte del tessuto imprenditoriale, considerando cioè solo le imprese che raggiungano una certa dimensione¹⁹. Tuttavia, proprio in considerazione delle caratteristiche di questo tessuto, riteniamo opportuno proporre un'analisi che non escluda le aziende più piccole, in quanto esse rappresentano la fetta decisamente più consistente del panorama imprenditoriale: in Italia circa l'89% delle imprese, infatti, ha fino a 15 addetti e occupa intorno al 35% del totale degli addetti. Escludere una così ampia parte delle imprese dallo studio, seppur di piccola o piccolissima dimensione, a nostro avviso, non consente di ragionare con pienezza sul tema della contrattazione aziendale, soprattutto se le evidenze empiriche vengono utilizzate per analizzarle in relazione agli interventi volti a promuoverne la diffusione. Dunque, anche in questo caso (come del resto nello studio della contrattazione collettiva del primo livello), saranno considerate le strutture produttive con almeno un dipendente.

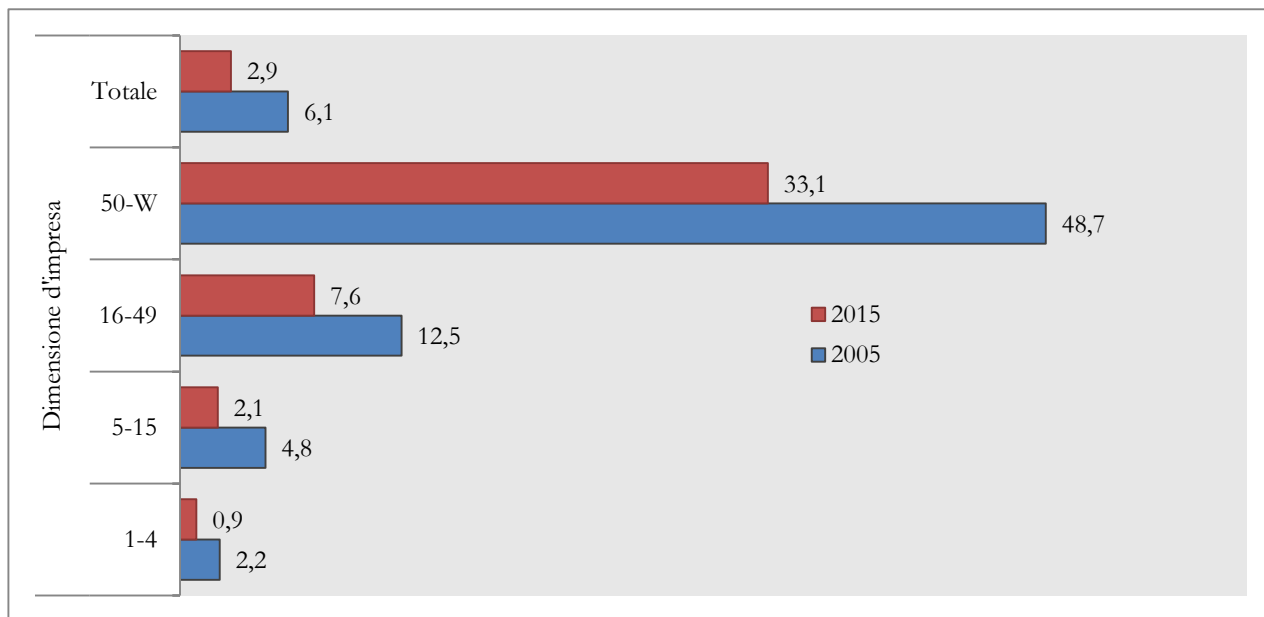
Innanzitutto, l'indagine Inapp-Ril mostra che, negli anni in esame, la quota di imprese che ha dichiarato di applicare un contratto di secondo livello si è ridotta (fig. 6), così come è diminuita anche la copertura in termini di addetti (fig. 7). Pesa come un macigno sulla diffusione del secondo livello proprio la frammentazione della struttura imprenditoriale italiana. Anche i dati Inapp-Ril²⁰ confermano che il secondo livello è una prerogativa delle grandi organizzazioni: nel 2015 la quota di aziende interessate è per oltre il 33% (fig. 6) costituita da quelle appartenenti alla classe dimensionale più alta (superiore a 50 dipendenti) e nella stessa classe dimensionale la copertura sfiora il 52% (fig. 7). Gli stessi valori riferiti al 2005 erano rispettivamente 48,7% e 63,1%, evidenziandosi, quindi, un calo sostanziale. A corollario di queste evidenze è opportuno precisare che tra il 2005 e il 2015 la struttura imprenditoriale italiana si è andata ulteriormente parcellizzando. Sono, infatti, cresciute le aziende di piccolissime dimensioni (circa del 7% quelle tra 1 e 4 addetti) e diminuite le altre. In particolare, le aziende dai 16 addetti in su si sono ridotte di quasi il 18%. A questo si aggiunga che i dati mostrano (fig. 6) che tra le

¹⁹ Ad es. da ultimo la Banca d'Italia considera solo la classe di imprese con più di 20 addetti, la Fondazione Di Vittorio solo quelle con più di 10.

²⁰ Per una ricognizione della letteratura economica basata su evidenze empiriche sulla contrattazione di secondo livello vedi R. Leoni - L. Bisio, *Che cosa sappiamo sull'efficacia della contrattazione integrativa aziendale? Una rassegna della letteratura empirica italiana*, Working paper n. 2/2017, University of Bergamo, Department of management, economics and quantitative methods, <https://goo.gl/PJsc7z>.

imprese di piccolissime dimensioni è diminuita la propensione all'applicazione di contratti di II livello (dal 2,2% allo 0,9%).

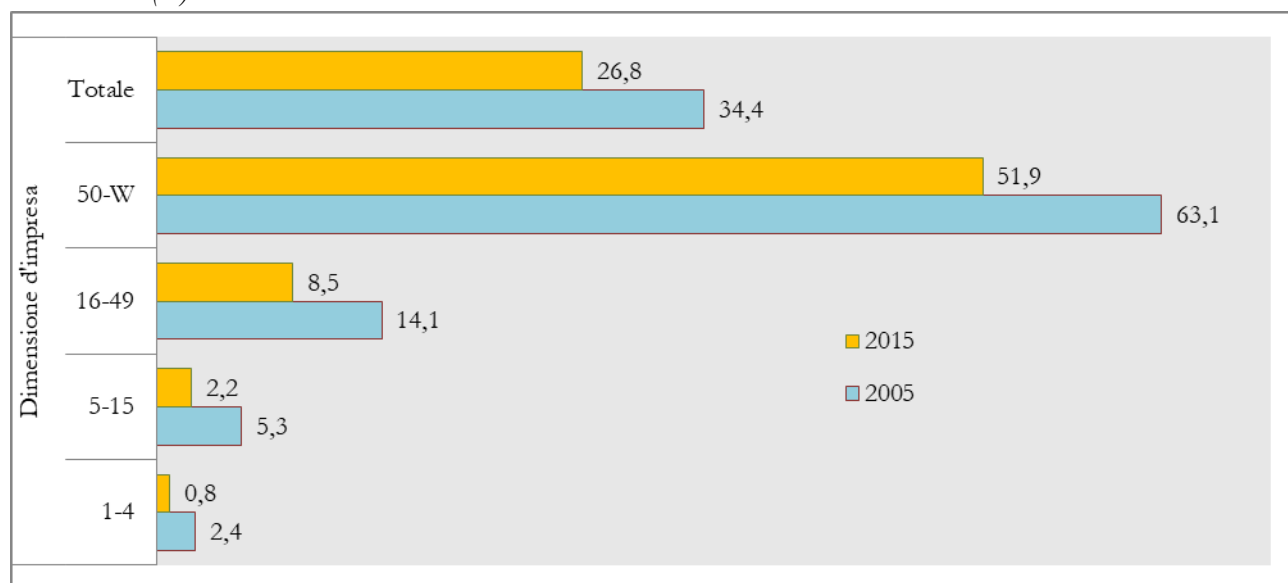
Fig. 6 - Incidenza della contrattazione di II° livello per dimensione d'impresa, Anni 2005 e 2015 (%)



Fonte: nostra elaborazione su dati Inapp-RIL

Nel tempo si osserva (fig. 7) anche una diminuzione della quota di addetti cui si applica il secondo livello (da 34,4% a 26,8%). Anche su questo calo influisce ciò che è accaduto negli anni alla struttura delle imprese italiane. In questo caso la riduzione degli addetti in imprese delle classi più grandi ha contribuito al complessivo calo della copertura del secondo livello. Mentre il contributo delle imprese più piccole – già poco propense a contrattare – non è stato particolarmente incisivo.

Fig. 7 - Incidenza del II° livello sugli addetti in imprese con almeno un dipendente per dimensione d'impresa, Anni 2005 e 2015 (%)



Fonte: nostra elaborazione su dati Inapp-RIL

Un'ultima considerazione va fatta in merito all'andamento della diffusione e copertura del secondo livello. Se tendenzialmente, la frammentazione del tessuto produttivo, come detto in precedenza, non sembra aver prodotto "effetti" negativi sulla diffusione e copertura del primo livello, è invece difficile interpretare il peso di questo stesso fenomeno sul secondo livello. I dati Ril comunque mostrano che queste due variabili si sono modificate nel tempo in senso analogo e cioè: al progressivo diminuire dell'adesione alle associazioni di categoria (fig. 1) è corrisposto un certo complessivo declino della diffusione della contrattazione decentrata (fig. 6 e 7). Sembrerebbe cioè che la frammentazione del tessuto produttivo possa avere esercitato una certa ricaduta negativa sulla diffusione della contrattazione di II livello.

4. Conclusioni

Riassumendo le principali evidenze ricavabili dalle analisi descrittive svolte nei paragrafi precedenti, si deve concludere che, apparentemente, il baricentro del sistema di contrattazione collettiva italiano, il CCNL, non è stato intaccato dalla spinta, per così dire, *a tutto tondo* – europea, legislativa nazionale e dell'ordinamento intersindacale – a favore del decentramento di questo sistema. L'indagine Inapp-Ril conferma, infatti, che la copertura del

primo livello ha tenuto: nel 2015 gli addetti cui si applica un contratto collettivo nazionale sono stati circa 9,2 milioni, che corrisponde al 93% del totale degli addetti in imprese con almeno un dipendente.

La considerazione “in solitudine” di questo indicatore per verificare la robustezza del sistema di contrattazione italiano, tuttavia, potrebbe risultare forviante.

Le nostre evidenze empiriche forniscono un elemento aggiuntivo – e, ci sembra, originale – rispetto ad altre analisi: questa tenuta è cioè avvenuta al di fuori di una logica associativa, in quanto nel tempo è aumentata la quota di imprese che dichiarano di applicare spontaneamente un Ccnl, senza cioè aderire ad associazione imprenditoriale.

Si potrebbe argomentare che questo processo determini una «trasformazione delle funzioni istituzionali, nonostante una struttura istituzionale sostanzialmente immutata» (Baccaro - Howell, 2013) della contrattazione di livello settoriale. In questo contesto di frammentazione della *membership* datoriale, infatti, si annida il proliferare dei contratti pirata; un sistema “fai da te” di *opting out* dalla contrattazione collettiva rappresentativa che rischia di rendere incerto ed inefficiente il tradizionale meccanismo giurisprudenziale di estensione soggettiva dei minimi retributivi stabiliti dai Ccnl. Il fenomeno ha raggiunto tali livelli di intollerabilità che ha spinto le parti sociali nel 2018 ad un accordo intersettoriale, il cui contenuto «sicuramente più nuovo ed eclatante» (Liso, 2018) riguarda proprio la reazione al disordine del sistema della contrattazione ed alle pratiche di dumping contrattuale.

Senza contare che, sempre stando alle evidenze empiriche, sono comunque cresciuti nel tempo gli addetti non coperti da un contratto di primo livello: si passa da circa 324 mila addetti nel 2005 a 685 mila nel 2015.

Se preoccupa il proliferare di accordi poco rappresentativi e comunque l'aumento degli addetti non coperti, allo stesso tempo, e forse per le stesse ragioni, ristagna il secondo livello di contrattazione. Infatti, tradizionali motivazioni di ordine competitivo continuano a rendere preferibile per le piccole e medie imprese mantenere la centralità del Ccnl²¹; soprattutto – aggiungiamo noi – quando a questo livello è stato già raggiunto il grado ritenuto indispensabile di flessibilità normativa ed economica, magari attraverso un contratto pirata, e così definitivamente disincentivando una contrattazione a livello d'impresa.

²¹ I. Regalia - M. Regini, *Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis*, South European Society and Politics, 2018, Vol. 23, 1, 63 ss.; M. Magnani, *The Role of Collective Bargaining in Italian Labour Law*, *EJCLS*, 2018, 7, 2, 15.

Infatti le nostre evidenze empiriche mostrano che, negli anni in esame, la copertura del secondo livello, già contenuto, è ulteriormente sceso (dal 34,4% del totale degli addetti coperti si è passati quasi al 27%). Pesa come un macigno proprio la frammentazione della struttura imprenditoriale italiana e infatti il secondo livello rimane una prerogativa delle grandi organizzazioni: nel 2015 la quota di aziende interessate è per oltre il 33% costituita da quelle appartenenti alla classe dimensionale più alta (superiore a 50 dipendenti) e nella stessa classe dimensionale la copertura sfiora il 52% .

Bibliografia

- Baccaro L. - Howell C., *Il cambiamento delle Relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune in direzione neoliberalista*, in *Verso nuove relazioni industriali*, a cura di Carrieri M. - Treu T., Bologna, Il Mulino, 2013.
- Biagi M., *Il ruolo delle parti sociali: dal dialogo alla partnership*, in *DRI*, 1999, 1, IX, p. 25.
- Boeri T., *Two-Tier Bargaining*, in *IZA Discussion Paper*, n. 8358/2014, <https://goo.gl/846G2J>.
- Boeri T., *Perverse effects of two-tier wage bargaining structures*, in *IZA World of Labor*, 2017, <https://goo.gl/6ZiRaq>.
- Bongelli K., *The impact of the European Semester on collective bargaining and wages over the recent years*, in *WP CSDL E "Massimo D'Antona".INT – 138/2017*.
- Bordogna L. - Pedersini R., *Economic crisis, new EU economic governance and the regulation of labour*, Paper for ILERA, CAPE TOWN, 2015, <https://goo.gl/BdQiTa>.
- Clauwaert S., *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison. Update including the CSRs 2017-2018*, Etui, 2017, <https://goo.gl/uXGJXP>
- D'Amuri F. - Nizzi R., *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, in *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers) 416*, Banca d'Italia, Economic Research and International Relations Area, 2017, <https://goo.gl/NM2KDJ>.
- Kangur A., *Competitiveness and Wage Bargaining Reform in Italy*, in *IMF Working Paper*, n. 2018/61, <https://goo.gl/wNR5SR>.
- Leonardi S. - Ambra M.C. - Ciarini A., *Italian collective bargaining at a turning point*, in *WP CSDL E "Massimo D'Antona".INT – 139/2017*.
- Leoni R. - Bisio L., *Che cosa sappiamo sull'efficacia della contrattazione integrativa aziendale? Una rassegna della letteratura empirica italiana*, in *ADAPT Working paper* n. 2/2017.
- Liso F., *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, Bollettino Adapt, 23 aprile 2018, <https://goo.gl/WFecDHm>.
- Magnani M., *The Role of Collective Bargaining in Italian Labour Law*, in *EJICLS*, 2018, vol. 7, 2 <https://goo.gl/kmL6oq>
- Marginson P., *Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?*, in *EJIR*, 2015, vol. 21, 2, p. 97.
- Menegatti E., *Challenging the EU Downward Pressure on National Wage Policy*, *IJCLLIR*, 2017, vol. 33, 2, p. 195.
- Oecd, *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, 2017, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.

- Regalia I. - Regini M., *Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis*, South European Society and Politics, 2018, vol. 23, 1, p. 63.
- Sacchi S., *Conditionality by other means: EU involvement in Italy's structural reforms in the sovereign debt crisis*, in *Comparative European Politics*, 2015, vol. 13, 1, p. 77.
- Treu T., *La contrattazione collettiva in Europa*, in *DRI*, 2018, 2, p. 372.
- Scarponi S., *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 295/2016.
- Sciarra S., *Social law in the wake of the crisis*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT* – n. 108/2014.
- Visser J., *What happened to collective bargaining during the great re-cession?*, in *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, 5, p. 9, <https://goo.gl/XGqv6p>.