

5. PRODUTTIVITÀ, CONTRATTAZIONE, SALARI, DISTRIBUZIONE DEL REDDITO

PARTE II
RAPPORTO SU LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE.
DIFFUSIONE E CONTENUTI
Madia D'Onghia

<i>1. Premessa</i>	3
<i>2. La struttura delle imprese</i>	3
<i>3. La diffusione della contrattazione aziendale dagli anni '50 ad oggi</i>	4
<i>3.1. La frequenza della contrattazione di secondo livello nel periodo 1998-2006</i>	5
<i>4. L'analisi quantitativa della contrattazione per Macro Argomenti</i>	6
<i>5. I contenuti della contrattazione aziendale, con particolare riferimento alle voci retributive</i>	7
<i>Bibliografia</i>	9
<i>Allegato statistico</i>	15

I saggi, i documenti e i materiali predisposti ai fini del contributo sono elencati a pag. 16.

PARTE II

RAPPORTO SU LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE. DIFFUSIONE E CONTENUTI

Madia D'Onghia*

Abstract

All'interno del tema più generale della "Produttività, contrattazione, salari, distribuzione del reddito", si è proceduto alla ricostruzione dei modelli contrattuali con una particolare attenzione al secondo livello di contrattazione, soprattutto per verificarne il suo grado di diffusione, per poi giungere al recente dibattito in tema di riforma della struttura della contrattazione collettiva.

E' stata così esaminata l'articolazione dei modelli di contrattazione collettiva che, nel tempo, ha subito rilevanti variazioni.

Si è dunque partiti dall'esame degli accordi interconfederali, per poi passare alla contrattazione di categoria e alla c.d. contrattazione articolata, dove, oltre al contratto nazionale di categoria, si prevedono il contratto di settore e il contratto aziendale.

È con il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione del 23 luglio 1993 che viene definito il modello contrattuale attualmente adottato dalle parti sociali. In particolare, il Protocollo individua nella politica dei redditi lo strumento indispensabile per contenere l'inflazione e i redditi nominali, per difendere il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ci si è poi soffermati sul dibattito riguardante la necessità di una verifica del sistema contrattuale italiano, a partire dal 1997 quando la Commissione, presieduta da Gino Giugni, fu incaricata di valutare i risultati prodotti dal modello di politica dei redditi e degli assetti contrattuali previsti dall'accordo e di proporre eventuali modifiche.

A questa, sono seguite le discussioni avviate in occasione della pubblicazione del Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia (presentato nell'ottobre 2001 dal Ministero del Lavoro) e, con la sottoscrizione, nel 2004, del *Memorandum per la crescita e lo sviluppo*, siglato da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

Tale dibattito riprende vita con la sottoscrizione tra il Governo e le parti sociali del protocollo sul *Welfare*, avvenuta il 23 luglio del 2007, arricchito dall'intesa raggiunta nel mese di maggio del 2008 tra Cgil, Cisl e Uil. Con tale documento, che costituisce la proposta unitaria delle organizzazioni sindacali e quindi assume una grande rilevanza, il sindacato si pone l'obiettivo di realizzare un accordo unico che definisca un modello contrattuale per tutti i settori pubblici e privati, consenta la tutela e il miglioramento del reddito dei lavoratori.

* Professore associato di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Foggia. Alla stesura del Rapporto hanno collaborato i Dott. Corbo Cristiana e Antonello Olivieri - assegnisti di ricerca di diritto del lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Foggia .

1. Premessa

Il presente rapporto è il frutto di una ricognizione dei dati ricavati da ricerche effettuate e pubblicate in tema di diffusione della contrattazione collettiva aziendale nel corso degli anni, con esclusione del settore pubblico.

La stima del grado di copertura della contrattazione aziendale è complesso perché o si conosce il numero complessivo di accordi (dato impossibile reperire) oppure bisogna lavorare su un campione rappresentativo delle aziende delle quali è necessario sapere quali hanno un accordo oppure no. Il problema è la costruzione di un campione rappresentativo di un fenomeno che ha innumerevoli variabili.

La ricostruzione dei dati è realizzata mediante una scansione temporale ed è incentrata sul grado di copertura della contrattazione aziendale e, in particolare, sui relativi riflessi in materia di salario variabile e premio di produzione.

Le fonti adoperate per la realizzazione di tale lavoro sono:

- ✓ Rilevazioni del Cesos, riportate in Baglioni G., Milani R. (a cura di), *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Franco Angeli, 1990.
- ✓ Rilevazione Monitor Lavoro, *Concertazione, Relazioni Industriali e Politica Economica: il Modello Italiano. Una verifica empirica dei risultati, a confronto con i modelli di letteratura e degli altri paesi Europei*, Ricerca effettuata su incarico della Direzione Generale dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, 1998 e 2006.
- ✓ Istat - Rilevazione sulla flessibilità del mercato del lavoro anni 1995-96.
- ✓ Dati Archivio Nazionale Cnel della contrattazione aziendale nel settore privato dell'economia al dicembre 2006 – 1996-2006.
- ✓ Elaborazioni dati elementari dell'indagine Istat: Struttura del costo del lavoro nel 1997.
- ✓ Dati Archivio Nazionale contratti Cgil.
- ✓ Cgil, *Analisi della Contrattazione di II° livello e degli andamenti dal 1996 al 2006 sui dati dell'Archivio Nazionale Cgil*, Prima ed., 7 gennaio 2008.

2. La struttura delle imprese

Preliminare all'analisi della diffusione della contrattazione di II° livello è la conoscenza di alcuni dati essenziali sulla struttura delle imprese del nostro paese.

La distribuzione dei dipendenti in Italia vede il maggiore addensamento sulle piccole imprese mentre nei maggiori paesi europei almeno la metà dei dipendenti è occupata nelle grandi imprese (Tav. 1). E' una *anomalia italiana* rispetto al resto di Europa.

Quanto alla struttura delle imprese italiane, il 94,9% è collocato nella fascia da 1 a 9 addetti; nel rapporto tra dipendenti e indipendenti pesano le imprese con un solo addetto (che coincide con il titolare) e si tratta di 2.526.438 unità (Tav. 2); tra queste ci sono tutte le partite Iva che in larga parte nascondono, in realtà, del lavoro subordinato. Se si escludono le aziende con un solo addetto resta comunque l'88% delle aziende sotto i 10 dipendenti.

3. La diffusione della contrattazione aziendale dagli anni '50 ad oggi

Seguendo un criterio cronologico, occorre osservare come gli anni '50-'60 sono stati caratterizzati da debolezza sindacale e da forte centralizzazione della contrattazione.

Il boom economico all'inizio degli anni '60 provocò un aumento progressivo del potere sindacale, che si riflesse in un aumento degli scioperi e in significativi aumenti retributivi. Se la pressione ad un aumento delle retribuzioni fu temporaneamente allentata dalla recessione a metà degli anni '60, fu con l'autunno caldo, al termine della decade, che si registrò un periodo di forza sindacale senza precedenti. In questa fase la contrattazione aziendale divenne la forma più utilizzata di determinazione dei livelli retributivi.

Basti citare alcuni dati: la contrattazione aziendale dimostra un consistente sviluppo dalla fine degli anni '50 (3.200 accordi nel 1962) e segnala una flessione nella seconda metà del decennio '60, in coincidenza della recessione economica [Baglioni G. e Milani R., 1990, 31].

Relativamente alla seconda metà degli anni '70 al 1984, i dati risultano carenti o molto parziali, dovuti a ricerche condotte in settori specifici e fra loro non sempre comparabili.

A titolo esemplificativo, possono citarsi i dati relativi alle aziende associate alla Federmeccanica (Tav. 3).

Alcune rilevazioni sono state effettuate anche con riferimento agli anni '84-'87, ove si è registrata un'oscillazione sensibile ma non spiccata della propensione contrattuale (Tav. 4). Relativamente ai settori produttivi (Tab. 5), il solo settore che mostra nei tre periodi considerati una propensione superiore alla media è quello metalmeccanico; il settore, invece, normalmente al di sotto della media è il tessile al quale si avvicina il settore edile. Va sottolineato che le differenze tra i vari settori, all'interno dei periodi, non appaiono molto consistenti, segno che questa variabile non sembra avere un peso determinante nella spiegazione del fenomeno. Quanto al dato dimensionale, va segnalato come il fenomeno abbia un andamento decisamente influenzato da tale variabile (Tav. 6).

Nell'analisi dei contenuti della contrattazione aziendale (Tab. 7), ossia sugli aspetti del rapporto di lavoro affrontati a questo livello, relativamente alla materia salario, è emerso come l'istituto salariale più diffuso, seppur con qualche flessione, sia rappresentato dalle "voci a carattere continuativo o a cifra fissa" (premi di produzione, superminimi, gratifiche e premi feriali, *una tantum* e quattordicesima mensilità).

Passando agli anni '90, la maggioranza delle imprese ha fatto accordi a partire dal 1994, dopo cioè l'accordo del Luglio 1993 (88 per cento calcolando i valori assoluti). Nel periodo precedente il 1993, in ragione delle difficili condizioni economiche, erano stati spesso posti vincoli alla contrattazione aziendale.

Da un'indagine condotta sulla diffusione della contrattazione aziendale per classi dimensionali negli anni 1995 - 1996, sono emersi valori elevati, sia come dipendenti che per imprese coinvolte, ma solo al di sopra della dimensione dei 50 dipendenti. La propensione alla negoziazione decresce, infatti, al ridursi delle dimensioni aziendali (Tav. 8). Se poi si osserva anche il dato geografico (Tav. 9), può registrarsi una maggiore presenza nelle imprese del nord.

Si conferma, inoltre, lo stretto rapporto tra diffusione della contrattazione aziendale e dato dimensionale (Tav. 10): si riscontra, infatti la maggiore presenza di accordi al crescere della classe di addetti. Nella classe più piccola (10-19) la percentuale è del 17.9%.

Con riferimento, infine, ai settori produttivi analizzati nelle ricerche prese in esame, spicca una discreta diffusione nel settore energia elettrica, gas e acqua (Tav. 11).

3.1. La frequenza della contrattazione di secondo livello nel periodo 1998-2006

Le Figure 12 e 13 illustrano bene la tendenza al declino dell'“intensità di contrattazione” nel periodo 1998/2006. In particolare, le due Figure mostrano l'andamento della frequenza di contrattazione per le principali categorie del settore privato dell'economia (alimentare, chimica, metalmeccanica, materiali per costruzioni e mobili, sistema moda e commercio e turismo), nel periodo 1998-2006, per le imprese con oltre 1000 dip. e per quelle tra 100 e 999; come si vede, in entrambi i casi, le frequenze di contrattazione mostrano una tendenza declinante, in particolare per quelle di dimensione minore; una tendenza che sembra indicare una perdita di importanza della contrattazione di secondo livello, tanto più significativa tenendo conto che quelle dell'Archivio del Cnel sono imprese dove è presente la contrattazione aziendale, con un campione di imprese *tout court*.

I picchi di frequenza di contrattazione delle diverse categorie corrispondono alle stagioni di contrattazione integrativa

Con l'aggiornamento relativo al 2006, l'Archivio Nazionale del Cnel sulla contrattazione decentrata aziendale nel settore privato dell'economia è giunto a contenere quasi 3000 accordi relativi a più di mille aziende del settore privato dell'economia (Tav. 14 e Tav. 15).

L'Archivio della contrattazione territoriale (sempre relativo al settore privato dell'economia, sempre al 31/12/06) contiene quasi 1000 accordi relativi a circa 540 sedi di contrattazione (Tav. 16).

Quanto all'andamento della frequenza di contrattazione totale per le principali categorie del settore privato dell'economia (alimentare, chimica, metalmeccanica, materiali per costruzioni e mobili, sistema moda e commercio e turismo), nel periodo 1998-2006 (Fig. 17 e Tav. 18) si registra una sensibile contrazione dell'intensità della contrattazione.

La crisi della contrattazione centrata negli anni 2000-2004 si manifesta come una caduta generalizzata della percentuale di presenza negli accordi dei macrotemi più significativi (Diritti e Prestazioni sociali, Occupazione/Rapporto di Lavoro, Orario di Lavoro, Organizzazione del Lavoro, Politiche industriali, Rapporti sindacali, trattamento economico), come rileva la Fig. 19, che mostra l'andamento di tutti i macrotemi citati.

4. L'analisi quantitativa della contrattazione per Macro Argomenti

Passando all'analisi quantitativa della contrattazione per macroargomenti (Tav. 20, 21, 24 e Fig. 22 e 23), si registra, per tutte le grandi aree contrattuali, un peso prevalente della Contrattazione Acquisitiva[†] (tra il 90 ed il 100%), e di quella relativa alle Relazioni Sindacali (tra l'80 ed il 90%) e invece uno molto basso per quella Difensiva[§] (tra il 10% ed il 15% degli accordi). Il peso molto elevato della Contrattazione Acquisitiva significa essenzialmente che la quasi totalità degli accordi trattano almeno una delle materie collocate sotto questo Macro Argomento (tutte le voci retributive, più altre come Tfr, Trattamenti integrativi, ambiente di lavoro, questioni sociali, ecc.) e in particolare una almeno delle voci relative al Trattamento Economico.

Per quanto riguarda la Flessibilità vediamo che in tutti i settori ha un peso maggiore la contrattazione della Flessibilità Funzionale (da orario, organizzazione del lavoro, inquadramento) che quella da Contratto (contratti atipici, part-time, contratti a tempo determinato, ecc.). Ciò che cambia in modo significativo è l'importanza relativa di queste due voci. L'Agricoltura è il settore nel quale le due voci relative alla flessibilità registrano i livelli massimi di frequenza, il 90% degli accordi per la Flessibilità Funzionale ed il 60% per quella da contratto. La spiegazione di un livello così elevato della voce Flessibilità Funzionale risiede nel fatto che in questo settore il Ccnl ha delegato l'inquadramento professionale e, in parte, anche forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro (che sono alcuni degli argomenti principali contenuti da questa voce) alla contrattazione decentrata territoriale: come vedremo successivamente circa l'80% degli accordi trattano infatti sia l'inquadramento che l'orario di lavoro.

Il secondo settore per importanza per la contrattazione della flessibilità è quello del Commercio, Turismo e Servizi: qui la contrattazione della Flessibilità Funzionale ha riguardato circa i tre quarti degli accordi e quella della flessibilità da contratto circa la metà. Nell'Artigianato la Flessibilità da contratto è trattata nella metà degli accordi e quella da contratto in circa il 30%. L'Edilizia, infine, è il settore che registra delle frequenze divergenti rispetto alle altre aree contrattuali: qui, infatti, la Flessibilità Funzionale è contrattata in quasi il 70% degli accordi (e questo è in linea con gli altri settori) mentre la flessibilità da contratto è stata discussa solo in meno del 20% degli accordi (il livello più basso registrato).

[†] Si è adoperato lo schema di classificazione di Monitor Lavoro, che consente una più comprensibile valutazione del peso delle diverse materie nella contrattazione. All'interno dei Macro Argomenti (Contrattazione acquisitiva, Contrattazione difensiva, Relazioni Sindacali, Flessibilità Funzionale e Flessibilità da contratto o numerica), sono raggruppate diverse materie di contrattazione. L'indagine è relativa al periodo 1996-2003.

[‡] Sotto il Macro Argomento Contrattazione Acquisitiva sono raggruppate tutte le voci retributive, più altre come TFR, Trattamenti integrativi, ambiente di lavoro, questioni sociali, ecc. Non sempre la contrattazione di queste materie registra un segno positivo: nel senso che a volte potrebbe anche trattarsi di una contrattazione concessiva. Ma trattandosi di una classificazione convenzionale, è sembrato che questa fosse la definizione più comprensiva e comprensibile per raggruppare questo tipo di materie (in tal senso, cfr.

[§] La contrattazione è "difensiva" per effetto dei processi di ristrutturazione e di ridimensionamento degli assetti produttivi e dell'occupazione; il negoziato, in questo caso, si qualifica e si sviluppa nella gestione degli esuberanti e nell'applicazione delle diverse forme degli ammortizzatori sociali.

5. I contenuti della contrattazione aziendale, con particolare riferimento alle voci retributive

Quanto all'incidenza delle materie trattate dalla contrattazione aziendale - secondo i dati contenuti nell'Archivio Nazionale-contratti CGIL - la contrattazione di 2° Livello è molto differenziata per struttura, ruolo e contenuti (Tav. 25). La metà degli accordi si occupa di trattamento economico ed un 40% di occupazione e rapporto di lavoro. Questi valori danno un orientamento sul carattere della contrattazione di 2° livello che appare essere di tipo "difensivo", vale a dire centrata sul rinnovo dei premi e sulla difesa dell'occupazione.

All'interno del macrotema Trattamento economico sono presenti una serie di singole voci, fra le quali spiccano per incidenza maggiore il salario variabile, le voci retributive per obiettivi produttivi e le indennità, premi presenze/anzianità/fedeltà, una tantum (Fig. 26). La contrattazione della retribuzione è segnata dal salario variabile messo in evidenza nelle sue diverse accezioni; vi è da segnalare anche la bassa frequenza di contrattazione su doppi regimi e salario d'ingresso.

Relativamente al periodo 1996-2006 (Fig. 27), la ricerca Cnel, già citata, ha esaminato 891 accordi e di questi 535 prevedono premi variabili (Tav. 28). Gli accordi, salvo rare eccezioni, sono stati stipulati a partire dal 1996, anche se la grande maggioranza sono relativi al periodo '97-2000.

La ricerca ha rivelato come sia netta la prevalenza dei parametri di produttività e di redditività (Tav. 29); piuttosto consistente anche il ricorso a parametri qualitativi.

Quanto ai parametri più frequentemente utilizzati, quelli di Redditività e Produttività, salvo che per l'industria chimica, si registra un netto aumento rispetto al passato. In forte aumento, soprattutto nei settori tessile ed alimentare, i parametri legati alla Qualità, con una flessione, nel settore tessile, dei parametri legati alla Presenza.

Di grande complessità è la determinazione del valore dei premi. Negli accordi non compare, salvo rarissime eccezioni, il valore del premio erogato. I valori cui si fa riferimento sono pertanto normalmente quelli ottenibili al raggiungimento degli obiettivi stabiliti o quelli massimi raggiungibili.

Il confronto fra livelli di premio è reso più complesso per il fatto che occorrerebbe tener conto delle strutture retributive aziendali, cosa che non compare negli accordi. In molti casi il "Nuovo premio variabile" coesiste con un "Vecchio premio di rendimento" congelato; in questo caso il "Nuovo premio variabile" risulta normalmente meno elevato di quello presente nelle aziende che hanno assorbito il vecchio premio nel nuovo.

La prima evidenza che emerge da tutti i grafici e tabelle è il ruolo preponderante nella contrattazione aziendale della *flessibilità retributiva*, qui misurata dalla voce *Trattamento economico*: nella gran parte dei settori la quasi totalità delle aziende che effettuano contrattazione, in ciascun anno, trattano questa materia.

La voce Trattamento economico è costituita per la larghissima maggioranza dei casi dalla contrattazione della quota di salario legata alle performance delle imprese, il *premio di risultato*, così come previsto dall'accordo del luglio '93. La quasi totalità della contrattazione retributiva è legata a quella del salario variabile (Tav. 30): nell'industria alimentare, tra l'85 ed il 95% (fino al 100%); in quella chimica tra il 90 ed il 100%; in quella metalmeccanica tra l'80 ed il '95%; nel sistema moda tra 95 e 100%; nel terziario tra 85 e 95%.

Le caratteristiche dei premi sono assai varie: esse possono dipendere sia dalla natura delle attività proprie di ciascun settore, sia dalla tradizione contrattuale delle diverse categorie, sia dagli elementi che, caso per caso, vengono individuati come oggetto di incentivazione.

Il premio può essere collegato alla variazione di uno o più parametri o al raggiungimento di obiettivi prefissati. Nell'uno e nell'altro caso i parametri e gli obiettivi scelti possono essere indipendenti fra loro (ciascuno determina una parte del premio) o legati in varie forme (ad esempio attribuendo a ciascuno un peso o considerandoli come fattori di un prodotto).

In genere i parametri vengono scelti attraverso la contrattazione. Qualcosa di simile avviene per la definizione degli obiettivi, normalmente stabiliti dalla parte aziendale ed oggetto al massimo di una sorta di "validazione consensuale" da parte dei lavoratori. E' prevista, talvolta, l'istituzione di "commissioni miste" cui è attribuito il compito di individuare i parametri e gli obiettivi, nonché di verificare il comportamento degli stessi nel tempo.

Peraltro, l'analisi dei dati evidenzia come la contrattazione dei *premi di risultato* previsti dal protocollo di luglio '93 abbia avuta la sua prima effettiva applicazione (in generale e in ciascuna delle categorie considerate) nella prima stagione di contrattazione integrativa successiva a quel Protocollo: quella della stagione 1996-1998 (Tav. 31 e 32). La contrattazione dei premi variabili passa da una incidenza media inferiore al 30% degli accordi ad una del 60%. In particolare la percentuale di accordi con premio è più che raddoppiata per l'industria tessile e per quella alimentare e più che triplicata per l'industria chimica e metalmeccanica.

La percentuale degli accordi al 2006 con premio è nettamente inferiore a quella delle aziende; ciò deriva esclusivamente dal fatto che ogni azienda ha stipulato nel tempo più accordi e che solo alcuni di questi contengono clausole riguardanti il premio.

Gli accordi contengono solo in alcuni casi le clausole istitutive del premio, in altri casi si fa riferimento a premi contrattati in accordi precedenti; questo fa sì che non sempre sia possibile individuare tutti gli elementi costitutivi del premio stesso (parametri ai quali legare il premio, loro peso relativo, valore iniziale, dinamiche previste, ecc.). Lo stesso vale per i criteri di distribuzione del premio (compresa la clausola di erogazione per i soli periodi di presenza), che compaiono normalmente nell'accordo istitutivo e solo raramente sono riprodotti nei successivi accordi di applicazione o parziale modifica, in cui si fa solo riferimento a quanto definito in precedenza. E' inoltre pressoché impossibile sapere se il premio assorba o si sommi a premi precedenti in quanto questo è stato quasi sempre stabilito nel primo accordo istitutivo del premio stesso.

Bibliografia

Aa.Vv.

1998 *La contrattazione decentrata nell'industria*, in Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia 1996-1997*, Roma, Edizioni Lavoro

Alleva, P.

1993 *L'accordo 23 luglio 1993: un'analisi critica*, RGL, I, 2, pp. 243 ss.

Altieri, G., Carrieri, M., Megale, A.

2006 *L'Italia del lavoro oggi: condizioni e aspettative dei lavoratori. Sintesi dei risultati della ricerca basata su 6.000 interviste rappresentative di tutto il mondo del lavoro*, Roma, 5 settembre, Cgil

Auleta O., Fabbri, R., Melotti, M., Pini, P.

1999 *La contrattazione aziendale del premio di risultato nelle imprese emiliano-romagnole: alcuni risultati preliminari*, in Ires Emilia-Romagna, *Secondo rapporto sulla contrattazione in Emilia Romagna: 1994-1997. Un'indagine sull'esperienza della contrattazione aziendale dopo il 23 luglio 1993*, Milano, Franco Angeli

Baglioni, G., Milani, R. (a cura di)

1990 *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Milano, Franco Angeli

Baglioni, M.

1997 *Governare la contrattazione. Le relazioni industriali in un contesto locale*, Milano, Franco Angeli

Bellardi, L.- Bordogna, L.

1997 *Relazioni industriali e contrattazione aziendale - Continuità e riforma nell'esperienza italiana recente*, Milano, Franco Angeli

Bellardi, L.

1995 *Aspetti contrattuali e RSU: il Protocollo del 23 luglio 1993 e la sua applicazione nel Ccnl dell'industria*, RGL, I, p. 323

1995 *La contrattazione collettiva nel 1993*, DLRI, n. 65, pp. 161 ss.

2007 *La struttura della contrattazione collettiva: ragionando della sua revisione*, Lavoro e Diritto, n. 2, pp. 235 ss.

Biagioli, M. – Caroleo, F.E. – Destefanis, S. (a cura di)

1998 *Struttura della contrattazione, flessibilità e differenziali salariali in ambiti regionali*, Napoli, Esi

Biagioli, M. (a cura di)

1982 *Inflazione, struttura del salario e contrattazione. Indagini empiriche*, Milano, Franco Angeli

Biagioli, M., Pelagalli, P., Poli, N., Stoppini, (a cura di)

1984 *Contrattazione aziendale e retribuzione. Un'indagine empirica sull'esperienza dell'Emilia Romagna*, Milano, Franco Angeli

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

Bordogna, L.

- 1988 *Differenziali retributivi, sindacalizzazione e rincorse salariali*, in Aa.Vv, *Il sistema retributivo verso gli anni '90*, Napoli, Novene
- 1999 *Il fattore dimensionale nelle relazioni industriali e nella contrattazione collettiva in azienda*, in F. Trau (a cura di), *La "questione dimensionale" nell'industria italiana*, Bologna, Il Mulino
- 1997 *Un decennio di contrattazione aziendale nell'industria – Tendenze qualitative (1984-1994)*, in Bellardi L., Bordogna L., *Relazioni industriali e contrattazione aziendale - Continuità e riforma nell'esperienza italiana recente*, Milano, Franco Angeli

Brogia, B., D'Aloia, G.

- 1997 *Il rapporto retribuzione-risultati nella contrattazione aziendale nell'industria, 1993-95*, Roma, Ires Cgil e Monitor Lavoro
- 1999 *La contrattazione aziendale negli anni '90. Un'analisi su scala nazionale per alcune categorie dell'industria, working paper* presentato al Seminario dell'Associazione italiana degli economisti del lavoro Aiel

Carrieri, M.

- 2007 *Le relazioni industriali tra aggiustamenti e riforme*, *Lavoro e Diritto*, n. 2, pp. 273 ss.

Casadio, P.

- 1998 *La contrattazione aziendale nell'industria italiana dopo gli accordi di politica dei redditi del 1992-93*, Servizio studi Banca d'Italia, aprile
- 1999 *Diffusione dei premi di risultato e differenziali retributivi*, *Lavoro e Relazioni Industriali*, gen.-giu., n. 1, p. 57

Cella, G.P.

- 2007 *Quali cambiamenti per le relazioni industriali italiane?*, *Lavoro e Diritto*, n. 2, pp. 227 ss.

Cesos (*Rapporti*), *Le relazioni sindacali in Italia*, Edizioni Lavoro (dal 1982 al 1998) – dal 2000 Cnel

Cgil (Osservatorio sulla contrattazione)

- 2004 *La contrattazione di secondo livello nell'industria*, su www.cgil.it
- 2006 *Redditi, retribuzioni, contrattazione di II° livello, con approfondimenti nel settore industria*, su www.cgil.it
- 2008 *Analisi della contrattazione di II° livello e degli andamenti dal 1996 al 2006 sui dati dell'archivio nazionale della Cgil*, su www.cgil.it

Checchi, D.- Flabbi, L.

- 1999 *Procedure e risultati negoziali della contrattazione decentrata in Lombardia - 1986-95*, *Ires Papers*, Collana Ricerche, n. 47

Checchi, D.

1995 *La moderazione salariale negli anni 80 in Italia. Alcune ipotesi interpretative basate sul comportamento dei sindacati, Lavoro e relazioni industriali, 2*

Cnel

2002 *La contrattazione aziendale nel settore privato dell'economia, Roma, Cnel*

2004 *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro nel contesto europeo. Rapporto 2002-2003, Roma, Cnel*

2004 *Rapporto sui lineamenti fondamentali della contrattazione territoriale contenuta nell'archivio Cnel e sulla contrattazione territoriale nei distretti industriali, Roma, Cnel*

2005 *La formazione professionale nel sistema italiano delle relazioni industriali, Roma, Cnel*

2007 *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006, Roma, Cnel*

Commissione per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993

1998 *Relazione finale, Economia e Lavoro, n. 3, pp. 99-120*

D'Aloia, G. (a cura di)

2002 *Rapporto sull'archivio nazionale del Cnel sulla contrattazione aziendale nel settore privato dell'economia, Roma*

2003 *La contrattazione decentrata negli anni '90, in Birindelli, L., D'Aloia, G., Megale, A., La politica dei redditi negli anni '90, Roma, Ediesse*

2007 *Relazioni industriali, contrattazione, retribuzioni e produttività in Europa, 2005- 2006, in Birindelli, L. D'Aloia, G., Megale, A., Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006, Roma, Ediesse*

D'Antona, M.

1993 *Il Protocollo sul costo del lavoro e «l'autunno freddo» dell'occupazione, RIDL, 1993, I, pp. 411 ss.*

De Luca Tamajo, R.

1985 *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva, RIDL, 1985, I, pp. 17 ss.*

Esping-Andersen, G., Regini, M.

1998 *Politiche del lavoro e disoccupazione in Europa, Ires Papers, Collana Ricerche, 46*

Fabbri, R. – Pini, P.

1998 *La recente contrattazione aziendale sul premio di risultato nelle imprese del territorio di Udine, Università di Ferrara, Quaderni del Dipartimento Economia, Istituzioni, Territorio, n. 10/1998, (<http://www.unife.it/deit>)*

1999 *La contrattazione decentrata in Emilia-Romagna: banca dati e caratteristiche della contrattazione, Working Paper*

Fabbri, R., Melotti, M., Pini, P.

1998 *Partecipazione e salario variabile: l'esperienza bolognese dopo l'accordo del 23 luglio 1993, Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio n. 3, Università di Ferrara*

Ferraro, G.

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

1985 *Procedure e strutture della contrattazione al livello d'impresa, RGL, I, pp. 3 ss.*

Filtea-Cgil

1999 *La contrattazione di secondo livello nell'industria della moda a partire dal protocollo del 1993*

Fondazione Severo

1988 *Archivio informatico della contrattazione aziendale e territoriale nella regione Emilia-Romagna*

Ghera, E.

1991 *Le tendenze della contrattazione e la domanda di innovazione nel sistema dei rapporti sindacali, IS, nn. 30/31, pp. 12 ss.*

Ghezzi, G.

1994 *Considerazioni sull'accordo tra Governo e parti sociali del 1993, PD, 1, pp. 3 ss.*

Giugni, G.

1956 *Contrattazione aziendale e democrazia industriale, Bologna, Il Mulino, n. 54, pp. 195*

1992 *Protocollo di luglio: premessa per la riforma delle relazioni industriali, LI, nn. 15-16, pp. 5*

1993 *Un'intesa densa di novità, LI, n. 13, pp. 5 ss.*

Ichino, P.

1975 *Funzione ed efficacia del contratto collettivo nell'attuale sistema di relazioni industriali e nell'ordinamento statale, RGL, I, pp. 457 ss.*

Ires

1997 *Rapporto IRES sulla contrattazione integrativa in Emilia Romagna comparazione tra i periodi 1991-1993 / 1994-1996, Bologna, Il Mulino*

Ires-Lombardia

1997 *La contrattazione articolata in Lombardia 1994-97, Ires Lombardia, Roma, Edizioni Lavoro*

Lassandari, A.

2001 *Il contratto collettivo aziendale e decentrato, Milano, Giuffrè*

Leccese, V.

1997 *Gli assetti contrattuali derivanti dal Protocollo del Luglio del 1993 ed i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello, ADL, 1997, fasc. IV, pp. 265 ss.*

Mariucci, L.

1985 *La contrattazione collettiva, il Mulino, Bologna*

Megale, A.

2001 *Struttura della contrattazione e politica contrattuale, Roma, Ires*

Megale, A., Birindelli L., D'Aloia G.

2003 *La politica dei redditi negli anni '90*, Roma, Ediesse

2005 *I salari nei primi anni 2000. Potere d'acquisto, contrattazione e produttività in Italia e in Europa*, Roma, Ediesse

2007 *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006. Quale politica dei redditi?*, Roma, Ediesse

Monitor lavoro

1998 *Concertazione. relazioni industriali e politica economica: il modello italiano. Una verifica empirica dei risultati. a confronto con i modelli di letteratura e degli altri paesi europei*, Ministero del Lavoro. Direzione Generale dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro

2005 *L'esperienza del premio di risultato nel trasporto pubblico locale*, Roma, Cnel

2007 Commissione dell'Informazione del Cnel, *Rapporto su lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, Roma, 30 Novembre 2007

Origo, F.

2000 *Chi contratta il premio di risultato? Un'analisi empirica degli effetti dell'Accordo di luglio sulla contrattazione decentrata*, *Lav.rel.Ind.*, n. 1, pp. 37 ss.

Osservatorio Cesos

1983 *La contrattazione territoriale: esperienze e problemi*, Roma, Edizione lavoro

1984 *La contrattazione decentrata negli enti locali*, Roma, Edizione lavoro

Paolucci, E.

1997 *Rapporto Cnel sul cambiamento organizzativo, sistemi retributivi e contrattazione aziendale dopo il protocollo del luglio 1993*, Roma

Pellegrini, C.

2000 *La contrattazione aziendale*, in *Le relazioni sindacali in Italia 1997-98: Rapporto predisposto per il Cnel dal Cesos*, S. Negrelli, D. Paparella. G. Baglioni e V. Riolfi (a cura di), Roma, Cnel Documenti, 32

2004 *La struttura contrattuale in Italia e le conseguenze sulla retribuzione*, Aisri *Accordo di Luglio 1993 e struttura dei salari*, Bergamo 18 Maggio 2004

Persiani, M.

1999 *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, *ADL*, 1999, pp. 1 ss.

Regalia, I. – Terragni, L.

1997 *Contrattazione e relazioni industriali in Lombardia. 1993-1996*, *Ires Papers*, «Collana Ricerche», n. 43

Ricciardi, M.

2007 *Le relazioni sindacali all'inizio della nuova legislatura*, *Lavoro e Diritto*, n. 2, pp. 220 ss.

Rossi, F.

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

1998 *La contrattazione aziendale nel triennio 1994-96*, Roma, CSC Ricerche, n. 123, Confindustria

Rossi, F., Sestito, P.

2000 *Contrattazione aziendale, struttura negoziale e determinazione decentrata del salario*, *Rivista di Politica Economica*, n. 10, pp. 129 ss.

Sciarra, S.

1985 *Contrattazione collettiva e contratto aziendale*, Milano, Franco Angeli

Sestito, P.

1994 *Determinazione dei salari in Italia: una rassegna della letteratura empirica. Un'analisi della letteratura macro*, in Dell'Aringa C., *La determinazione dei salari*, Napoli, Esi

1995 *Il livello aziendale della contrattazione sindacale in Italia: una rassegna delle evidenze e alcune considerazioni*, Roma, Banca d'Italia

Terragni, L.

1995 *Le relazioni industriali nelle imprese lombarde. La rilevazione del 1994*, Ires Papers, Collana Ricerche 38

1997 *Rapporto IRES Lombardia sulle relazioni sindacali nelle aziende lombarde nel 1996*, Milano

Treu, T.

1993 *Accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, *RGL*, 2, I, pp. 215 ss.

Vardaro, G.

1987 *Differenza di funzioni e di livelli fra contratti collettivi*, *LD*, pp. 229 ss.

Zoppoli, L.

1994 *Accordi sindacali sul salario variabile nell'industria e rapporti di lavoro. L'applicazione degli accordi sugli incentivi nel settore industriale* in "Retribuzione incentivante e rapporti di lavoro", Milano, Giuffrè

Allegato statistico
(File allegato)

Il lavoro che cambia
Contributi tematici e Raccomandazioni

Hanno assicurato una collaborazione tecnica, scientifica ed organizzativa:

Antonietta Mundo (Inps)
Simona Montanino (Cnel)

Hanno inoltre fornito un contributo originale e inedito:

Lauralba Bellardi, *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione del sistema contrattuale*, 2008.

Tutti i contributi sono reperibili sul sito del CNEL: www.cnel.it

Le opinioni espresse nei contributi rimangono di esclusiva responsabilità degli autori.