



La contrattazione di secondo livello nell'Industria

Quadro generale e ricognizione nelle Regioni

(Versione provvisoria)

Indice

A) Premessa

B) La situazione dalle fonti istituzionali

- B1) L'anomalia Italiana
- B2) Struttura dimensionale delle imprese
- B3) Diffusione della contrattazione aziendale
- B4) CCNL e 2° livello: distribuzione delle risorse
- B5) Considerazioni

C) La situazione nei rapporti delle strutture regionali CGIL

- C1) Liguria
- C2) Toscana
- C3) Emilia Romagna
- C4) Lombardia
- C5) Piemonte
- C6) Lazio
- C7) Veneto
- C8) Abruzzo

Roma 15 Settembre 2004



A) Premessa

Questo studio ha carattere provvisorio nel senso che non è ancora in funzione la rete degli archivi regionali e di categoria che permetterà, come noto, di avere una ricognizione in tempo reale dello stato della contrattazione di secondo livello.

Si tratta dunque di un lavoro in costruzione di cui questo è il primo step.

Visti i tempi, connessi alla discussione sulla struttura della contrattazione, per produrre queste note, abbiamo chiesto ad ogni regione di fare un quadro della contrattazione sul proprio territorio.

Nella seconda parte abbiamo i rapporti delle strutture delle maggiori regioni industriali.

Il documento è suddiviso in due parti.

Nella prima è stato fatto il quadro della situazione a partire dai dati disponibili dalle fonti istituzionali (ISTAT, Banca d'Italia, ecc..) che fissa con precisione un quadro generale già noto in linea di massima.

La seconda parte tratta dei dati e delle valutazioni fornite dalle nostre strutture regionali confederali.

Pur avendo fornito una scheda guida ci sono disomogeneità forti per cui la sintesi viene fatta rispetto alle tendenze che nella prima parte sono già state individuate.

Per questo motivo sono allegati tutti gli originali forniti dalle strutture.

Abbiamo preso in considerazione solo la contrattazione aziendale espungendo, per ora, dall'analisi la contrattazione territoriale.

B) La situazione dalle fonti istituzionali

Abbiamo utilizzato principalmente la fonte ISTAT che, in particolare con l'ultimo censimento del 2001, fornisce un quadro abbastanza dettagliato degli elementi che ci interessano.

Nell'economia di questo lavoro presentiamo una elaborazione di dati a livello aggregato ma nulla toglie, qualora fosse utile, dettagliare ulteriormente.

Per i fini di questo studio l'elaborazione è stata fatta rispetto alle dimensioni di impresa per il loro evidente legame con la contrattazione sia in termini di presenza che di contenuto.

B1) L'anomalia italiana

Come si vede dalla tabella sottostante 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.

Struttura dimensionale dell'industria nei grandi paesi europei

(Percentuale di dipendenti per classe dimensionale)

Paesi	Piccole Imprese (da 1 a 49 dipendenti)		Medie Imprese (da 50 a 249 dipendenti)		Grandi Imprese (250 dipendenti e oltre)	
	1992	1997	1992	1997	1992	1997
Italia	52,5%	53,2%	18,9%	19,6%	28,5%	27,2%
Francia	25,8%	31,3%	21,2%	20,4%	52,9%	48,4%
Germania	21,7%	23,8%	15,8%	15,9%	62,6%	60,2%
Regno Unito	22,8%	24,0%	21,7%	21,5%	55,5%	54,6%

Banca D'Italia - Relazione 2003



Si tratta di un situazione assolutamente anomala che unita al sommerso che, naturalmente, si addensa nelle dimensioni delle piccole e piccolissime imprese rende assolutamente fragile e non competitivo il sistema industriale del nostro paese e pone forti difficoltà per l'esercizio della contrattazione aziendale.

B2) Struttura dimensionale delle imprese

La tabella 1 presenta la struttura delle imprese italiane nella quale il 95% delle imprese è collocato nella fascia da 1 a 9 addetti. Va subito notato che nel rapporto tra addetti e dipendenti lo scarto maggiore è proprio in questa fascia sia per il peso delle imprese con un solo addetto (zero dipendenti) che sono 2.395.000 pari al 15,2% sia per il peso di altri rapporti di lavoro diversi da quello dipendente (i Co.Co.Co. nell'industria sono addensati per il 48% nella fascia da 1 a 9).

Come era da aspettarsi il valore aggiunto, i profitti e la retribuzione sono direttamente proporzionali alla dimensione di impresa con buona pace della retorica sparsa a piena mani nel recente passato sul "piccolo è bello", almeno per l'economia del paese e per i lavoratori.

Paradossalmente nella retribuzione per dipendente c'è una sorta di giustizia capitalista nel senso che nella fascia dimensionale 1-9 che produce il 21% di profitto sul valore aggiunto il salario lordo è di 14.200 euro mentre in quella 250 e oltre che produce il 40,6% di profitto sul valore aggiunto il salario lordo è di 25.300 euro.

In realtà viene i profitti nelle piccole imprese sono in gran parte ottenuti con la compressione dei salari.

C'è da notare, e fa impressione, il numero assoluto, 3272, delle imprese sopra i 250 addetti.

Tabella 1 - Industria e Servizi - Italia 2001

Classe Addetti	Addetti	% Add.	Dipendenti	% Dip.	Imprese	% Imp.	Valore Aggiunto x Add. (mgl euro)	Retribuz. x Dipendente (mgl euro)	Incidenza dei profitti sul val. agg.
1--9	7.296.190	46,4%	2.186.036	21,4%	3.877.834	95,0%	25,2	14,2	21,7%
10--19	1.714.936	10,9%	1.469.196	14,4%	129.376	3,2%	32,8	15,6	34,0%
20--99	2.493.229	15,9%	2.378.536	23,3%	66.578	1,6%	43,0	19,1	37,8%
100--249	1.036.131	6,6%	1.025.486	10,0%	6.906	0,2%	49,7	23,0	35,9%
250 e oltre	3.172.422	20,2%	3.167.832	31,0%	3.272	0,1%	58,9	25,3	40,6%
Totale	15.712.908	100,0%	10.227.086	100,0%	4.083.966	100,0%	36,6*	19,6*	32,8%*

Nostra elaborazione su dati Istat - (8° Censimento dell'Industria e dei Servizi - Struttura e Competitività imprese e servizi anno 91) - *Nota: si tratta di valore medio

Per quanto riguarda le imprese industriali, Tabella 2, c'è da notare un minor peso rispetto al totale delle imprese della fascia da 1 a 9. Ciò è dovuto al minor peso delle imprese con un solo addetto che scendono dal 58,6% al 47,1% dell'industria.

La distribuzione dimensionale degli addetti, dei dipendenti e delle imprese nell'industria segue lo stesso trend di tutte le imprese seppur con una leggera attenuazione del ventaglio.



Come si vede dalla Tabella 2a, al di sotto dei 20 addetti c'è il 95,7% delle imprese ed un terzo dei dipendenti.

Tabella 2 - Industria - Italia 2001

Classe Addetti	Addetti	% Add.	Dipendenti	% Dip.	Imprese	% Imp.
1--9	2.239.411	33,5%	906.108	17,6%	975.428	88,8%
10--19	1.018.873	15,2%	876.965	17,1%	76.048	6,9%
20--99	1.547.141	23,1%	1.477.862	28,8%	41.580	3,8%
100--249	605.659	9,1%	599.839	11,7%	4.059	0,4%
250 e oltre	1.276.243	19,1%	1.274.028	24,8%	1.674	0,2%
Totale	6.687.327	100,0%	5.134.802	100,0%	1.098.789	100,0%

Nostra elaborazione su dati Istat – (8° Censimento dell'Industria e dei Servizi)

Tabella 2a - Valori cumulativi industria 2001

Valori cumulativi	% Addetti	%Dipendenti	% Imprese
<i>Fino a 9</i>	33,5%	17,6%	88,8%
<i>Fino a 19</i>	48,7%	34,7%	95,7%
<i>Fino a 99</i>	71,9%	63,5%	99,5%
<i>Fino a 249</i>	80,9%	75,2%	99,8%

Tabella 2b – Industria Italia 2001 – Valore aggiunto e profitti

Classe Addetti	Valore Aggiunto (mln euro)	Valore Aggiunto x Add. (mgl euro)	Retribuz. x Dipend. (mgl euro)	Incidenza dei profitti sul val. agg.
1--9	55.798	24,9	14,0	22,8%
10--19	30.854	31,8	15,3	34,5%
20--99	65.842	44,7	19,1	38,7%
100--249	30.481	52,4	23,8	35,6%
250 e oltre	86.339	68,3	27,6	36,4%
Totale	269.314	41,2	20,2	34,6%

Nostra elaborazione su dati Istat – Struttura e Competitività imprese e servizi anno 2001

Gli andamenti generali individuati riguardo alla distribuzione dimensionale delle imprese e degli addetti si sono consolidati negli anni '80 e si sono accentuati negli anni '90 nei quali, come si vede dalla Tabella 3 relativa alla sola industria, emerge vistosamente la contrazione della industria medio-grande (fascia 250 e oltre) sia in termini di addetti e dipendenti sia in termini di aziende che passano dalle 1858 (0,21%) del '91 alle 1665 (0,16%) del 2001.

Tabella 3 - Industria anni 1991-1996-2001*

Classe Addetti	Addetti % 1991	Addetti % 1996	Addetti % 2001	Dipendenti % 1991	Dipendenti % 1996	Dipendenti % 2001	Imprese %1991	Imprese %1996	Imprese % 2001
1--9	29,4%	32,7%	33,0%	15,7%	17,5%	17,5%	86,2%	88,3%	88,5%
10--19	14,7%	14,9%	15,3%	15,5%	16,3%	17,1%	8,3%	7,2%	7,1%
20--99	22,7%	22,6%	23,2%	27,0%	27,8%	28,7%	4,8%	4,0%	3,9%
100--249	9,2%	8,9%	9,1%	11,4%	11,4%	11,7%	0,5%	0,4%	0,4%
250 e oltre	24,1%	20,9%	19,3%	30,4%	27,0%	25,0%	0,2%	0,2%	0,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nostra elaborazione su dati Istat – Censimenti 1991 e 2001, censimento intermedio 1996

* **nota:** Sebbene l'impostazione generale sia comune e alcune informazioni siano perfettamente coincidenti, ciascuna applicazione risponde ad esigenze metodologiche differenti e contiene dati propri, non necessariamente coincidenti con le altre applicazioni. Tali differenziazioni sono dovute alla necessità di equiparare i dati dei censimenti posti a confronto nella serie storica, al fine di realizzare un attendibile grado di confrontabilità statistica dell'informazione



Corrispondentemente c'è un sostanzioso incremento della fascia da 1-9 in termini di addetti e dipendenti e anche, seppur in maniera più ridotta, di imprese.

B3) Diffusione della contrattazione aziendale

Nella tabella 4 sono riportati in sintesi i dati sulla diffusione della contrattazione aziendale per classi dimensionali negli anni 1995 – 1996.

Come era prevedibile i tassi di diffusione della contrattazione aziendale assumono valori elevati sia come dipendenti che per imprese coinvolte solo al di sopra della dimensione dei 50 dipendenti.

Tabella 4 - Imprese e dipendenti interessati dalla contrattazione aziendale nel periodo 1995-96
(incidenza percentuale)

Classe dipendenti	Industria		Servizi		Totale	
	Imprese	Dipendenti	Imprese	Dipendenti	Imprese	Dipendenti
10-19	4,3%	5,5%	2,3%	2,8%	3,5%	4,4%
20-49	17,5%	19,2%	9,6%	10,1%	14,5%	15,7%
50-199	42,5%	47,3%	20,0%	21,6%	33,8%	37,3%
200-499	50,1%	52,5%	35,7%	35,2%	44,7%	45,7%
500 e più	66,1%	73,3%	59,6%	65,8%	62,3%	68,3%
Totale	12,1%	38,5%	6,6%	39,0%	9,9%	38,8%

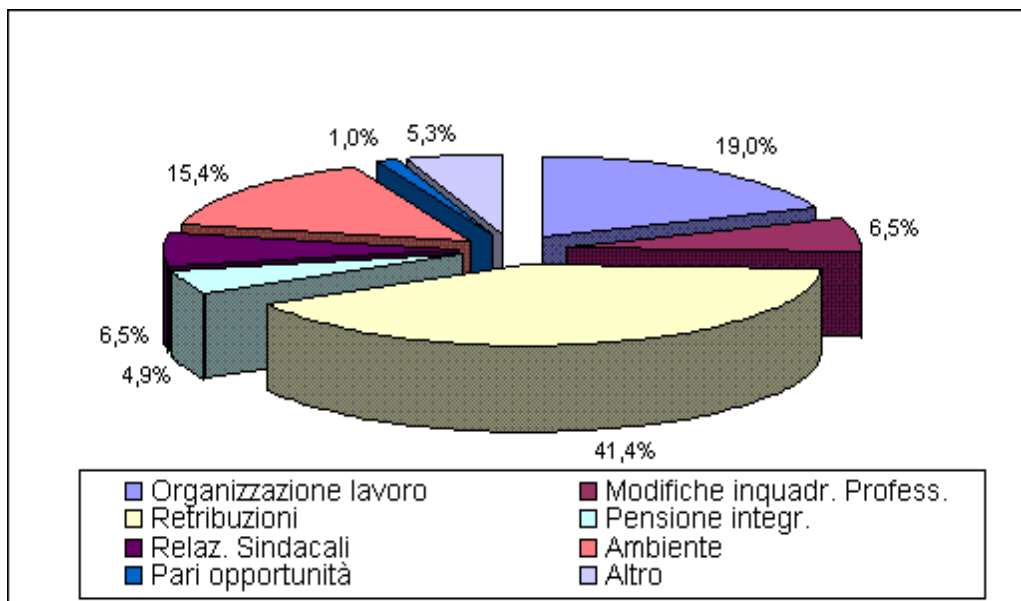
Nostra elaborazione sui dati Istat - Rilevazione sulla flessibilità del mercato del lavoro anni 1995, 1996.

Tabella 4a - Imprese e dipendenti interessati dalla contrattazione aziendale nel periodo 1995-1996 per ripartizione geografica (valori percentuali)

	Nord - Ovest		Nord - Est		Centro		Mezzogiorno		Totale	
	Imprese	Dipend.	Imprese	Dipend.	Imprese	Dipend.	Imprese	Dipend.	Imprese	Dipend.
Industria	13,0%	48,9%	13,6%	37,8%	14,3%	29,6%	4,5%	15,2%	12,1%	38,5%
Servizi	6,9%	37,4%	7,5%	37,0%	7,3%	36,8%	4,1%	47,5%	6,6%	39,0%
Totale	10,7%	44,4%	11,3%	37,5%	11,4%	34,0%	4,3%	34,3%	9,9%	38,8%

Nostra elaborazione su dati Istat - Rilevazione sulla flessibilità del mercato del lavoro anni 1995, 1996

Figura 1
Principali materie oggetto dell'accordo aziendale anni '95-96
 (dati percentuali)



Istat - Rilevazione sulla flessibilità del mercato del lavoro anni 1995, 1996

B4) CCNL e 2° livello: distribuzione delle risorse

Utilizzando i dati delle tabelle precedenti è possibile valutare l'impatto dello spostamento di risorse dal CCNL alla contrattazione aziendale. Assumeremo l'ipotesi che almeno per quanto riguarda i livelli di copertura i valori siano quelli della rilevazione ISTAT relativa agli anni 1995, 1996. (i dati forniti dalle regioni sembrano indicare che non c'è un grande scostamento).

Esempio indicativo di spostamento di quote di retribuzione dal CCNL a Livello aziendale (Industria e Servizi retribuzioni 2001)

Classe dipendenti	Retribuzione annua x Dipendente (Euro)	Con aumento da CCNL pari a 1.300 (Euro)	Con aumento da CCNL pari a 1000 (Euro)	Aumento di 300 Eu a livello aziendale (secondo indice di copertura contrattuale)	Con aumento CCNL 1000 e 2° livello 300	Perdita per spostamento al 2° livello (euro)	Perdita %
media	19.600	20.900	20.600	120	20.720	184	0,9%
10--19	15.600	16.920	16.620	13	16.637	287	1,7%

Nostra elaborazione su dati Istat

Come si vede dalla tabella uno spostamento verso la contrattazione aziendale del 23% dell'importo dell'aumento dal CCNL alla contrattazione aziendale determina una perdita media dello 0,9% di retribuzione rispetto all'aumento tutto concentrato sul CCNL. Nella classe delle

aziende da 10 a 19 dipendenti che vedono una copertura della contrattazione del 4,4% rispetto alla media del 38,8% la perdita di retribuzione è doppia (1,7%).

Naturalmente si tratta di valori medi che danno indicazioni riguardo il monte retribuzioni complessivo poichè, nella realtà dei singoli dipendenti, solo quelli coperti da contrattazione beneficranno degli aumenti dal 2° livello mentre gli altri avranno solo quanto stabilito dal CCNL.

B5) Considerazioni

I dati presentati permettono di svolgere alcune considerazioni:

- La struttura dimensionale delle imprese italiane non appare nell'immediato futuro facilmente e sostanzialmente modificabile. Qualora un diverso Governo politico ed economico del paese avesse la volontà di invertire la prevalenza delle imprese piccole e piccolissime il processo sarebbe lungo e comunque non darebbe risultati nei tempi apprezzabili riguardo la modifica della struttura della contrattazione.
- Una struttura della contrattazione che spostasse risorse dal contratto nazionale al secondo livello apporterebbe risorse, ben che vada a quel 38,8% di dipendenti che sono occupati in aziende nelle quali si svolge contrattazione mentre abbasserebbe il salario contrattato per il restante 62,2% che è in gran parte allocato nelle piccole e piccolissime aziende nelle quali (vedasi tabelle 1 e 2) la retribuzione è sensibilmente inferiore rispetto alle imprese medie e grandi.
- Una diffusione molto più ampia della contrattazione aziendale è un obiettivo da porsi, però per ottenere tale risultato è necessario determinare le condizioni per operare nelle imprese al di sotto dei 50 dipendenti (ed in particolare quelle fino ai 20).
- E' opinione comune delle regioni con maggiore presenza industriale che l'estensione della contrattazione aziendale sia collegata alla esistenza della RSU. Si ripropone quindi il nodo dell'abbassamento della soglia dei 15 dipendenti per l'applicazione dello Statuto dei lavoratori.
- Una risposta a questa situazione non è data dalla generalizzazione della contrattazione territoriale di livello regionale e provinciale rispetto a quelle categorie e settori di lavoratori per i quali è una scelta quasi "obbligata". La dimensione regionale o provinciale, a parte la sua effettiva esigibilità, appare più come una articolazione del contratto nazionale che una effettiva contrattazione di 2° livello e può aprire comunque la strada alla perdita di ruolo del CCNL (vedasi vicenda degli autoferrotranviari).
- La contrattazione territoriale di distretto o comunque aggregati omogenei di piccole imprese su dimensioni territoriali micro potrebbe dare qualche risultato.
- Su questo tema ci ripromettiamo quanto prima di approfondire.