



# XV° CONGRESSO CGIL

## RAPPORTO

### *Redditi, Retribuzioni Contrattazione di 2° Livello Con approfondimenti sull'Industria*



A cura dell'**Osservatorio Nazionale sulla Contrattazione**  
con la collaborazione del **Dipartimento Settori Produttivi**

Roma 26 Gennaio 2006

# Sommario

<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPITOLO 1° - REDDITI E RETRIBUZIONI DAL 1990 AL 2004.....</b>	<b>4</b>
■ Redditi da lavoro dipendente e PIL.....	4
■ Retribuzioni lorde e nette .....	7
■ Gli effetti dell'inflazione .....	10
■ Retribuzioni reali .....	12
■ Retribuzioni contrattuali .....	13
■ La retribuzione aziendale.....	15
<b>CAPITOLO 2° - STRUTTURA DELLE IMPRESE .....</b>	<b>16</b>
■ L'anomalia italiana .....	16
■ Struttura dimensionale delle imprese.....	17
<b>CAPITOLO 3° - LA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO .....</b>	<b>20</b>
■ La diffusione della contrattazione aziendale.....	21
■ I contenuti della contrattazione aziendale.....	24
■ La retribuzione aziendale.....	27
<b>CAPITOLO 4° - GLI AGGIORNAMENTI DEI RAPPORTI 2004 .....</b>	<b>28</b>
LIGURIA .....	29
EMILIA ROMAGNA .....	63
LOMBARDIA .....	76
<b>CAPITOLO 5° - IL QUADRO DI INSIEME RISULTANTE.....</b>	<b>79</b>

# Premessa

Questo rapporto fa seguito al primo studio provvisorio realizzato in occasione del seminario nazionale del Dipartimento Settori produttivi della CGIL nazionale svoltosi a Bologna il 17-18 Novembre 2004 e che può essere ancora visionato all'indirizzo

[www.cgil.it/contrattazione/osservatorio/ricerche\\_studi/indexstudi.htm](http://www.cgil.it/contrattazione/osservatorio/ricerche_studi/indexstudi.htm)

Abbiamo recuperato di quel rapporto la parte relativa alla struttura delle imprese che costituisce il secondo capitolo; forniamo invece, nel terzo capitolo un quadro integrato della contrattazione di 2° livello in particolare di quella aziendale.

E' stato aggiunto un intero capitolo, il primo, su redditi e retribuzioni perché vogliamo focalizzare questo rapporto sulle questioni delle retribuzioni.

In particolare abbiamo voluto indagare il salario aziendale che è la questione su cui non si disponeva di dati consolidati.

Nel primo capitolo abbiamo utilizzato la forma del grafico per rendere il più intuitiva possibile la illustrazione dei fenomeni indagati.

Tramite note e commenti si è cercato di rendere comprensibile anche ai non esperti il senso ed il significato dei dati e degli andamenti riducendo le valutazioni "politiche" dei fenomeni al minimo possibile per lasciare ad ognuno di trarre le conseguenze sulla base di ciò che è in corso ed avvenuto.

Comunicare fatti è spesso più importante che comunicare opinioni.

Solo nell'ultimo capitolo cercheremo di trarre alcune valutazioni sul quadro di insieme risultante cercando di evidenziare i problemi aperti e le linee di possibile intervento nel quadro di quanto indicato dal documento congressuale del XV° Congresso.

Questo rapporto è una parte dell'attività dell'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione di 2° livello che ha impostato la propria azione per fornire strumenti, adeguati ai tempi, di conoscenza della attività fondamentale, la contrattazione, svolta dalla CGIL.

Non si tratta di un prodotto una tantum; ci ripromettiamo di produrre ampliamenti ed aggiornamenti con cadenza periodica.

**Sergio Tosini**

CGIL nazionale - Resp. Osservatorio sulla contrattazione

Questo studio può essere riprodotto e distribuito liberamente. Per quanto riguarda l' utilizzo dei dati e dei grafici su altre pubblicazioni si prega di citare la fonte

## CAPITOLO 1° - Redditi e Retribuzioni dal 1990 al 2004

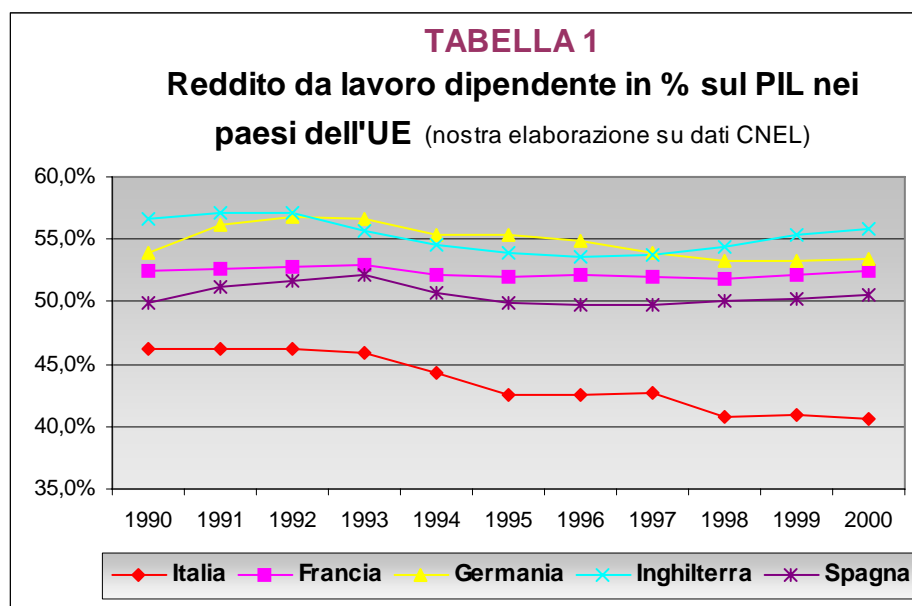
In questo capitolo abbiamo ricostruito gli andamenti storici dei redditi da lavoro dipendente e delle retribuzioni dal 1990 al 2004<sup>1</sup>.

### ■ Redditi da lavoro dipendente e PIL

La percentuale del reddito da lavoro dipendente sul PIL è il dato più interessante in quanto mostra quanta parte della ricchezza del paese viene distribuita al lavoro.

#### ✚ Confronto tra i principali paesi dell'UE

Come si vede dalla Tabella 1, in Italia la quota sul PIL del lavoro dipendente, di poco superiore al 40%, è nettamente inferiore a quella dei principali paesi europei che è sopra il 50%; questo dato che è strutturale non soltanto indica che le retribuzioni sono inferiori ma anche che, nel nostro paese, la dimensione del lavoro autonomo è nettamente superiore.



Aspetto assolutamente importante, che vedremo meglio parlando del nostro paese, è che in Italia, unico tra gli altri paesi dell'UE mostrati, il reddito da lavoro dipendente sul PIL non solo è inferiore agli altri paesi, ma diminuisce per tutti gli anni '90 di circa 5 punti.

#### NOTE

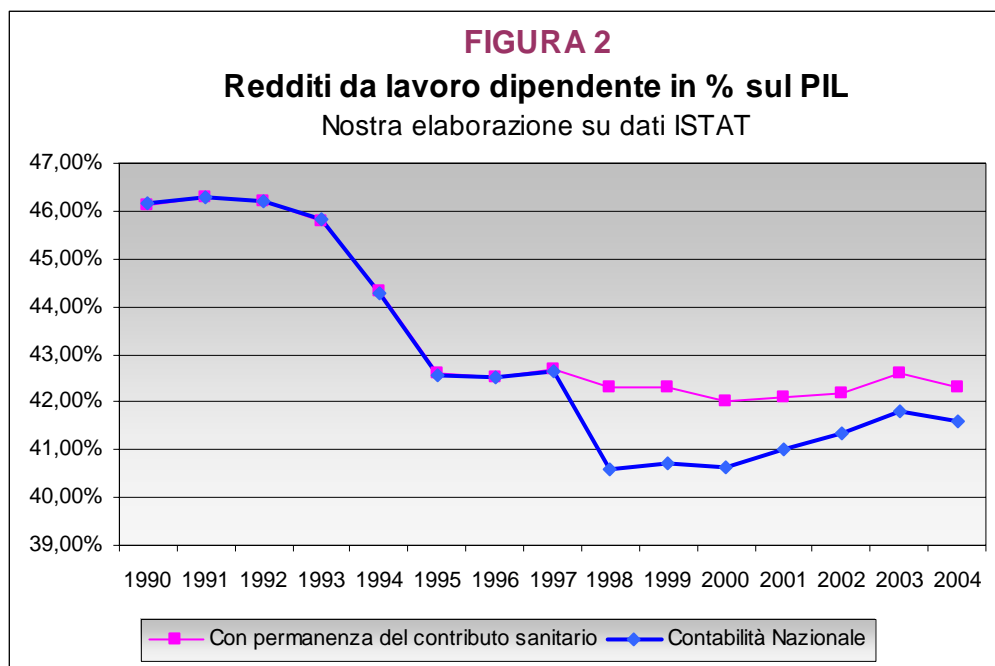
<sup>1</sup> La ricostruzione delle serie storiche è abbastanza complessa perché i valori forniti dall'ISTAT talvolta cambiano base oppure, come nel caso della scomparsa del contributo sanitario con l'introduzione dell'IRAP, muta strutturalmente la composizione del valore in oggetto. Per questo per costruire talune serie è stato necessario operare delle correzioni dei dati per rendere confrontabili le basi oppure reintrodurre grandezze eliminate nel tempo per taluni valori.

Poiché il dato qualitativo è quello degli andamenti tale operazione è assolutamente scientifica; in ogni caso segnaleremo tutte le volte che tali operazioni sono state effettuate

## La situazione Italiana

Come si vede dalla Figura 2, i redditi da lavoro dipendente scendono dal 46% del PIL all'inizio degli anni '90 al 42% nel periodo 93-96, nel '97 c'è un'altra discesa verso il 40% per poi risalire, negli anni 2000 al 42%.

La discesa '93-96 è tutta da addebitare alla crisi economica e alle politiche di moderazione salariali di quegli anni, mentre quella del '98 è dovuta quasi interamente alla riduzione dei contributi sociali conseguente alla scomparsa, con l'IRAP, del contributo sanitario<sup>2</sup>. La linea rossa indica quale sarebbe stato l'andamento se il contributo sanitario fosse restato.



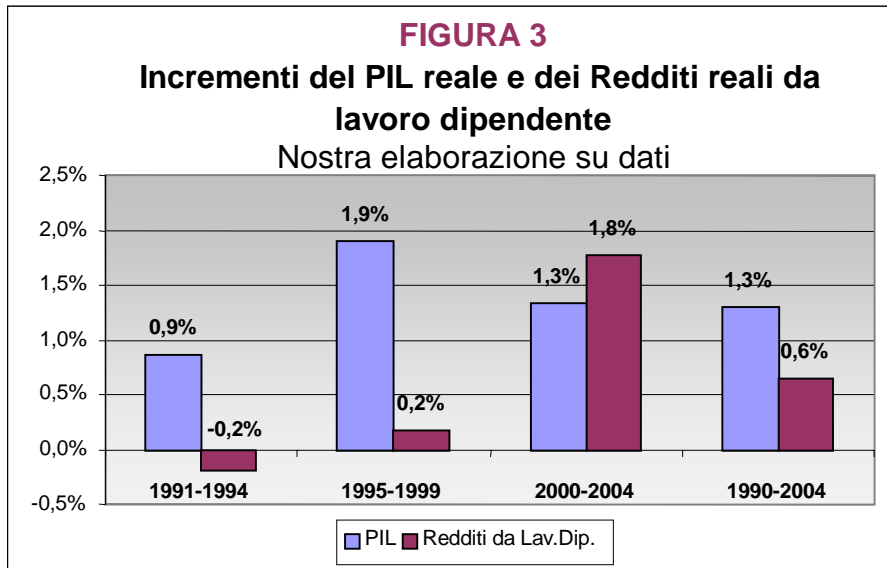
*La percentuale dei Redditi da lavoro dipendente sul PIL subisce una caduta progressiva dal 1993 al 1998 pari al 5,2% per poi risalire al 41,6% nel 2004, con una discesa nell'intero periodo pari al 4,5%.*

In entrambi i casi notiamo una modesta risalita a partire dagli anni 2000, ciò è dovuto non soltanto alla modesta crescita del PIL ma anche alla revisione delle politiche contrattuali del sindacato che, per la CGIL, è avvenuta con il XIV° Congresso svoltosi nel 2001.

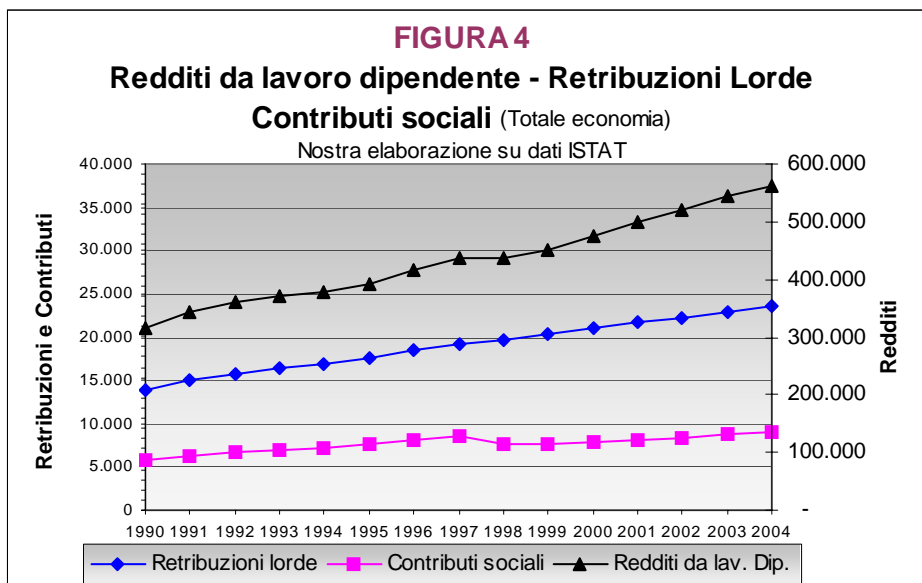
### NOTE

<sup>2</sup> Nel 1998, con l'istituzione dell'IRAP, scomparve dai contributi sociali quello sanitario. L'effetto di tale scomparsa fu una riduzione nel 1998 dell'11% dei contributi sociali. Poiché, come noto, i redditi da lavoro dipendente sono la somma delle retribuzioni lorde e dei contributi sociali pagati dai datori di lavoro, questa riduzione determinò una conseguente riduzione dei redditi da lavoro dipendente rispetto al PIL che è indifferente allo spostamento di una posta da una voce ad un'altra. Nella Tabella 2, abbiamo indicato con la linea di colore ■ il dato ISTAT di contabilità nazionale e con la linea di colore ■ quello corretto reintroducendo il contributo sanitario.

Infatti se osserviamo la Figura 3 che riporta i valori reali<sup>3</sup> del PIL e dei Redditi da lavoro dipendente dal 1990 al 2004 possiamo notare per prima cosa che il PIL reale è cresciuto dell'1,3% mentre i redditi da lavoro dipendente si sono incrementati soltanto dello 0,6%. Si tratta comunque di crescite molto modeste che, in ogni caso, confermano quanto già indicato dalla Figura 2 sullo spostamento di reddito dal lavoro dipendente ad altri redditi. Come ovvio, analogo andamento, anche se con valori diversi, si sarebbe ottenuto confrontando i valori correnti.



*I redditi reali da lavoro dipendente hanno avuto crescita zero dal 1990 al 1999 contro una crescita del PIL reale del 2,8% mentre, solo nel periodo 2000-2004 la crescita dei redditi da lavoro sopravanza quella del PIL dello 0,5%. Nell'intero periodo, i redditi da lavoro dipendente perdono lo 0.7% sul PIL.*



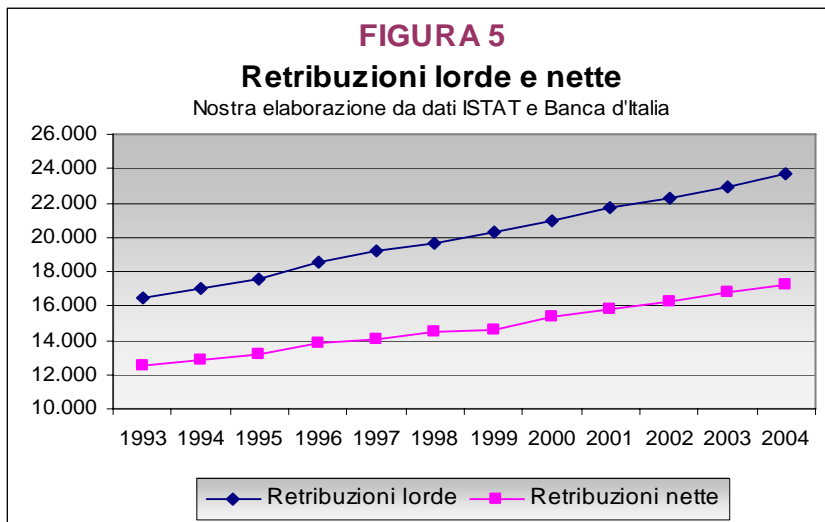
*Questa figura mostra in maniera evidente come la caduta dei redditi da lavoro dipendente del 1998 sia determinata dalla contrazione dei contributi sociali relativa all'istituzione dell'IRAP.*

<sup>3</sup> I valori *reali* sono quelli depurati dagli effetti dell'inflazione mentre quelli nominali sono indicati come *correnti*. Per ottenere i valori reali non si può usare direttamente il valore dell'indice di inflazione che misura, come noto, l'andamento dei prezzi al consumo; bisogna costruire invece dei *deflattori* cioè degli indici che misurano gli effetti dell'inflazione. Ad esempio per deflazionare i redditi da lavoro dipendente a valori correnti abbiamo usato il deflatore del PIL. La contabilità nazionale dell'ISTAT fornisce i valori del PIL correnti e reali; è dunque possibile ottenere il deflatore del PIL confrontando i valori correnti con quelli reali ed usarlo sui redditi correnti per ottenere quelli reali. Nel seguito utilizzeremo altri deflattori indicandone la motivazione.

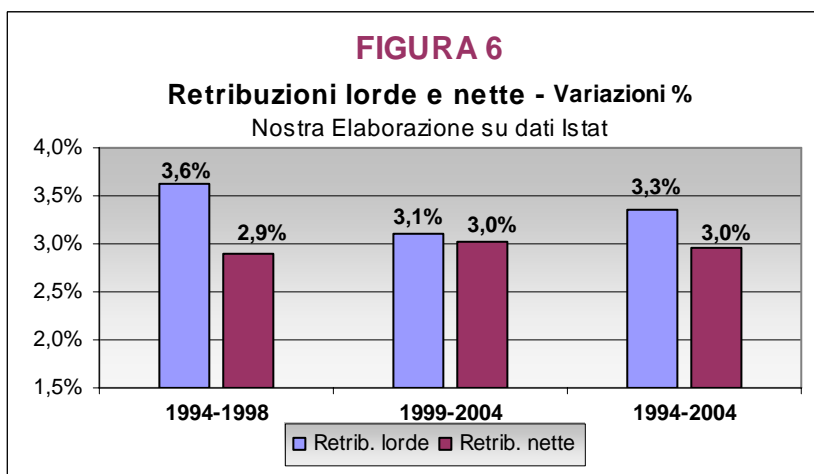
## ■ Retribuzioni lorde e nette<sup>4</sup>

Le retribuzioni nette<sup>5</sup> rappresentano quella parte della retribuzione che il lavoratore ha a disposizione per le necessità di vita; ogni scartamento, come nel nostro caso, tra dinamica delle retribuzioni lorde e nette riduce il potere di acquisto.

La dinamica delle retribuzioni nette rispetto a quelle lorde è determinata dal prelievo fiscale essendo costante la percentuale di contributi versati dal lavoratore.



*Come si vede dalla Figura 5 le retribuzioni nette seguono l'andamento di quelle lorde salvo che, a partire dalla seconda metà degli anni '90, le retribuzioni nette si allontanano progressivamente da quelle lorde*



*La dinamica delle retribuzioni nette è inferiore a quella delle lorde in particolare negli anni 1994-1998 dove è sotto dello 0,7% mentre nell'intero periodo lo scarto è dello 0,3%*

La Figura 6 mostra in termini quantitativi questo processo di progressiva divergenza tra lordo e netto.

Come era naturale aspettarci il prelievo fiscale sulle retribuzioni è cresciuto per tutti gli anni '90 per poi rimanere sostanzialmente stabile negli anni 2000.

### NOTE

<sup>4</sup> La retribuzione lorda è il totale dei compensi al lordo di tutte le trattenute, come netta consideriamo quella lorda al netto del prelievo fiscale IRPEF e dei contributi sociali pagati dal lavoratore. Abbiamo utilizzato il gettito IRPEF dei lavoratori dipendenti così come risulta dal lato delle entrate fiscali.

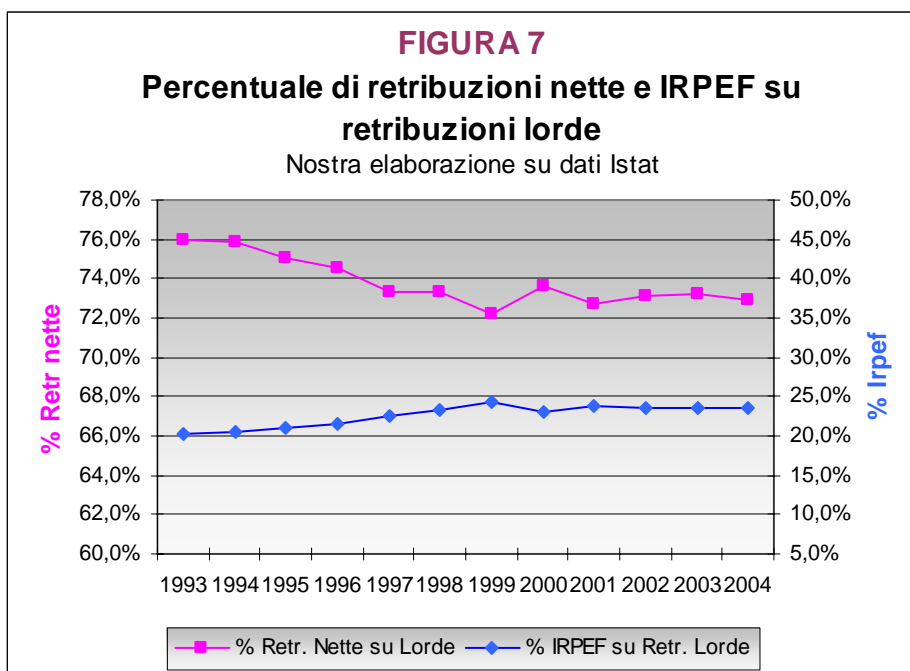
<sup>5</sup> In questa Tabella, come nel seguito, i valori posti a confronto sono per ULA; cioè per unità di lavoro dipendente; il numero di dipendenti viene normalizzato come dipendenti a tempo pieno.

### INDICAZIONI PER LA LETTURA DELLE FIGURE 7 e 8

Nelle Figure 7 ed 8, dovendo mettere a confronto due variabili che hanno valori percentuali molto diversi, si sono utilizzate due diverse scale di valori indicate verticalmente a sinistra ed a destra. Ad esempio in figura 7 le retribuzioni nette (colore lilla) hanno valori percentuali che si debbono leggere con la scala di sinistra; l'Irpef (colore blu) ha valori percentuali che si debbono leggere con la scala di destra.

In tal modo il grafico risulta significativo.

Se avessimo utilizzato una sola scala di valori le due curve sarebbero state appiattite e distanti tra loro e non si sarebbero potuti apprezzare in maniera intuitiva gli andamenti



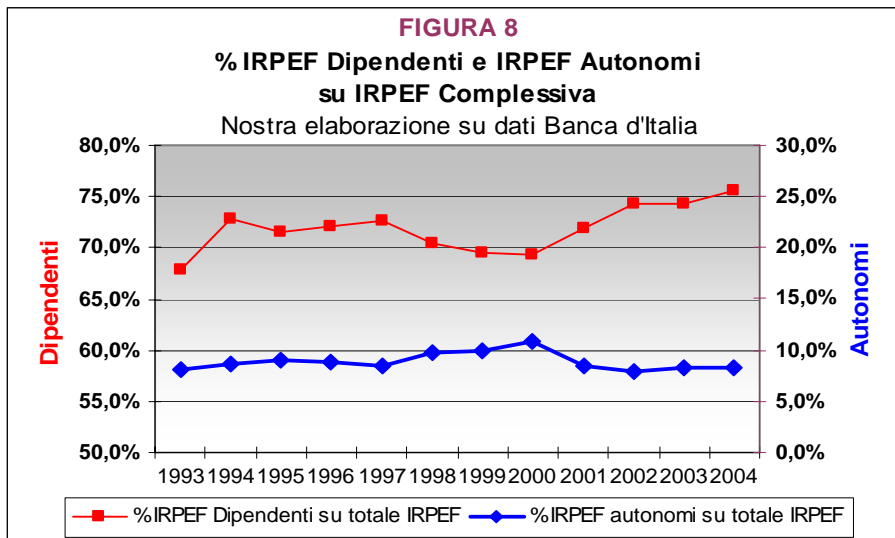
*Le retribuzioni nette passano dal 76,6% delle lorde del 1993 al 73,0% del 2004.*

*L'IRPEF passa dal 20,3% delle retribuzioni lorde del 1993 al 23,7% del 2004.*

*Nel periodo le retribuzioni nette diminuiscono del 3,6% l'incidenza sulle lorde.*

La Figura 9 mostra l'aumento della pressione fiscale sul lavoro dipendente e contemporaneamente una sostanziale stabilità di quella sul lavoro autonomo.

La Figura 8 mostra l'aumento della pressione fiscale sul lavoro dipendente e contemporaneamente una sostanziale stabilità di quella sul lavoro autonomo.



*A partire dal 2000, anno di applicazione della riforma fiscale del governo Berlusconi, il prelievo fiscale sul lavoro dipendente passa dal 69,3% al 75,6% dell'IRPEF complessiva. Nello stesso periodo, il prelievo fiscale sul lavoro autonomo passa dal 10,9% all'8,3% dell'IRPEF complessiva.*

Di particolare rilievo è la dinamica del prelievo IRPEF sulle retribuzioni lorde (Figura 7) che indica una crescita del prelievo dal '93 al '99 per poi mantenersi sostanzialmente costante fino al 2004.

Ciò significa che la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente operata dal governo Berlusconi non ha prodotto effetti in quanto compensata dalla mancata restituzione del fiscal-drag.

## ■ Gli effetti dell'inflazione

L'inflazione agisce su redditi e retribuzioni quando e per la parte in cui essi vengono consumati per acquistare beni e servizi i cui prezzi aumentano nel tempo.

Bisogna quindi valutarne gli effetti sui redditi delle famiglie e più precisamente sulla parte di reddito destinato al consumo<sup>6</sup>.

Risulta evidente che l'effetto dell'inflazione nel ridurre il potere di acquisto è tanto più forte quanto più è basso il reddito disponibile in quanto una parte consistente dei consumi (i generi di prima necessità) non dipendono dal reddito disponibile in quanto sono incomprimibili per la vita sociale.

Gli indici dell'inflazione, che vengono utilizzati per le rivalutazioni monetarie e presi a base per recuperare il potere di acquisto delle retribuzioni, sono calcolati tramite un paniere di beni che rappresenta i consumi medi.

In tal modo, strutturalmente, tutte le famiglie i cui consumi sono al di sotto di quelli medi, vengono penalizzate dall'applicazione degli indici anche qualora i loro redditi (ed in generale così non è) recuperassero completamente, dal punto di vista monetario, l'inflazione.

<b>TABELLA 1</b>			
<b>Redditi delle famiglie anno 2002</b>			
Nostra elaborazione su dati Banca d'Italia			
	Reddito disponibile	Reddito consumato	Propensione al consumo
<b>Per condizione<sup>7</sup></b>			
operaio	23.148	18.131	78,3%
impiegato	32.205	23.282	72,3%
dirigente, quadro	52.987	35.674	67,3%
imprenditore, libero professionista	47.252	31.132	65,9%
altro autonomo	34.810	23.910	68,7%
pensionato	21.911	16.033	73,2%
non occupato	10.224	12.030	117,7%
<b>Per fasce di reddito</b>			
fino a 10.000	6.978	8.610	123,4%
da 10.000 a 20.000	14.988	13.832	92,3%
da 20.000 a 30.000	24.740	18.897	76,4%
da 30.000 a 40.000	34.596	24.804	71,7%
oltre 40.000	60.348	35.892	59,5%
<b>media</b>	<b>27.868</b>	<b>20.243</b>	<b>72,6%</b>

*Come si può vedere dalla tabella, la percentuale di reddito destinata al consumo è più alta più è basso il reddito.*

*Il non occupato dovrebbe spendere più del suo reddito.*

*Come si vede il reddito medio si trova tra la fascia alta degli operai e quella bassa degli impiegati.*

*Il pensionato, e la maggioranza degli operai si trova al di sotto.*

*Questa distribuzione del reddito familiare spiega perché l'indice di inflazione generale (NIC) è praticamente lo stesso di quello degli operai ed impiegati (FOI).*

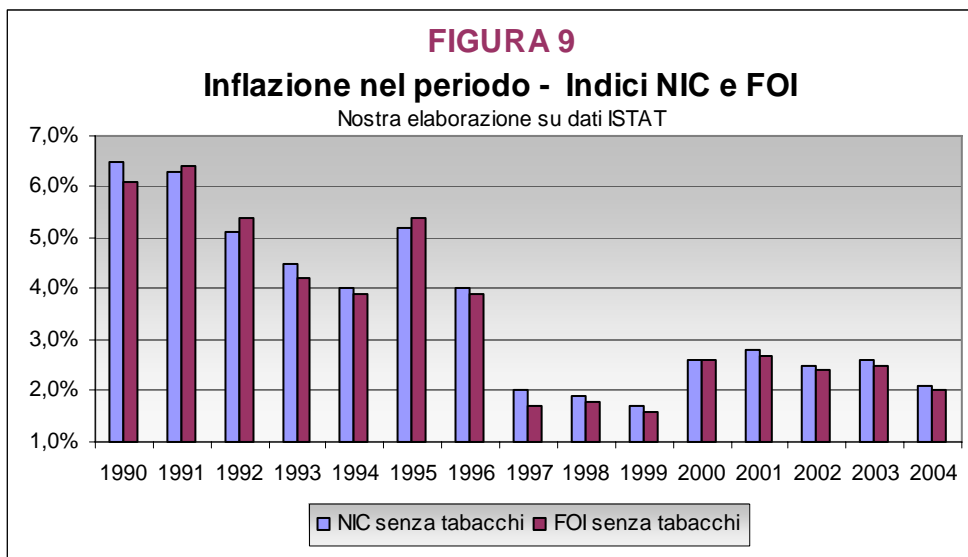
In realtà, e potrebbe essere dimostrato con i dati, se si costruissero dei panieri differenziati per fasce di reddito si vedrebbe che i rispettivi indici sarebbero diversi perché diversa è la struttura dei consumi a seconda del reddito.

Se ragioniamo sugli anni recenti, sappiamo che gli aumenti più consistenti dei prezzi si sono registrati sui beni di prima necessità e di conseguenza se costruissero degli indici differenziati per fasce di reddito troveremmo indici più elevati più il reddito è basso.

### NOTE

<sup>6</sup> La propensione al consumo è la percentuale di reddito consumato sul reddito disponibile

<sup>7</sup> La condizione è quella del capofamiglia



*Dalla metà degli anni '90 l'indice delle famiglie di operai ed impiegati (FOI) è costantemente inferiore al quello dell'intera economia (NIC). Questo è sintomo di un mutamento sociale in cui aumenta il peso delle fasce di reddito inferiori a quella media.*

Possiamo distinguere due periodi; il primo che va dal '90 al '96 ad inflazione *alta* (tra il 4% ed il 6%) ed in secondo ad inflazione *bassa* (inferiore al 3%). Bisogna tenere conto di questo dato per interpretare efficacemente gli andamenti presentati nei prossimi paragrafi

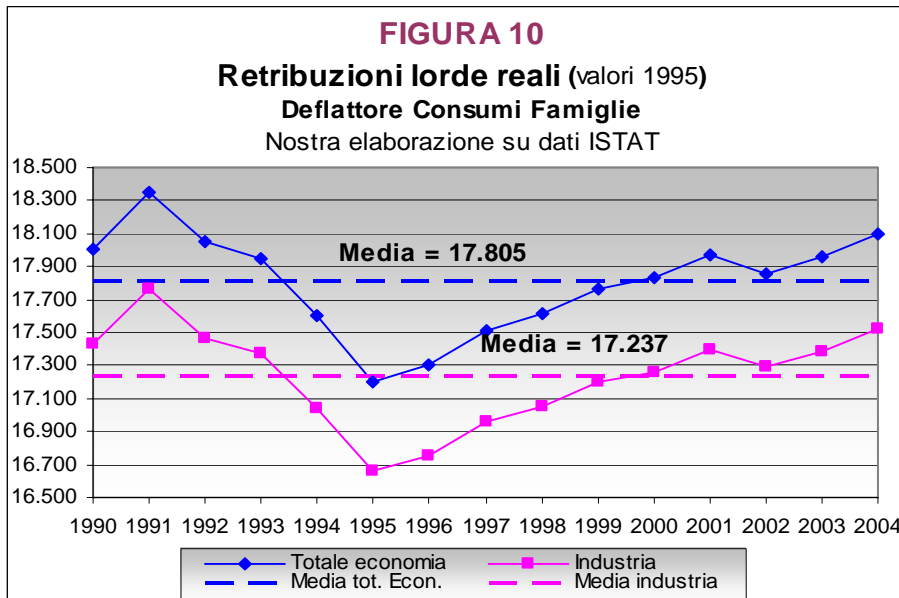
Da quanto esposto da questo paragrafo si comprende perché abbiamo deflazionato<sup>8</sup> le retribuzioni con il deflatore dei consumi delle famiglie piuttosto che con l'indice di inflazione.

#### NOTE

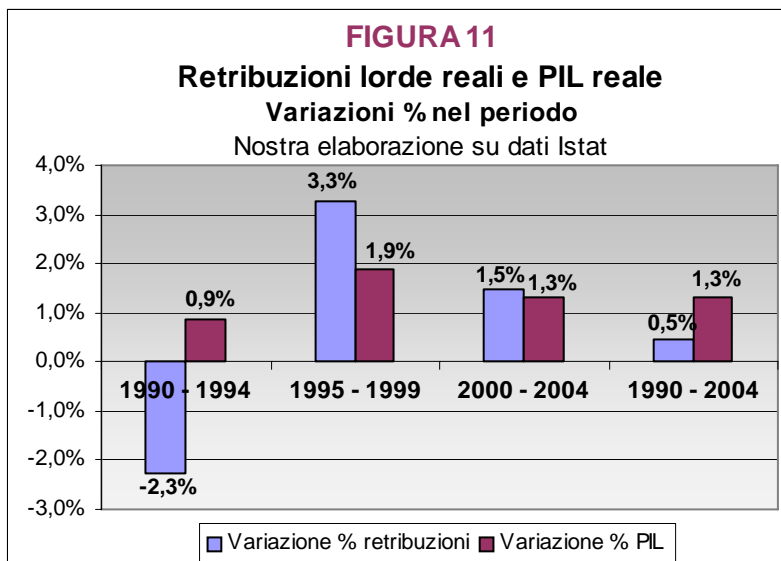
<sup>8</sup> Per calcolare le retribuzioni lorde reali, cioè per valutare l'andamento delle retribuzioni lorde depurate dall'effetto dell'inflazione, si usano dei coefficienti di correzione detti deflatori che rispecchiano il rapporto tra valori correnti e valori reali. In questo caso non sarebbe corretto utilizzare l'indice di inflazione perché l'aumento dei prezzi incide sulla parte di reddito destinato al consumo; per questo abbiamo utilizzato il deflatore della spesa delle famiglie.

## ■ Retribuzioni reali

Le retribuzioni reali<sup>9</sup> sono le retribuzioni depurate dagli effetti dell'inflazione ed indicano il valore delle retribuzioni a prezzi costanti.



Come indicato in Fig. 11, i salari reali sono aumentati dello 0,5% nel quindicennio, ma se teniamo conto della media (cioè dell'intera massa monetaria percepita nel periodo) si vede che il valore medio percepito è inferiore dell'1,1% al 1990 e del 1,6% nel 2004. Analogamente per l'industria.



Nell'intero periodo 1990-2004, le retribuzioni lorde reali registrano una lieve crescita dello 0,5% a fronte di una crescita del PIL reale dell'1,5%. C'è da notare che, a parte la crisi dei primi anni '90, nella seconda metà, PIL e retribuzioni lorde reali (3,3%) recuperano sul PIL (1,9%). Negli anni 2000 le retribuzioni lorde reali (1,5%) crescono quasi come il PIL (1,3%).

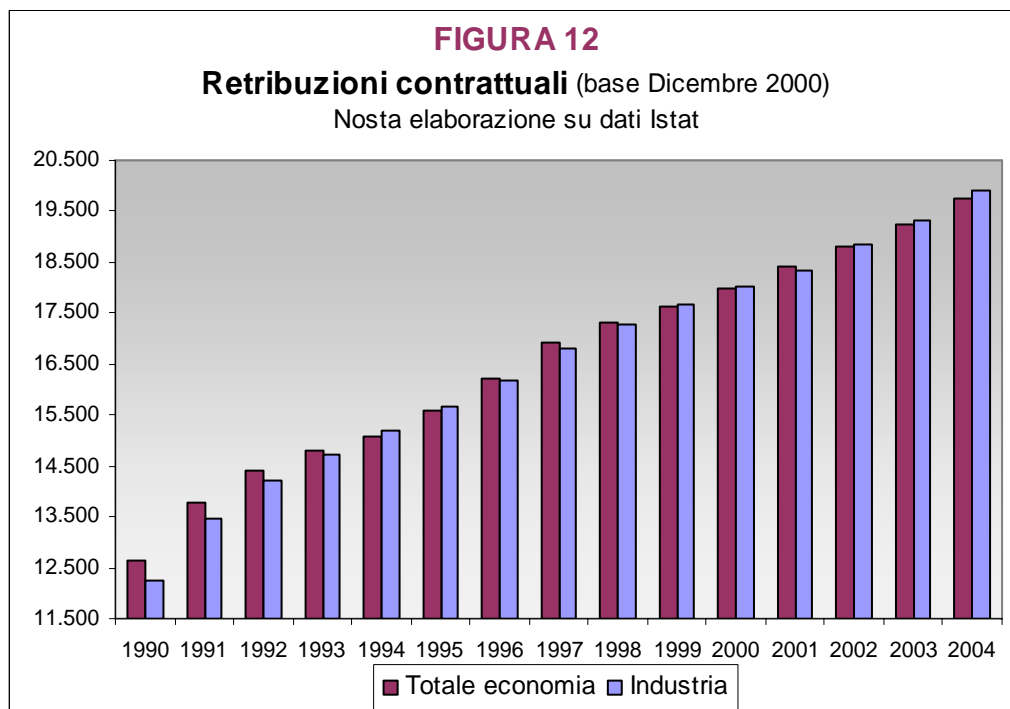
In 15 anni le retribuzioni lorde reali hanno mantenuto sostanzialmente inalterato il loro valore (+0,5%) ; ma se facciamo la media del periodo vediamo però che, a causa della crisi della metà degli anni '90, le retribuzioni reali hanno perso in media oltre l'1% del loro valore.

### NOTE

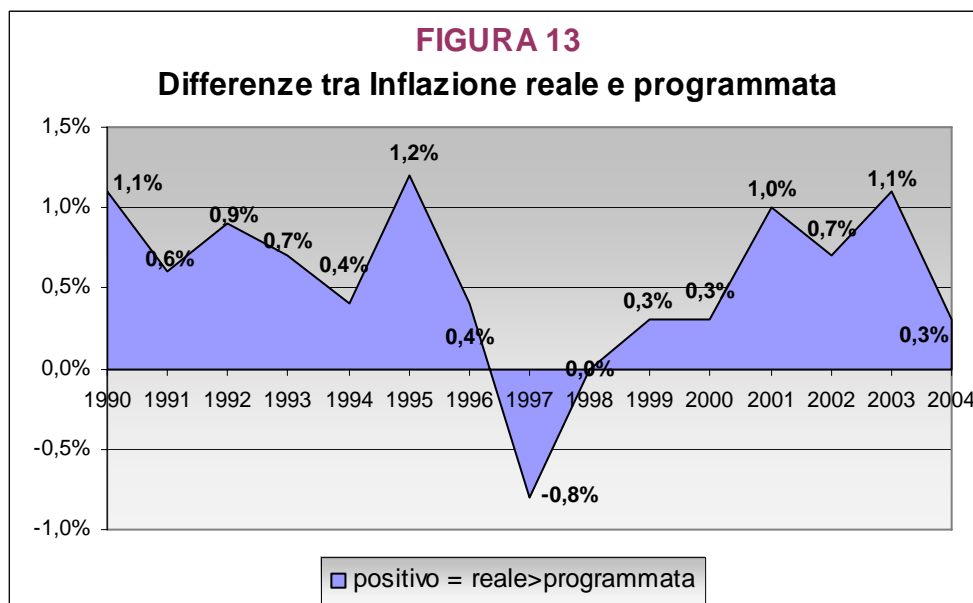
<sup>9</sup> Le retribuzioni reali non esistono dal punto di vista effettivo in quanto i valori monetari sono ricalcolati rispetto ad un anno di riferimento. L'indicazione che forniscono è rispetto al loro andamento nel tempo depurato dagli effetti dell'inflazione (cioè come se l'inflazione fosse zero).

## ■ Retribuzioni contrattuali

L'andamento<sup>10</sup> delle retribuzioni contrattuali<sup>11</sup> è mostrato nella Figura 12.



*Le retribuzioni contrattuali dell'industria inferiori a quelle totali all'inizio degli anni '90 recuperano fino a superarle negli anni 2000*



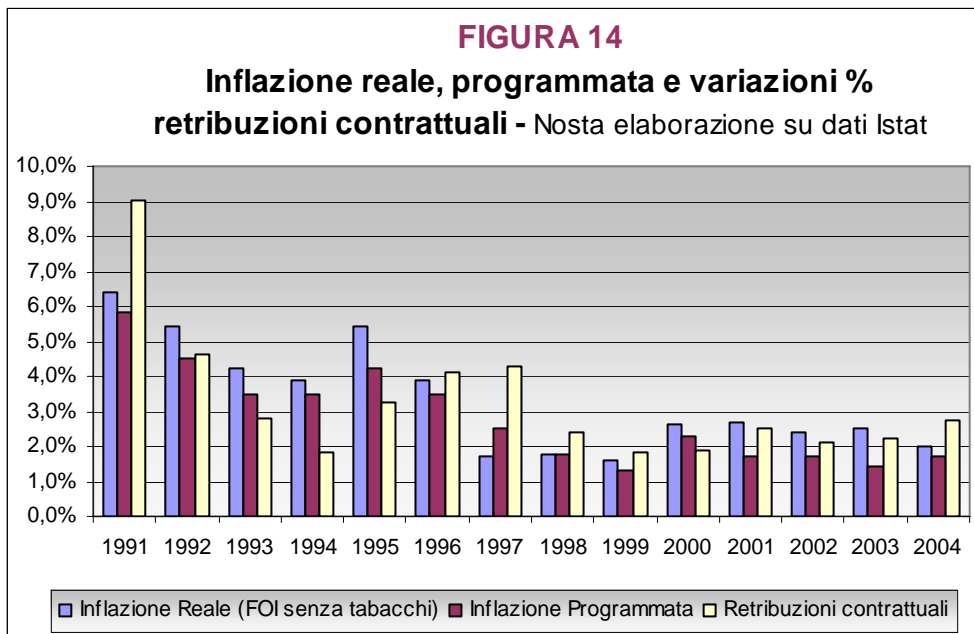
*L'inflazione programmata risulta superiore a quella reale solo nel 1997, mentre in tutti gli altri anni risulta inferiore anche con scarti importanti. Il fenomeno del 1997 è relativo al passaggio da un periodo ad inflazione "alta" ad uno a "bassa inflazione"*

### NOTE

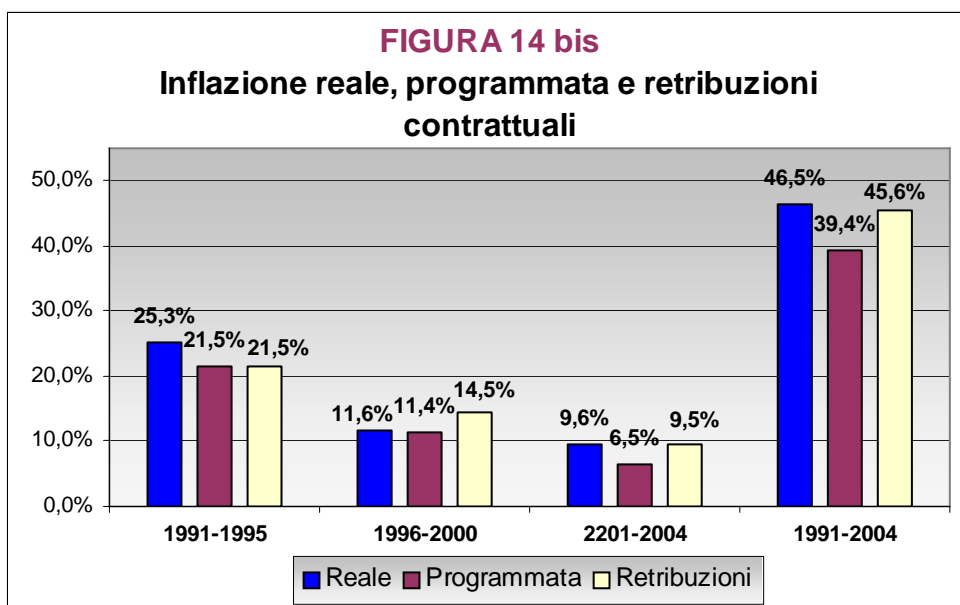
<sup>10</sup> Poiché nell'anno 2000 è cambiata la base di riferimento abbiamo effettuato una normalizzazione della base per gli anni 2000 e successivi per rendere confrontabile la serie

<sup>11</sup> Si tratta delle Retribuzioni Contrattuali di competenza; vengono considerati tutti gli emolumenti collettivi nazionali a carattere continuativo

Le retribuzioni contrattuali hanno come indice di paragone l'inflazione sia dal punto di vista del mantenimento del loro valore reale sia, dal 23 Luglio del '93, con un meccanismo di aggancio all'inflazione programmata ed al recupero dello scarto da quella reale.



*A parte il 1991 che appartiene ad un altro ciclo, le retribuzioni contrattuali non recuperano l'inflazione per tutto il periodo 92-95, in cui sono sotto anche alla programmata. Nel periodo successivo al 1998, a bassa inflazione, le retribuzioni sono superiori a quella programmata ma inferiori a quella reale*



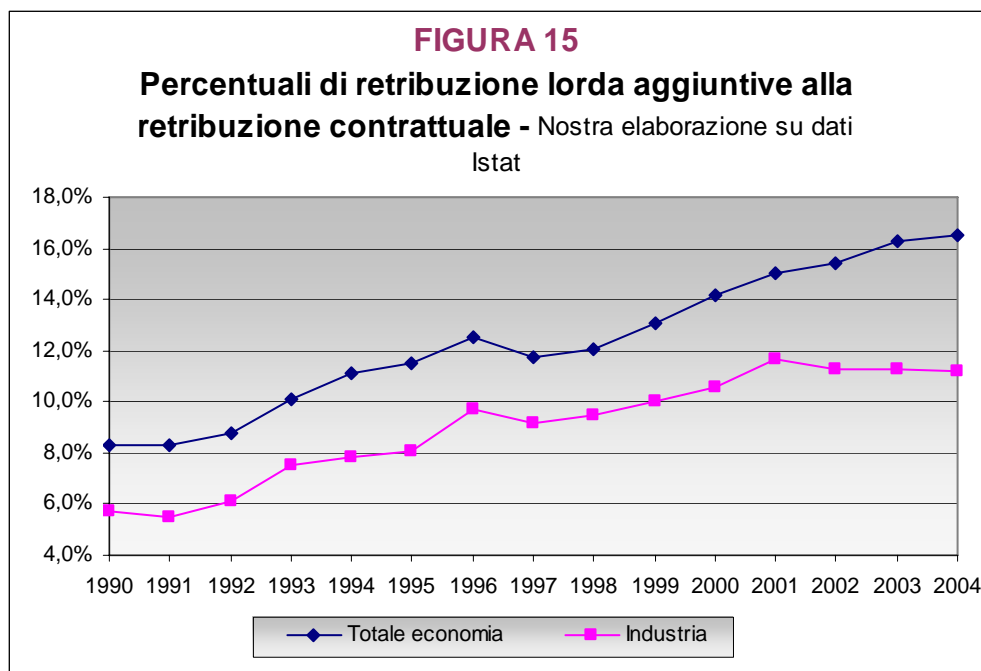
*Nel periodo le retribuzioni contrattuali perdono l'1% rispetto all'inflazione reale. Questo risultato è dovuto agli anni 96-99 nei quali, il passaggio a bassa inflazione e la ripresa economica permettono tale risultato*

Negli anni '91-'95 le retribuzioni contrattuali sono state in linea con l'inflazione programma e non hanno recuperato per nulla lo scarto con quella reale. Negli anni '96-2000, in particolare nel 1997, c'è stato un dimezzamento dell'inflazione reale che, per la prima ed unica volta risulta inferiore a quella programmata; per questo è il motivo principale per cui le retribuzioni contrattuali superano l'inflazione reale. Dal 2001 al 2004 le retribuzioni contrattuali tengono il passo dell'inflazione reale.

In complesso nel quindicennio le retribuzioni contrattuali perdono l'1% rispetto all'inflazione reale. Nessuna quota di produttività e/o di incremento del PIL reale è stata redistribuita attraverso il CCNL.

## ■ La retribuzione aziendale

La Figura 15 indica la percentuale di retribuzione lorda erogata in sede aziendale<sup>12</sup>. Come si nota tale valore è in continua crescita.



*Gli andamenti sono simili con l'eccezione degli anni 2001-2004 nei quali, per l'industria si registra una battuta di arresto della crescita dell'incidenza del salario erogato in sede aziendale*

Il dato significativo è il raddoppio nel quindicennio della percentuale di salario aggiuntivo a quello contrattuale che raddoppia sia in generale che per l'industria. Quali siano i fattori di questa crescita è uno degli argomenti del capitolo terzo.

### NOTE

<sup>12</sup> Consideriamo come retribuzione aziendale la parte di retribuzione lorda eccedente a quanto erogato come retribuzione contrattuale. Nella retribuzione aziendale compaiono voci contrattate relative agli accordi aziendali e/ territoriali e voci di elargizione unilaterale da parte dei datori di lavoro. Nel terzo capitolo cercheremo di dare una valutazione della loro incidenza.

## CAPITOLO 2° - Struttura delle imprese

L'attuale declino industriale del nostro paese, ormai incontestabile, ha radici nella struttura del nostro sistema industriale, nelle politiche economiche e sociali perseguite in questo ultimo decennio, nella struttura sociale del nostro paese.

Da questo punto di vista siamo un paese *anomalo* nell'ambito dell'UE.

Nel Capitolo 1° abbiamo visto come la quota di reddito da lavoro dipendente, sia inferiore a tutti gli altri paesi europei e ciò indica il peso abnorme nel nostro paese del lavoro autonomo e delle classi sociali esterne alla produzione di beni e servizi che si appropriano di quote crescenti della ricchezza del paese; sono questi i ceti che fungono da base di massa delle politiche del centro-destra.

Daltronde, come vedremo in questo capitolo, la crisi della grande impresa e la polverizzazione del sistema industriale che è stata esaltata come fatto positivo ( piccolo è bello) per un decennio a cavallo degli anni '80 e '90 e che ha avuto un effimero successo attraverso le svalutazioni competitive della lira, con la moneta unica è crollata lasciando un paese con un sistema industriale a pezzi.

Le politiche liberiste adottate dal governo Berlusconi hanno fatto precipitare una crisi le cui radici sono anche precedenti.

In questo capitolo vedremo la struttura delle imprese del nostro paese dal lato delle dimensioni che è uno degli aspetti più impressionanti del declino industriale in corso.

### ■ 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.

**TABELLA 2**

#### **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.

## ■ Struttura dimensionale delle imprese

La tabella 3 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.

La retribuzione per dipendente nella fascia dimensionale 1-9 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.

Si vede come in realtà 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 3**  
**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.
<b>1--9</b>	7.296.190	46,4%	2.186.036	21,4%	3.877.834	95,0%	25,2	14,2	21,7%
<b>10--19</b>	1.714.936	10,9%	1.469.196	14,4%	129.376	3,2%	32,8	15,6	34,0%
<b>20--99</b>	2.493.229	15,9%	2.378.536	23,3%	66.578	1,6%	43,0	19,1	37,8%
<b>100--249</b>	1.036.131	6,6%	1.025.486	10,0%	6.906	0,2%	49,7	23,0	35,9%
<b>250 e oltre</b>	3.172.422	20,2%	3.167.832	31,0%	3.272	0,1%	58,9	25,3	40,6%
<b>Totale</b>	<b>15.712.908</b>	<b>100%</b>	<b>10.227.086</b>	<b>100%</b>	<b>4.083.966</b>	<b>100%</b>	<b>36,6*</b>	<b>19,6*</b>	<b>32,8%*</b>

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

Per quanto riguarda le imprese industriali, Tabella 4, 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.

**TABELLA 4**  
**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%
<b>Totale</b>	<b>6.687.327</b>	<b>100,0%</b>	<b>5.134.802</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.098.789</b>	<b>100,0%</b>

*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.*

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

**TABELLA 4a**  
**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%

*Come si vede dalla Tabella 4a, al di sotto dei 20 addetti c'è il 95,7% delle imprese ed un terzo dei dipendenti.*

**TABELLA 4b**  
**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%
<b>Totale</b>	<b>269.314</b>	<b>41,2</b>	<b>20,2</b>	<b>34,6%</b>

*Il valore aggiunto per addetto cresce con la dimensione di impresa così come la retribuzione e l'incidenza dei profitti sul valore aggiunto. Anche la retribuzione cresce con la dimensione di impresa. Piccolo non è bello.*

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 5 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.

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.

**TABELLA 5**  
**Industria anni 1991-1996-2001<sup>13</sup>**

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

#### NOTE

<sup>13</sup> 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

## CAPITOLO 3° - La contrattazione di 2° Livello

Tratteremo in questo capitolo la contrattazione di 2° Livello; abbiamo espunto da questo rapporto la contrattazione nazionale, sulla quale torneremo prossimamente, perchè vogliamo focalizzare l'attenzione sulla parte meno nota in termini analitici.

La contrattazione di 2° Livello è molto differenziata per struttura, ruolo e contenuti; ci concentreremo particolarmente sulla contrattazione aziendale essendo quella territoriale di livello regionale o provinciale una alternativa solo quando la polverizzazione di impresa impone tale scelta (es. Artigianato, Edilizia).

Ciò non vuol dire che la soluzione rispetto alle difficoltà di sindacalizzazione delle piccole aziende sia la contrattazione territoriale perchè, come ovvio, la contrattazione territoriale provinciale o regionale incide principalmente sul salario ma non è strutturalmente in grado di affrontare nel complesso la concreta condizione lavorativa.

Per quanto riguarda invece la contrattazione territoriale di distretto o comunque di aggregati territoriali di piccole imprese omogenee (distretto) è un argomento importante che però esula, oggi, dall'economia di questo rapporto.

Ci occuperemo dunque della contrattazione aziendale concentrandoci su quella dell'industria che, risultando più omogenea in quanto struttura e contenuti, si presta meglio a realizzare un quadro generale.

I materiali utilizzati per questo capitolo provengono dalle strutture della CGIL e sono quelli già pubblicati nel Rapporto 2004 e quelli "nuovi" pubblicati in questo Rapporto nel Capitolo 4°.

L'impegno per il Congresso non ha permesso a molte strutture di poter elaborare i materiali; ci ripromettiamo quindi di produrre un aggiornamento di questo capitolo quanto prima.

Con l'entrata in funzione della rete degli archivi sarà possibile ottenere in tempo reale dati e tabelle cosicché, dopo il congresso, ognuno potrà, autonomamente, approfondire gli argomenti oggetto di questo capitolo.

## ■ La diffusione della contrattazione aziendale

In questo paragrafo metteremo a confronto i dati della ricerca Istat del 1996 con quelli delle strutture della CGIL riguardanti la situazione attuale.<sup>14</sup>

### ✚ La diffusione della contrattazione aziendale negli anni '95-'96 secondo l'ISTAT

Nella tabella 6 sono riportati in sintesi i dati sulla diffusione della contrattazione aziendale per classi dimensionali negli anni 1995 – 1996.

Si vede subito che la diffusione della contrattazione aziendale deve fare i conti con la dimensione di impresa; il problema su cui applicarsi riguarda le imprese al di sotto dei 50 dipendenti

**TABELLA 6**  
**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%
<b>Totale</b>	<b>12,1%</b>	<b>38,5%</b>	<b>6,6%</b>	<b>39,0%</b>	<b>9,9%</b>	<b>38,8%</b>

*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.*

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

La Tabella 7 mostra come il tasso di sindacalizzazione non sia particolarmente dipendente dal fattore geografico tra aree più industrializzate o meno ed è una conferma del legame tra tasso di sindacalizzazione e dimensione di impresa

**TABELLA 7**  
**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.
<b>Industria</b>	13,0%	48,9%	13,6%	37,8%	14,3%	29,6%	4,5%	15,2%	12,1%	38,5%
<b>Servizi</b>	6,9%	37,4%	7,5%	37,0%	7,3%	36,8%	4,1%	47,5%	6,6%	39,0%
<b>Totale</b>	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

#### NOTE

<sup>14</sup> Contiamo quanto prima di disporre di dati più completi. Sarà nostra cura diffondere l'aggiornamento.

## La diffusione della contrattazione aziendale dai dati delle strutture CGIL<sup>15</sup>

Disponiamo all'oggi<sup>16</sup> di dati parziali di alcune importanti strutture che pubblichiamo di seguito. Come già detto in precedenti paragrafi, tutto questo capitolo sarà soggetto, a breve, ad aggiornamento. Gli impegni relativi al Congresso non hanno permesso a molte strutture di elaborare i loro dati.

Riportiamo di seguito alcuni dati relativi ad alcune grandi regioni ed una stima complessiva molto affidabile.

**TABELLA 8**  
**Piemonte**

	Numero imprese settore*	Numero addetti settore*	Numero imprese sindacalizzate	Lavoratori coinvolti	% copertura lavoratori	% copertura imprese
<b>FILLEA</b>	51353	137555	2200	40000	29%	4,20%
<b>FIOM</b>	25211	276193	2142	196190	71%	8,40%
<b>SLC</b>	2473	30853	110	3500	11,30%	4,50%
<b>FLAI</b>	7951	44154	252	29000	65%	3,10%
<b>FILCEM</b>	3859	75037	500	30000	40%	13%
<b>FILTEA</b>	4712	61869	200	17000	27.5%	4.2%
<b>Totale Industria***</b>	95559	625661	5404	315690	50.4%	5.6%

Dati CGIL Piemonte

**TABELLA 9**  
**Liguria**

	OCCUPATI	DIPENDENTI	COPERTURA	COPERTURA %	IMPRESE	COPERTURA %
<b>INDUSTRIA</b>	78.000	64.000	25.000	39,06 %	14.091	16,71 %
<b>COSTRUZIONI</b>	47.000	27.000	20.000	74,07 %	22.454	16,76 %
<b>TOT. INDUSTRIA</b>	125.000	91.000	45.000	49,45 %	36.545	16,74 %

Dati Ufficio Economico CGIL Liguria

**TABELLA 10**  
**Lombardia**

	% Imprese
<b>FILTEA</b>	50,0%
<b>FLAI</b>	50,0%
<b>FILCEA</b>	59,3%

Dati CGIL Lombardia

### NOTE

<sup>15</sup> I dati si riferiscono agli ultimi anni; oltre ai nuovi rapporti preparati per il Congresso da alcune strutture (che sono allegati in un apposita sezione) abbiamo considerato quanto prodotto per il Rapporto del 2004.

<sup>16</sup> Contiamo, quanto prima, di produrre un aggiornamento con i dati delle strutture che non hanno fatto in tempo a produrre elaborazioni per i tempi del Congresso

### **TABELLA 11**

**Emilia Romagna - Copertura per  
dimensione d'impresa**

<b>dipendenti</b>	<b>% copertura</b>
-20	-1%
20 - 49	17,40%
50 - 99	34%
100 - 249	54%
250 - 499	59,30%
500 - 999	88,40%
+ di 1000	100%

Dati CGIL Emilia Romagna

Altri dati più disaggregati possono essere reperiti dai rapporti delle singole regioni.  
Dall'insieme dei dati ci pare di poter assumere che, in linea generale, gli andamenti riscontrati dall'Istat appaiono credibili.  
Speriamo quanto prima di poter fornire una nostra stima puntuale.

## ■ I contenuti della contrattazione aziendale

Riporteremo di seguito l'incidenza delle materie trattate dalla contrattazione aziendale secondo l'Istat e secondo le risultanze di alcune nostre strutture. Naturalmente dobbiamo rimandare al rapporto del prossimo anno uno studio più puntuale dei testi e degli argomenti<sup>17</sup>.

In ogni caso la indicazione del peso percentuale delle materie trattate ci da un indice implicito dei contenuti; da questo e dai rapporti delle strutture del 2004 e del 2005 saremo in gradi di dare una prima valutazione.

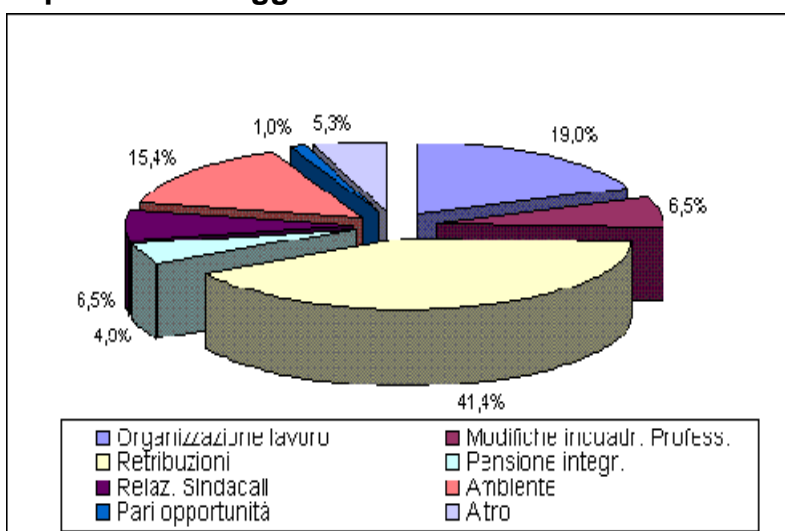
Con la prossima entrata in funzione dell'archivio nazionale sarà poi possibile che ognuno ricavi elementi di valutazione; in questo senso, nel corso di questo anno daremo il via con l'apporto delle strutture della CGIL ad una ricerca più approfondita.

### **✚ I contenuti contrattazione aziendale negli anni '95-'96 secondo l'ISTAT**

Il Grafico 1 mostra il peso percentuale delle materie oggetto di contrattazione aziendale

**GRAFICO 1**

**Principali materie oggetto dell'accordo aziendale anni '95-96**



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

### **✚ I contenuti della contrattazione aziendale dai dati delle strutture CGIL**

Presentiamo qui i dati sulla percentuale delle materie trattate negli accordi mostrate per Regioni e Categorie.

I dati provengono nella loro quasi totalità dall'Archivio Nazionale della Contrattazione aggiornato alla data di stesura di questo rapporto. (26 Gennaio 2006).

Per la data del Congresso Nazionale della CGIL, nell'Archivio saranno presenti più ulteriori dati

17

## TABELLA 12

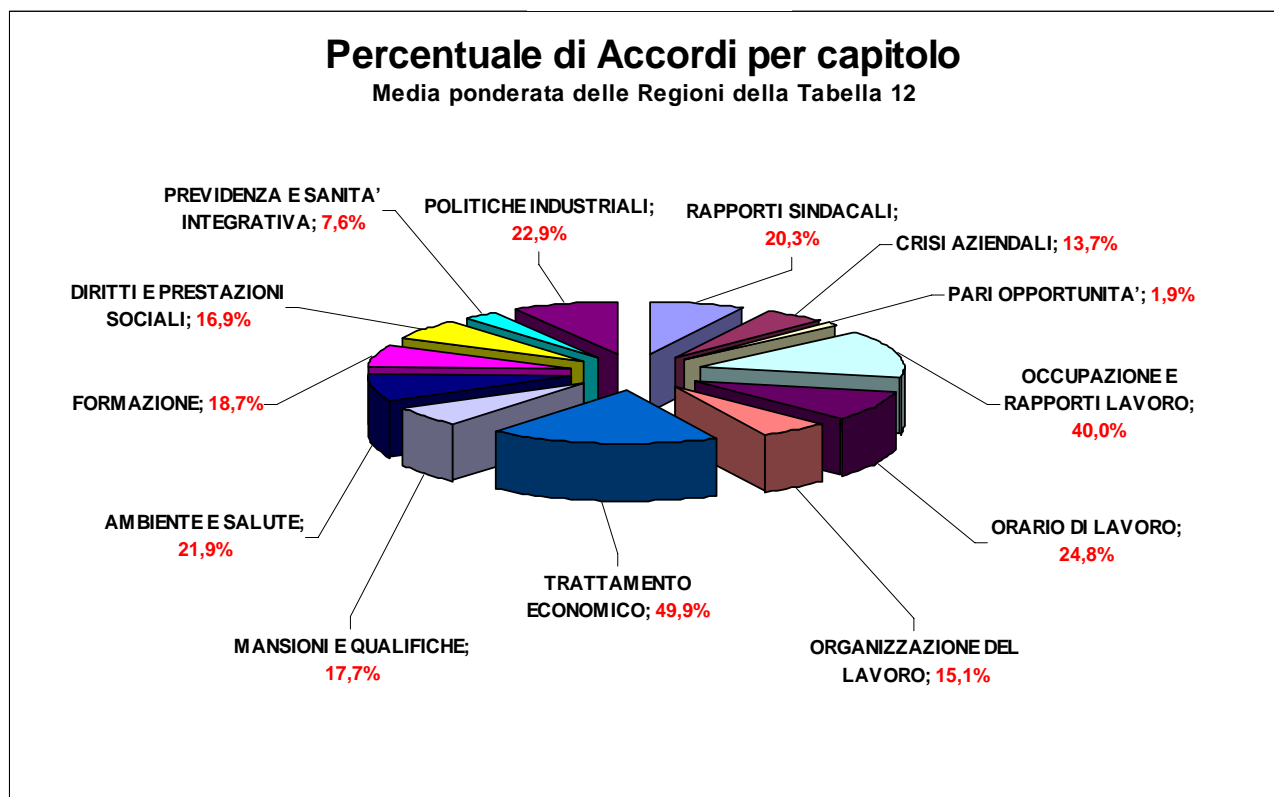
### Riepilogo per Regioni - % di accordi per Capitolo di classificazione

CAPITOLI	Liguria	Emilia Romagna	Piemonte	Lombardia	Umbria	Veneto	Abruzzo	Marche	Campania	Toscana	Media ponderata
<b>RAPPORTI SINDACALI</b>	95,2%	0,6%	56,0%	66,7%	20,1%	56,1%	25,9%	64,9%	16,0%	13,0%	<b>20,3%</b>
<b>CRISI AZIENDALI</b>	25,5%	11,4%	2,2%	8,2%	5,4%	1,8%	1,7%	5,3%	4,0%	0,0%	<b>13,7%</b>
<b>PARI OPPORTUNITA'</b>	3,5%	1,4%	0,4%	2,7%	0,0%	1,8%	5,2%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>1,9%</b>
<b>OCCUPAZIONE E RAPPORTI LAVORO</b>	90,4%	15,6%	9,2%	17,7%	5,4%	17,5%	12,0%	26,3%	20,0%	1,8%	<b>40,0%</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	22,8%	24,3%	22,9%	37,4%	26,2%	38,6%	27,6%	38,6%	16,0%	7,2%	<b>24,8%</b>
<b>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	30,9%	10,8%	6,7%	17,0%	7,4%	24,6%	22,4%	19,3%	24,0%	2,9%	<b>15,1%</b>
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	35,7%	30,9%	82,8%	86,4%	57,0%	100,0%	100,0%	80,7%	80,0%	54,0%	<b>49,9%</b>
<b>MANSIONI E QUALIFICHE</b>	28,5%	16,7%	8,0%	19,7%	10,7%	14,0%	12,0%	7,0%	0,0%	2,2%	<b>17,7%</b>
<b>AMBIENTE E SALUTE</b>	45,2%	16,5%	7,6%	22,4%	18,1%	22,8%	25,9%	5,3%	0,0%	1,8%	<b>21,9%</b>
<b>FORMAZIONE</b>	23,3%	18,9%	5,7%	16,3%	2,7%	24,6%	13,8%	3,5%	8,0%	2,2%	<b>18,7%</b>
<b>DIRITTI E PRESTAZIONI SOCIALI</b>	38,0%	9,6%	4,3%	15,6%	3,4%	12,3%	15,5%	17,5%	4,0%	0,0%	<b>16,9%</b>
<b>PREVIDENZA E SANITA' INTEGRATIVA</b>	16,6%	4,5%	0,0%	6,8%	0,7%	3,5%	1,7%	1,8%	4,0%	0,0%	<b>7,6%</b>
<b>POLITICHE INDUSTRIALI</b>	52,3%	9,9%	4,1%	12,9%	7,4%	5,3%	6,9%	3,5%	0,0%	2,9%	<b>22,9%</b>

Dati Archivio Nazionale contratti CGIL - dati presenti in archivio al 26 Gennaio 2006

Il Grafico 2 mostra il peso degli argomenti trattati dagli accordi.

## GRAFICO 2



Come si può notare la metà degli accordi si occupa di trattamento economico ed un 40% di occupazione e rapporto di lavoro.

Poiché si tratta di dati in massima parte relativi agli ultimi quattro anni, questi valori ci danno un orientamento sul carattere della contrattazione di 2° livello che appare essere di tipo "difensivo" cioè centrata sul rinnovo dei premi e sulla difesa dell'occupazione.

Naturalmente bisognerebbe fare una lettura molto più accurata dei dati e delle valutazioni delle strutture territoriali e categoriali che concretamente svolgono la contrattazione.

A questo lavoro ci accingeremo quanto prima utilizzando la massa di informazioni che stiamo raccogliendo nell'archivio nazionale.

## ■ La retribuzione aziendale

Nella Figura 15 dell'ultimo paragrafo del Capitolo 1 si vede come la retribuzione aziendale (parte eccedente il CCNL) sia raddoppiata in rapporto alla retribuzione lorda dall'inizio degli anni '90 ad oggi.

I valori correnti, desunti dai dati di contabilità nazionale dell'Istat, si attestano intorno al 16% in generale ed intorno al 12% per l'industria.

Di seguito presentiamo i dati, all'oggi, in nostro possesso di alcune strutture della CGIL.

**TABELLA 8**

<b>Lombardia – Incidenza su retribuzione lorda</b>				
	<b>CCNL</b>	<b>Aziendale</b>	<b>Contrattato</b>	<b>Unilaterale</b>
<b>FILCEA</b>	78,0%	20,6%	13,3%	7,3%
<b>FILLEA</b>	60,0%	40,0%	20,0%	20,0%
<b>FIOM</b>	85,0%	15,0%	7,5%	7,5%
<b>FLAI</b>	88,0%	12,0%	6,0%	6,0%

Dati CGIL Lombardia

**TABELLA 9**

<b>Liguria – Incidenza su retribuzione lorda</b>				
<b>Operai</b>				
	<b>CCNL</b>	<b>Aziendale</b>	<b>Contrattato</b>	<b>Unilaterale</b>
<b>FIOM</b>	79,3%	20,7%	17,2%	1,1%
<b>FILCEA</b>	82,2%	17,8%	14,7%	0,8%
<b>Media Industria</b>	80,8%	19,2%	15,3%	1,0%

Dati CGIL Liguria

**TABELLA 10**

<b>Liguria – Incidenza su retribuzione lorda</b>				
<b>Impiegati</b>				
	<b>CCNL</b>	<b>Aziendale</b>	<b>Contrattato</b>	<b>Unilaterale</b>
<b>FIOM</b>	75,2%	24,8%	13,6%	7,7%
<b>FILCEA</b>	78,4%	21,6%	10,9%	5,9%
<b>Media Industria</b>	76,5%	23,5%	11,5%	6,9%

Dati CGIL Liguria

Dai dati riportati, ma anche da quelli distribuiti nei rapporti delle strutture di questo rapporto e di quello del 2004, risulta attendibile il dato calcolato dalla contabilità nazionale (vedi Capitolo 1 paragrafo sulla retribuzione aziendale) che attesta nel 2004 il valore della retribuzione erogata in azienda al di sopra del 16% mentre risulterebbe sottostimato il dato della sola industria.

Per quanto riguarda la distribuzione del salario aziendale si può ipotizzare con qualche fondamento che esso sia diviso a metà tra parte contrattata e parte elargita unilateralmente.

## **CAPITOLO 4° - Gli aggiornamenti dei rapporti 2004**

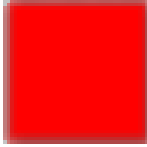
Pubblichiamo di seguito gli aggiornamenti di alcune strutture dei rapporti contenuti nel Rapporto del 2004.

Come per altre questioni produrremo una nuova versione di questo capitolo quanto prima.

### **AVVERTENZA**

Si debbono ritenere parte integrante di questo capitolo i rapporti delle strutture già inseriti nel rapporto del 2004. Abbiamo compiuto la scelta evidenti motivi di spazio; nella versione che pubblicheremo, dopo il congresso, sul sito Web dell'Osservatorio Nazionale ( [www.contrattazione.cgil.it](http://www.contrattazione.cgil.it) ) integreremo tutti i rapporti delle strutture in un unico file.

**CGIL**



**LIGURIA**

**OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE**  
*UFFICIO ECONOMICO*

**BRUNO SPAGNOLETTI**

con la collaborazione di  
**ANTONGIULIO MANNONI**

**RAPPORTO SULLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO IN LIGURIA NEI SETTORI  
DELL'INDUSTRIA NEGLI ANNI 2000-2005**



**IX CONGRESSO CGIL LIGURIA**  
**25-26 GENNAIO 2005**  
Materiali  
Indagini e Rapporti dell'Ufficio Economico

Bruno Spagnoletti è il responsabile dell'Ufficio Economico del Centro Integrato della CGIL Liguria e della CdLM di Genova;

Ha collaborato alla ricerca e alla raccolta del DATABASE Antongiulio Mannoni, responsabile dell'Osservatorio Regionale della Contrattazione

I materiali sono pubblicati in Internet

<http://www.liguria.cgil.it>

<http://www.liguria.cgil.it/uffeconomico.asp>

E-mail: [bruno.spagnoletti@liguria.cgil.it](mailto:bruno.spagnoletti@liguria.cgil.it)

E-mail [antongiulio.mannoni@liguria.cgil.it](mailto:antongiulio.mannoni@liguria.cgil.it)

E-mail: [liguria@mail.cgil.it](mailto:liguria@mail.cgil.it)

## • LE DINAMICHE MACRO ECONOMICHE DELLA LIGURIA

Le dinamiche macro economiche della Liguria negli ultimi anni hanno segnato un trend ancora più preoccupante della critica media nazionale.

A partire dagli inizi degli anni '90 e sino al 2001 è proseguita l'onda lunga dei processi di deindustrializzazione accompagnati da una costante terziarizzazione dell'economia regionale.

I costi economici, sociali ed occupazionali della profonda fase di ristrutturazione dell'economia ligure sono stati pesantissimi in termini di capacità produttiva installata, specializzazione delle filiere e ricadute sul lavoro manifatturiero con una perdita di quasi 25 mila addetti.

Negli anni recenti - dopo il positivo risultato del 2001 in termini di variazione annua del PIL che ha portato la Liguria ai primi posti della classifica nazionale – con un aumento di quasi 3 punti, nettamente superiore alla media del Nord Ovest e dell'Italia, **il trend dello sviluppo regionale arretra e declina in una lunga fase paludosa tra stagnazione e recessione.**

Nel biennio 2002 – 2003, le dinamiche economiche della Liguria galleggiano con variazioni marginali attorno alla crescita zero, ed evidenziano nodi strutturali in termini di flussi di investimenti, contrazione della produzione industriale e del portafoglio ordini, calo della produttività e consumi in discesa.

**Nel 2004 la lunga fase di stagnazione è virata in “rischio” recessione con una crescita negativa dello 0,5% come è stato autorevolmente anticipato dalla Banca d'Italia e dall'Istituto SVIMEZ.**

**I recenti dati dell'ISTAT sui conti economici regionali relativi al 2004, confermano e sanzionano le anticipazioni recessive.**

**L'ISTAT sottolinea che fra le Regioni nordoccidentali soltanto la Liguria registra una flessione del PIL dello 0,3%; una flessione dovuta al calo del valore aggiunto in agricoltura (-1,6%), nell'industria in senso stretto (-2,4%) e nei servizi (-0,2%) solo parzialmente bilanciata dall'incremento delle costruzioni (+4,2%).**

Nel 2005, gli indicatori di tendenza disponibili segnalano che non s'inverte la rotta e si consolida un tasso di crescita “piatto” quasi “fotocopia” del 2004, con segnali congiunturali ancora più critici dello scorso anno : la possibile ripresa dell'economia della Liguria è nei fatti rimandata al 2006/2007.

Negli ultimi quattro anni si registrano le seguenti variazioni in relazione ai settori :

- l'agricoltura arretra del 2,45% in termini di variazione annuale e del 9,8% nei quattro anni;
- **l'industria nel suo complesso si contrae annualmente del 3% e del 12% nel periodo oggetto d'indagine : un calo quasi intieramente imputabile all'industria manifatturiera (rispettivamente -2,6 e -10,4%);**
- i servizi e il terziario crescono del 3,2% nei quattro anni con un tasso medio annuo dello 0,8%
- **GLI SCENARI DI PREVISIONE DELL'ECONOMIA LIGURE**

Gli ultimi dati disponibili elaborati da PROMETEIA per conto di UNIONCAMERE relativi agli scenari di previsione sino al 2008, non delineano alcuno scatto in avanti della Liguria rispetto alle dinamiche medie del Sistema Paese.

- TABELLA A/1: SCENARI UNIONCAMERE 2005 – 2008: VARIAZIONI PERCENTUALI

INDICATORI	<b>LIGURIA</b>	NORDOVEST	ITALIA
VALORE AGGIUNTO	<b>1,5</b>	1,5	1,5
ESPORTAZIONI	<b>7,2</b>	3,8	3,8
OCCUPAZIONE	<b>0,8</b>	0,6	0,7
TASSO OCCUPAZIONE	<b>41,0</b>	44,6	39,8
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	<b>6,0</b>	4,0	7,4
VA PER OCCUPATO IN MIGLIAIA DI EURO	<b>44,9</b>	46,3	42,2
VA PER ABITANTE IN MIGLIAIA DI EURO	<b>20,3</b>	21,8	17,9

\*SCENARI UNIONCAMERE PROMETEIA

- **LE TRASFORMAZIONI E I CAMBIAMENTI DELL'ECONOMIA LIGURE**

Le trasformazioni dell'economia ligure negli ultimi quattro anni, sono ben fotografati dagli indici del valore aggiunto e dalle innovazioni registrate nel peso specifico dei macro comparti.

La tabella che segue è significativa della qualità dei processi di cambiamento avvenuti nelle filiere della produzione.

- TABELLA A/2: COMPOSIZIONE E VARIAZIONE VALORE AGGIUNTO LIGURIA

SETTORE	LIGURIA		ITALIA	
	2001	2005	2001	2005
AGRICOLTURA	1,9	1,8	2,6	2,5
<b>INDUSTRIA di cui:</b>	<b>20,5</b>	<b>19,1</b>	<b>27,3</b>	<b>26,6</b>
<b>IN SENSO STRETTO</b>	<b>15,5</b>	<b>14,2</b>	<b>22,5</b>	<b>21,6</b>
<b>COSTRUZIONI</b>	<b>5,0</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>	<b>5,0</b>
SERVIZI	77,6	79,0	70,1	70,9

\*NOSTRA ELABORAZIONE SU DATI ISTITUTO TAGLIACARNE

La Tabella segnala come le dinamiche del valore aggiunto si siano mosse in parallelo con i diversi trend settoriali, all'interno della complessa fase di stagnazione dell'economia ligure già evidenziata.

**L'industria arretra dell'1,4% con una contrazione imputabile quasi intieramente all'industria in senso stretto.**

La distanza con la media italiana non si riduce ed anzi si allarga : il differenziale risulta negativo di 7,5 punti in percentuale.

**Le dinamiche del valore aggiunto attualizzano – quindi – da un lato la forte perdita di peso specifico dell'industria sul prodotto regionale e dall'altro confermano che oltre i tre quarti del reddito regionale provengono dal settore terziario.**

Le variazioni registrate nel valore aggiunto della Liguria negli ultimi quattro anni, rapportate ai profondi processi già consolidati dell'ultimo decennio (1995-2005), rischiano – per la CGIL – di mettere in crisi il modello di sviluppo della regione e il rapporto di equilibrio tra i macro settori dell'agricoltura di qualità, dell'industria sostenibile e del complesso dei servizi e del terziario verso derive destabilizzanti e poco virtuose.

**Il rischio sempre più concreto che la CGIL intravede sta nel progressivo indebolimento dei luoghi della produzione; un rischio che può declinare in una sorta di “implosione” delle filiere produttive come fonti primarie della produzione della ricchezza con ricadute distorsive nella catena della distribuzione del reddito.**

- **IL NUOVO FENOMENO DELLA “POLARIZZAZIONE” DELLA CRESCITA**

Le trasformazioni avvenute nella composizione del valore aggiunto complessivo, le variazioni di peso dei diversi settori e le innovazioni nel mix delle filiere produttive, accompagnate dai processi di stagnazione dell'economia, **hanno avuto – inoltre – ricadute differenziate nelle varie province e nei territori della Liguria.**

La critica congiuntura regionale che – come abbiamo già visto - ha investito orizzontalmente quasi tutti i settori ed i comparti di interesse della Liguria, con performance inferiori persino ai bassi tassi medi di crescita del Sistema Paese, dal punto di vista delle

ricadute territoriali si è manifestata con una sorta di “**polarizzazione**” dei modesti risultati di crescita.

**Le difficoltà e le tendenze critiche risultano, infatti, più evidenti e diffuse nel Ponente della Liguria con le Province di Imperia e di Savona e meglio ammortizzate nell’area metropolitana di Genova e nella Provincia di La Spezia.**

Il PIL di Imperia e di Savona cresce mediamente meno della Liguria, del Nordovest e del Paese e la forbice della diversa tonalità dello sviluppo si allarga a partire dal 2004.

La diversa velocità del tono della debole congiuntura economica registrata nelle quattro province della Liguria, ha motivazioni anche di carattere strutturale; e dipende dalla diversa qualità delle strategie di risposta alla crisi messe in atto dai singoli territori per tentare di recuperare il declino indotto dalle trasformazioni dell’apparato produttivo degli anni ottanta e novanta.

La qualità delle realizzazioni consolidate a consuntivo evidenzia palesi differenziazioni tra le varie province della Liguria.

**Genova e La Spezia** hanno portato a termine diversi processi di trasformazione e risultano più avanti nella realizzazione dei progetti di innovazione e riqualificazione economica e di assetto territoriale.

**Savona** – dopo aver fortemente scontato gli effetti dirompenti della lunga fase di ristrutturazione e di ridimensionamento dell’apparato industriale, in particolare dell’industria chimica in Valle Bormida – ha vissuto anni di crescita senza modello; e solo nell’ultimo anno sembra aver accelerato sull’opera di rilancio delle politiche strutturali di trasformazione.

**Imperia**, pur risentendo in misura minore dei processi di riorganizzazione del tessuto produttivo essendo meno caratterizzata nel senso delle presenze industriali, ha fortemente subito il peso delle ricadute della crisi dell’agricoltura, della filiera agro-alimentare e del turismo; e evidenzia ritardi sia nella capacità di cogliere i processi di innovazione, sia di recuperare il gap nella dotazione di infrastrutture materiali e immateriali.

- TABELLA A/3 : DINAMICHE VALORE AGGIUNTO 2005/1995

SETTORI	LIGURIA		GENOVA		LA SPEZIA		SAVONA		IMPERIA	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
AGRICOLTURA	2,5	1,8	0,5	0,4	3,6	2,5	3,1	2,8	11,0	6,0
<b>INDUSTRIA di cui</b>	<b>19,6</b>	<b>19,1</b>	<b>20,0</b>	<b>19,5</b>	<b>22,9</b>	<b>23,5</b>	<b>22,2</b>	<b>19,7</b>	<b>13,3</b>	<b>13,2</b>
<b>IN SENSO STRETTO</b>	<b>15,6</b>	<b>14,2</b>	<b>16,9</b>	<b>16,5</b>	<b>17,5</b>	<b>17,0</b>	<b>16,5</b>	<b>11,6</b>	<b>8,3</b>	<b>7,4</b>
<b>COSTRUZIONI</b>	<b>4,0</b>	<b>4,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>	<b>5,4</b>	<b>6,5</b>	<b>5,7</b>	<b>8,1</b>	<b>5,0</b>	<b>5,8</b>
SERVIZI	77,9	79,0	79,5	80,1	73,5	74,0	74,7	77,5	75,7	80,8

\*NOSTRA ELABORAZIONE

L'industria nel suo complesso flette in termini di variazione marginale, con l'eccezione di Savona dove scende di ben due punti e mezzo e di La Spezia dove aumenta di oltre mezzo punto.

L'industria in senso stretto si contrae in tutte le province di circa mezzo punto, ma a Savona si riduce di due punti e mezzo; le costruzioni tendono ad aumentare in tutti i territori ed in particolare in provincia di Savona.

- **LE DINAMICHE DEL REDDITO**

Eppure nonostante le criticità e le anomalie della struttura e del mix della produzione e dell'economia della Liguria, il reddito pro-capite tiene ancora bene e le quattro Province si collocano nella parte medio -alta della graduatoria delle 103 Province italiane :

- TABELLA A/4 : REDDITO E DIFFERENZE CON IL 1995

AREA	GRADUATORIA 2004	REDDITO PRO CAPITE	GRADUATORIA 1995
LIGURIA	9	22.900	1
IMPERIA	19	23.823	17
SAVONA	32	22.926	11
GENOVA	36	22.739	17
LA SPEZIA	45	22.112	4
NORDOVEST	1	25.225	1
ITALIA		20.761	

\*NOSTRA ELABORAZIONE SU FONTE UNIONCAMERE

- **L SISTEMA DELLE IMPRESE**

La consistenza delle imprese liguri nel 2° trimestre 2005 è pari a 166.100, di cui 138.290 attive; la variazione positiva rispetto all'analogo periodo del 2004 è dell'1,4% rispetto all'1,8% della media italiana.

Il tasso di crescita delle imprese liguri nel 2° trimestre 2005 è dello 0,6% rispetto alla media italiana dello 0,8%

- **TABELLA A/5: MOVIMENTO DELLE IMPRESE ATTIVE IN LIGURIA**

ANNO	NUMERO	VAR %
2001	135.038	
2002	135.798	0,6
2003	136.326	0,5
2004	137.826	0,9
2005	138.290	0,3

\*NOSTRA ELABORAZIONE SU FONTE UNIONCAMERE

Il tasso medio di crescita anno del sistema delle imprese ligure nel periodo 2002-2005 è stato dello 0,57% contro circa l'un per cento della media italiana.

L'analisi della distribuzione delle imprese per settore e la comparazione delle variazioni registrate nel periodo 2002-2005, **evidenzia un relativo aumento delle imprese delle costruzioni**, dei trasporti e della logistica, delle attività "non convenzionali" legate al turismo, delle attività immobiliari, di informatica, di ricerca, di istruzione, di sanità e di servizi sociali e personali; **e una flessione delle imprese manifatturiere**, del commercio al dettaglio, dell'agricoltura e dell'intermediazione finanziaria e monetaria.

- **LE CRITICITA' DEL SISTEMA DELLE IMPRESE LIGURI: IL "NANISMO"**

L'analisi attenta delle caratteristiche delle imprese della Liguria, evidenzia particolari criticità in relazione alle ridotte dimensioni d'impresa, alla scarsa disponibilità a realizzare sinergie volte a fare sistema, alla bassa vocazione all'export e alla competizione, alla rigidità nel modello di specializzazione e alla ridotta propensione all'innovazione di processo e di prodotto di parti consistenti delle filiere produttive.

La dimensione media in relazione agli addetti è fortemente segnata dalla frammentazione e dalla atomizzazione delle presenze, nonché dal cosiddetto fenomeno del "nanismo d'impresa": la media addetti si attesta su 2,9, rispetto alla media italiana (3,8) ed europea (6,4.).

- TABELLA A/5: LA DIMENSIONE D'IMPRESA IN LIGURIA

AREA O SETTORE	MEDIA ADDETTI
INDUSTRIA	6,6
COSTRUZIONI	2,5

**\*NOSTRA ELABORAZIONE SU FONTE ISTAT**

Le “microimprese” rappresentano l’insediamento produttivo di gran lunga prevalente con un tasso di presenza che in Liguria supera il 96% a fronte del 94,7% dell’Italia e del 92% dell’Unione Europea.

In termini di addetti la microimpresa assorbe oltre il 57% dell’occupazione dipendente in Liguria contro il quasi 48% dell’Italia e il 43% dell’Unione Europea.

- TABELLA A/6: LE MICROIMPRESE

AREA	VALORI IN %	ADDETTI IN %
LIGURIA	96,1	57,4
ITALIA	94,7	47,8
UE	92,0	43,5

**\*NOSTRA ELABORAZIONE SU VARIE FONTI**

- **IL BASSO LIVELLO DI INNOVAZIONE**

L’analisi critica diventa ancora più significativa assumendo a riferimento gli indicatori della innovazione e gli incubatori delle nuove imprese della conoscenza, cosiddette “KNOWLEDGE”; la classifica delle 103 province italiane sanziona la diversa capacità di attrazione dell’innovazione delle quattro province della Liguria e conferma, anche sotto questo versante, il fenomeno della “polarizzazione” dello sviluppo già descritto : Genova si colloca nella parte alta, La Spezia nella parte centrale, Savona e Imperia si collocano in coda.

- TABELLA A/7 : LE IMPRESE KNOWLEDGE

PROVINCIA	NUMERO	CLASSIFICA	% SU IMPRESE
GENOVA	1.212	6°	2,5
LA SPEZIA	198	51°	0,4
SAVONA	104	86°	0,2
IMPERIA	69	96°	0,2
LIGURIA	1.583	59°	0,8

\*FONTE INDAGINE BOCCONI E CENSIS 2004

Il fenomeno della “polarizzazione” trova un’ulteriore conferma nella classifica relativa alle PMI innovative.

- TABELLA A/8 : LE PMI INNOVATIVE

PROVINCIA	CLASSIFICA	% PMI INNOVATIVE
LA SPEZIA	56°	24,4
GENOVA	58°	23,4
SAVONA	88°	13,4
IMPERIA	100°	9,8

\*FONTE INDAGINE ISTITUTO TAGLIACARNE  
L’INDUSTRIA

L’industria ligure – come è noto – ha vissuto una lunga e drammatica fase di ristrutturazione con pesanti ricadute sugli assetti produttivi, le specializzazioni e l’occupazione nei settori della siderurgia, della meccanica pesante, nella petrolchimica e nella chimica secondaria e fine.

Le trasformazioni innervate nel mix delle produzioni e i processi di innovazione consentono di aggiornare una “base produttiva” ancora competitiva e significativa nella siderurgia, nella cantieristica ed in parte nella chimica fine, ma soprattutto nei settori hi-tech dell’impiantistica, delle biotecnologie, della robotica e delle comunicazioni.

I punti strategici ancora irrisolti restano da un lato i processi di consolidamento e di nuovo sviluppo compatibile dell’industria ligure arrestando i rischi di declino, e dall’altro la crescita delle produzioni innovative e lo scioglimento dei nodi di politica industriale e di assetti organizzativi dei settori civili di FINMECCANICA.

Nel quadro delle strategie di rilancio dell’industria ligure, vanno rapidamente sciolti i nodi relativi ai settori della difesa di La Spezia, agli assetti produttivi ed ai processi di innovazione dei prodotti di Ferrania, alla filiera agro-alimentare di Imperia, ai destini strategici negli assetti proprietari e occupazionali della Marconi e al concreto avvio dei progetti sulle tecnologie avanzate di Genova a partire dal “Distretto tecnologico dei sistemi intelligenti integrati” e dall’Istituto italiano di tecnologia (IIT) nelle aree delle neuroscienze, delle nanotecnologie e della robotica, rafforzando le sinergie con l’Università e le imprese

industriali e puntando ad offrire opportunità di trasferimento tecnologico e di innovazione alle quattro Province della Liguria.

TABELLA B/1 : DINAMICHE IMPRESE INDUSTRIALI ATTIVE IN LIGURIA

ANNO	NUMERO	VAR %
2001	14.268	-0,4
2002	14.276	0,06
2003	14.204	-0,5
2004	14.091	-0,8
2005 STIME	13.959	-1,0

\*FONTE UNIONCAMERE LIGURIA E BANCA D'ITALIA

TABELLA B/2 : LE IMPRESE INDUSTRIALI PER PROVINCIA

PROVINCIA	ATTIVE	di cui ARTIGIANE	% SU TOTALI ATTIVE
GENOVA	7.709	5.558	11,2
IMPERIA	1.769	1.499	7,4
SAVONA	2.561	2.138	9,1
LA SPEZIA	2.052	1.531	12,0
LIGURIA 2004	14.091	10.726	10,2

\*FONTE INFOCAMERE 2004

Il valore aggiunto dell'industria ligure ai prezzi base 2003 – secondo le stime dell'Istituto Tagliacarne - ammonta a circa 5.300 milioni di euro e rappresenta il 2,0% del valore aggiunto complessivo dell'industria italiana.

Il totale degli occupati 2004 nell'industria ligure registra 78 mila addetti, pari al 12,9% del totale degli occupati : Genova e La Spezia evidenziano un target di occupati sopra la media ligure, mentre Savona e Imperia una soglia inferiore.

TABELLA B/3 : INCIDENZA DELLE IMPRESE INDUSTRIALI E DELLA OCCUPAZIONE PER PROVINCIA

PROVINCIA	INCIDENZA %	OCCUPATI	% SU TOTALE
GENOVA	54,7	49.000	14,4
IMPERIA	12,6	7.000	9,1
SAVONA	18,2	11.000	10,4
LA SPEZIA	14,6	11.000	13,3
LIGURIA 2004	100,0	78.000	12,9

\*FONTE INFOCAMERE 2004

Gli indicatori relativi agli indici di interesse delle dinamiche congiunturali dell'industria ligure negli anni dal 2001 al 2005, segnalano un trend negativo in linea con gli andamenti congiunturali del settore in particolare nella contrazione dell'utilizzo degli impianti, negli ordini in progressiva caduta, nella produzione industriale a partire dal 2003, nell'occupazione e soprattutto nel flusso degli investimenti.

Le stime sul 2005 lasciano intravedere un relativo recupero del fatturato e della ricostruzione delle scorte all'interno di un quadro congiunturale ancora segnato dalla fase di stagnazione.

TABELLA B/4 : INDICATORI INDUSTRIA LIGURIA

	2002	2003	2004	2005 STIME
UTILIZZO IMPIANTI	77,1	78,2	77,2	76,5
ORDINI	-4,9	-16,0	-17,6	-20,1
PRODUZIONE	1,0	-10,1	-12,2	-12,8
SCORTE	-16,4	0,0	0,9	1,2
INVESTIMENTI	4,1	-21,1	-11,1	ND
FATTURATO	-0,2	-1,1	-2,8	2,6
OCCUPAZIONE	-4,0	-3,9	-2,9	-0,4

\*FONTE BANCA D'ITALIA

#### • L'EDILIZIA E L'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

Nell'edilizia e nell'industria delle costruzioni continua il ciclo espansivo iniziato agli inizi degli anni duemila, pur in presenza di segnali di appesantimento soprattutto nel comparto delle opere pubbliche.

La linea congiunturale del ciclo dovrebbe trapiantare un primo picco negativo attorno al meno 0,8% proprio nell'anno in corso, per poi proseguire a ritmi di crescita più sostenuti nei prossimi anni.

Il valore aggiunto del comparto si allinea quasi al 5% del valore aggiunto regionale : circa 1.750 milioni di euro; e il peso percentuale sul valore aggiunto settoriale nazionale risulta superiore al 2,8%.

Negli ultimi anni il valore aggiunto delle costruzioni in Liguria è cresciuto mediamente del 6% contro il 2,1% della media nazionale.

Il numero delle imprese attive risulta in costante aumento con una media annuale attorno al 3% : le imprese del settore rappresentano oltre il 16% delle imprese attive e registrano un aumento di quasi 2 punti in percentuali nel periodo 2002-2005.

La variazione del flusso degli investimenti è stimata al 3% in media anno.

L'attività dell'edilizia residenziale si è sviluppata soprattutto nelle opere di recupero e ristrutturazione del patrimonio edilizio esistente, mentre le nuove costruzioni sono localizzate nelle località della riviera di ponente e nelle ex aree industriali riconvertite ad uso civile.

Nel 2005 risultano in rallentamento le iniziative pubbliche ed in espansione quelle private con un aumento consistente delle attività di appalto.

- **TABELLA B/5 : LE DINAMICHE DELLE IMPRESE EDILI IN LIGURIA**

ANNO	ATTIVE	VAR %	% SU ATTIVE	ARTIGIANE	%
2002	20.603	4,27	15,2	17.083	82,9
2003	21.309	3,30	15,6	17.716	83,1
2004	22.454	5,30	16,3	18.690	83,2
2005	23.025	2,54	16,6	19.052	82,7

\*NOSTRA ELABORAZIONE SU DATI INFOCAMERE

- **TABELLA B/6 : LE IMPRESE ADERENTI ALL'ANCE LIGURIA**

ANNO	IMPRESE	VAR.%	DIPENDENTI	VAR %
2002	4.354	14,7	22.087	9,6
2003	4.675	7,3	23.043	4,3
2004	4.824	3,2	24.318	5,5

\*NOSTRA ELABORAZIONE SU DATI ANCE LIGURIA

La Tabella conferma che nel periodo 2002-2005, le imprese attive sono cresciute di oltre 2.400 unità con un tasso di crescita complessivo dell'11,7%; le imprese artigiane del settore rappresentano quasi l'83% dell'universo dell'industria delle costruzioni.

Le imprese ANCE rappresentano quasi il 22% delle imprese edili attive e sono cresciute complessivamente – nel periodo di interesse – del 27%.

I lavoratori dipendenti delle imprese ANCE superano le 24 mila unità (51% dell'occupazione settoriale) e sono aumentati di quasi il 21% negli anni 2001-2004.

- **LE DINAMICHE DELL'OCCUPAZIONE IN LIGURIA: GLI ANNI 1995-2001**

L'analisi critica e comparata dei dati storici "ricostruiti" evidenzia che il trend delle dinamiche occupazionali in Liguria cresce in maniera costante e progressiva dal 1995 al 2001: da 603.500 a 642.250 unità.

L'aumento registrato nel periodo è significativo e consistente: 39.250 unità con una variazione positiva del 6,50% e dell'1,08% in media anno.

Nel 2001 la Liguria aveva recuperato – almeno in relazione alle poste quantitative - quasi il 73% del collasso occupazionale degli anni delle "crisi strutturali": fine anni ottanta e primi anni novanta.

- TABELLA I/1: OCCUPAZIONI E SETTORI 1995-2001 – LE VARIAZIONI

SETTORE	1995	2001	VARIAZIONI	VARIAZ %
AGRICOLTURA	15.000	16.500	<b>1.500</b>	<b>10</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>137.500</b>	<b>127.750</b>	<b>-9.750</b>	<b>-7,09</b>
<b>INDUSTRIA IN SENSO STRETTO</b>	<b>107.250</b>	<b>93.000</b>	<b>-14.250</b>	<b>-13,28</b>
<b>COSTRUZIONI</b>	<b>30.250</b>	<b>34.750</b>	<b>4.500</b>	<b>14,87</b>
SERVIZI & TERZIARIO	451.000	498.500	47.500	10,53
<b>TOTALI</b>	<b>603.500</b>	<b>642.750</b>	<b>39.250</b>	<b>6,50</b>

\*NOSTRA ELABORAZIONE SU DATI ISTAT RICOSTRUITI

- **GLI ANNI DELLA STAGNAZIONE 2002-2004**

Nel 2002 s'inverte la tendenza e anche l'occupazione comincia il trend di discesa declinando verso il basso; **le dinamiche dell'occupazione seguono, così, il ciclo degli "altri" indicatori macro che evidenziano l'inizio e il protrarsi della lunga fase di stagnazione che ha caratterizzato l'economia della Liguria dal 2002 ad oggi.**

- TABELLA I/2: DINAMICHE OCCUPAZIONE E SETTORI 2001-2004

ANNO	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	IN SENSO STRETTO	COSTRUZIONI	SERVIZI	TOTALI
2001	15.500	<b>127.750</b>	<b>93.000</b>	<b>34.750</b>	498.500	642.750
<b>2002</b>	<b>15.750</b>	<b>123.250</b>	<b>86.500</b>	<b>36.750</b>	<b>496.750</b>	<b>635.750</b>
2003	9.250	<b>122.750</b>	<b>78.500</b>	<b>44.250</b>	475.750	607.750
2004	12.000	<b>125.000</b>	<b>78.000</b>	<b>47.000</b>	469.000	606.000

\* NOSTRA ELABORAZIONE SU DATI ISTAT

Come si può vedere dalla tabella I/2, nel periodo 2002-2004 e a differenza dei fenomeni avvenuti nel periodo precedente, tutti i settori regrediscono in termini di occupazione **con l'unica eccezione del comparto delle costruzioni, che registrano un aumento di 12.250 unità ed una variazione positiva di oltre il 35 per cento rispetto al 2001.**

Le variazioni in termini di numeri e di percentuali sono sintetizzate nella tabella che segue:

- TABELLA I/3: VARIAZIONI OCCUPAZIONE 2001-2004

SETTORE	VALORI	VAR %
AGRICOLTURA	-3.500	-22,58
<b>INDUSTRIA</b>	<b>-2.750</b>	<b>-2,15</b>
<b>INDUSTRIA IN SENSO STRETTO</b>	<b>-15.000</b>	<b>-16,12</b>
<b>COSTRUZIONI</b>	<b>12.250</b>	<b>35,25</b>
SERVIZI & TERZIARIO	-29.500	-4,58
TOTALI	-36.750	-5,71

\*NOSTRA ELABORAZIONE SU DATI ISTAT

Negli ultimi quattro anni l'occupazione complessiva si contrae di ben 36.750 unità, pari ad una caduta di 5,71 punti in percentuale rispetto al 2001.

Nel triennio 2002-2004 –quindi – la Liguria brucia ed azzerava quasi totalmente il saldo positivo dell'occupazione che si era progressivamente prodotto dal 1995 al 2001.

Le dinamiche negative dell'occupazione registrate nel periodo, si riflettono anche sulla composizione di genere, ed evidenziano il declino del positivo fenomeno del costante aumento dell'occupazione al femminile.

Le donne occupate calano di ben 24 mila unità segnando un –8,63% e passano dalle 278 mila unità del 2002 alle 254 mila unità del 2004.

Le lavoratrici dipendenti si riducono di 17 mila unità (-8,29%) passando da 205 a 188 mila unità e il lavoro indipendente al femminile scende da 73 a 66 mila unità registrando un calo di sette mila unità ed una variazione negativa del 9,58 per cento.

**Negli anni del galleggiamento economico della Liguria tra stagnazione e recessione, sono le donne a pagare il prezzo più alto in termini di occupazione.**

La perdita di posti di lavoro è donna per oltre il 65% e il contributo pagato dalle donne alla fase di stagnazione dell'economia ligure nel periodo 2002-2004, rappresenta quasi due posti di lavoro su tre.

- **LE NOVITA' DEL 2005: L'ANNUNCIO DI UNA POSSIBILE INVERSIONE DI TENDENZA**

I dati disponibili relativi al 1°, 2° e 3° trimestre 2005 e i confronti omogenei con il 2004 delineano una qualche positiva inversione di tendenza; un'inversione che da un lato va colta con la necessaria cautela nell'attesa delle conferme nel 4° trimestre e dei dati "medi" del 2005, e dall'altro va attentamente analizzata, valutata e motivata.

I timidi segnali di inversione di tendenza – inoltre – non sono accompagnati da un ciclo congiunturale favorevole nei macro comparti economici e da una ripresa economica virtuosa della Liguria; una ripresa che non c'è e neppure s'intravede all'orizzonte

**In buona sostanza la crescita prevedibile dell'occupazione 2005 anche in Liguria è largamente collegata all'effetto statistico legato ai lavoratori immigrati e alla "esplosione" delle varie forme dei lavori "atipici", flessibili e temporanei.**

- **LE DINAMICHE DEI SETTORI NEL 2005 IN LIGURIA**

L'indagine delle dinamiche occupazionali 2005 della Liguria per comparto e specializzazione produttiva ed il confronto dei trend tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, consentono di gettare nuova luce sulle tendenze del mercato del lavoro e sulle forti novità che ne caratterizzano la composizione specifica ed il mix.

- **INDUSTRIA:** l'occupazione dovrebbe aumentare di oltre il 10,0%, ma mentre il lavoro dipendente aumenta del 3,0%, il lavoro indipendente aumenta del 40,0%; **aumento dovuto in larga parte alla promozione di imprese degli immigrati in particolare nelle costruzioni e al processo di terziarizzazione dell'industria ligure.**
- **INDUSTRIA IN SENSO STRETTO E COSTRUZIONI:** l'aumento dell'occupazione previsto per il 2005 riguarderebbe sia l'industria in senso stretto che le costruzioni con un forte aumento dell'occupazione indipendente in ambedue i settori.

L'analisi delle tendenze delle dinamiche occupazionali 2005 in Liguria, ci consente di anticipare i seguenti fenomeni:

1. la progressiva discesa dei livelli occupazionali registrata dal 2002 sembra arrestarsi virando verso una fase di relativa crescita;
2. la positiva inversione di tendenza del 2005 sembra imputabile più alle novità delle dinamiche demografiche che registrano un sensibile incremento dovuto al fenomeno degli stranieri regolarizzati soggiornanti, che alla ripresa di un ciclo economico virtuoso dei macro settori;
3. la contestuale caduta della occupazione dipendente, compensata dall'aumento dell'occupazione indipendente, autonoma e delle forme di occupazione "atipiche";

4. la continuazione del fenomeno della fase discendente dell'occupazione dell'industria in senso stretto con l'accentuazione delle diverse forme della terziarizzazione delle fasi del processo produttivo e il contestuale aumento del numero delle imprese di costruzione in forma di conduzione artigianale con dimensioni molto frammentate di microimpresa;
5. le nuove criticità del mercato del lavoro sembrano penalizzare le dinamiche della occupazione femminile in forme più marcate rispetto alla occupazione maschile;
6. la positiva e progressiva discesa del tasso di disoccupazione con il lento avvicinamento alle medie del nordovest;

- **TABELLA I/4: LIGURIA TASSI DI ATTIVITA', OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE**

	2004	2005 STIME
TASSO DI ATTIVITA' 15-64 ANNI	63,9	64,5
MASCHI	73,5	74,0
FEMMINE	54,5	53,5
TASSO DI OCCUPAZIONE	60,2	60,8
MASCHI	70,5	71,0
FEMMINE	50,1	49,8
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	5,8	5,7
MASCHI	4,0	3,0
FEMMINE	8,1	9,2

\* NOSTRA ELABORAZIONE SU DATI ISTAT

- **LE DIVERSE FORME DELLA FLESSIBILITA'**

Negli ultimi quattro anni – in linea con le dinamiche del Paese – anche in Liguria sono progressivamente aumentate le diverse forme della flessibilità del lavoro e i contratti di lavoro non a tempo indeterminato.

Il complesso delle forme contrattuali “diverse” risulta mediamente aumentato di cinque punti percentuali passando dal 28 al 34% in particolare per le forme di lavoro a tempo parziale e temporaneo.

Nella componente del lavoro femminile, le forme “diverse” registrano tassi nettamente superiori alla componente maschile.

Le nostre stime sulle forme contrattuali flessibili e diverse dalla forma del contratto a tempo pieno e indeterminato, ci portano a sostenere che in Liguria sussistono oltre 146 mila forme contrattuali a tempo parziale o determinato e nuove forme contrattuali previste dalla legge 30/2003; forme che interessano circa il 34% dell'occupazione dipendente.

- TABELLA I/5: LE FORME DELLA FLESSIBILITA' IN LIGURIA

FORMA	NUMERO	% SU TOTALE DIPENDENTI
A TEMPO PARZIALE	OLTRE 60.000	14
A TERMINE	OLTRE 38.000	9
ATIPICHE	OLTRE 47.000	11
TOTALI	146.000	34

\* NOSTRA ELABORAZIONE SU DATI ISTAT

Le diverse forme della irregolarità nei rapporti di lavoro, con le varie tonalità dal nero al grigio, aumentano anch'esse e non rientrano in soglie accettabili, nonostante il positivo fenomeno della regolarizzazione dei migranti e l'esplosione delle forme di lavoro atipiche, ma previste dalla attuale legislazione e normativa giuslavoristica.

- **LE FORME DELLA PRECARIETA': DAL NERO AL GRIGIO**

L'Ufficio Economico della CGIL ha già svolto indagini e rapporti sul fenomeno del lavoro nero e delle diverse forme della precarietà, sia a livello della Regione che delle quattro Province della Liguria.

In questo rapporto ci limitiamo ad offrire le coordinate generali di lettura delle forme della precarietà e le sintesi quantitative del fenomeno.

Le nostre stime – aggiornate al 2005 – attraverso l'incrocio di indici resi disponibili dall'ISTAT e di indagini mirate del CENSIS, dell'INPS e delle nostre strutture territoriali, ci portano a sostenere che il fenomeno della precarietà del lavoro in Liguria e delle diverse forme di tonalità dal nero al grigio, non solo non è regredito in questi ultimi anni nonostante i positivi effetti della regolarizzazione dei migranti, ma si è stabilizzato con tendenze all'aumento ben sopra le medie del Nordovest.

I fattori generali incentivanti il lavoro dal nero al grigio sono particolarmente presenti in Liguria e rappresentano connotati peculiari della sua struttura produttiva quali: la dimensione della microimpresa, la destrutturazione della Grande Impresa e la diffusione dell'outsourcing, la contrazione delle attività manifatturiere, il peso dei servizi personalizzati, il sovrappeso dei settori più permeabili come il terziario frammentato e le piccole imprese delle costruzioni.

Va –inoltre – evidenziato come il ciclo economico di sostanziale stagnazione che ha caratterizzato la Liguria negli anni duemila, abbia stimolato e amplificato il sommerso di sopravvivenza e le forme del lavoro grigio in particolare nei settori dell'agricoltura, delle costruzioni e dei servizi.

In questo quadro va sottolineato come la Liguria registri i tassi di irregolarità più alti rispetto alle medie del nordovest e del nord.

Nella graduatoria delle Regioni, la Liguria si colloca al 10° posto e precede solo la Valle d'Aosta e il Friuli Venezia Giulia tra le Regioni del nord.

**La stima complessiva media delle forme di lavoro irregolare attivate in Liguria negli anni 2002-2005 ammonta a oltre 85 mila unità in ragione d'anno.**

- **LE PREVISIONI OCCUPAZIONALI E I FABBISOGNI NEL 2005**

Il sistema EXCELSIOR ha fornito – anche per l'anno 2005 – le previsioni occupazionali e i fabbisogni per la Liguria.

Il quadro sintetico di riferimento è contenuto nella Tabella seguente ed evidenzia un saldo tra entrate ed uscite di 2.710 unità con un incremento dell'1,1 per cento rispetto al 2004; incremento superiore sia alla media del Nordovest che alla media italiana.

- **TABELLA O/1: PREVISIONI 2005 EXCELSIOR PER LIGURIA**

	LIGURIA	NORDOVEST	ITALIA
ENTRATE	17.630	188.220	647.740
USCITE	14.920	172.290	555.260
SALDI	2.710	15.940	92.470
VAR 05/04	1,1	0,4	0,9

\* FONTE EXCELSIOR 2005

- **TABELLA O/2: MOVIMENTI PER CLASSE DIMENSIONALE IMPRESA IN LIGURIA**

	ENTRATE	USCITE	SALDI
IMPRESE 1-9 DIPENDENTI	7.440	5.460	1.980
IMPRESE 10-49 DIPENDENTI	2.780	2.210	570
IMPRESE 50 DIPENDENTI ED OLTRE	7.410	7.260	160
TOTALI	17.630	14.920	2.710

- FONTE EXCELSIOR 2005

La tabella O/2 evidenzia come oltre il 73% della voci saldi tra entrate e uscite riguardi le imprese fino a nove dipendenti, il 21% le imprese sino a 49 dipendenti e meno del 6% le imprese con 50 dipendenti ed oltre.

**Le assunzioni per tipo di contratto sono previste per il 43% a tempo indeterminato, per il 43% a tempo determinato, per l'11,1% in contratto di apprendistato e per il restante 2,9% con altre forme contrattuali.**

L'analisi comparata dei trend relativi al periodo 2002-2005 evidenzia che il tasso di crescita aumenta per gli avviamenti del 18 per cento e per le cessazioni per il 32 per cento.

**Nelle assunzioni aumenta progressivamente la forma di contratto a tempo determinato sino a raggiungere la soglia del 43 per cento; soglia analoga alla quota di assunzioni con contratto a tempo indeterminato.**

- **LA CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO IN LIGURIA NELL'INDUSTRIA NEGLI ANNI 2000 - 2005**

Un bilancio puntuale ed esaustivo della contrattazione integrativa di 2° livello realizzata in Liguria negli anni 2000-2005, non è possibile per i forti ritardi accumulati nella disponibilità dell'Osservatorio Regionale della Contrattazione e nella raccolta dei testi degli accordi.

Il lavoro di indagine e di verifica degli andamenti della contrattazione con le Camere del Lavoro Territoriali e con le Categorie dell'industria, che pur si è cercato di accelerare in questo ultimo periodo, ci consente di realizzare **una prima lettura di sintesi e di anticipare le coordinate essenziali.**

Il rapporto compiuto potrà e dovrà essere messo a punto nel corso dei primi sei mesi del 2006 e socializzato per la ripresa del mese di settembre.

I dati a tutt'oggi disponibili confermano che la contrattazione di 2° livello nei settori industriali della Liguria negli anni 2000 - 2005 **rappresenta ancora una realtà diffusa e articolata** in linea con il bilancio storico consolidato e con le avanzate soluzioni vertenziali che hanno sempre caratterizzato l'iniziativa sindacale nella Regione.

Il primo giudizio di merito può essere così sintetizzato: **siamo in presenza di un bilancio vertenziale che da un lato conferma una vasta e diffusa contrattazione sul terreno quantitativo, e dall'altro evidenzia rese qualitative differenziate e fortemente ancorate alla fase difensiva che ha giocoforza orientato le iniziative di contrattazione, a fronte dell'accentuarsi dei fenomeni di stagnazione che hanno caratterizzato l'economia industriale della Liguria negli anni 2002-2005 con pesanti ricadute sull'apparato industriale, le specializzazioni produttive e tecnologiche, le flessibilità negli orari e nella organizzazione del lavoro, la qualità dell'occupazione.**

**Il principale tratto distintivo della contrattazione ligure è – dunque – individuabile nella caratteristica “difensiva” degli accordi pur all’interno di soluzioni negoziali qualitativamente “diverse” e avanzate che attengono ad alcuni Grandi Gruppi nei settori dei metalmeccanici, dei chimici e nella contrattazione territoriale degli edili.**

In questo quadro di diffusione “quantitativa” della contrattazione ligure, va evidenziato che nonostante la frammentazione del sistema delle imprese, il basso rapporto imprese-addetti e il peso delle micro-imprese già segnalato, **il grado di copertura della contrattazione di 2° livello si avvicina:**

- **al 49 per cento nel complesso dell’industria con la seguente articolazione tendenziale: 39 per cento nell’industria in senso stretto e 74 per cento nell’industria delle costruzioni, comprensiva della contrattazione territoriale degli edili, della sperimentazione di alcuni integrativi territoriali per le imprese artigiane e delle forme contrattuali integrative del legno, dei lapidei e del cemento;**
- **al 16,74 per cento del complesso delle imprese attive dell’industria e delle costruzioni presenti in Liguria, con la seguente articolazione: 16,71per cento nell’industria in senso stretto e 16,9 per cento nell’industria delle costruzioni.**

- TAVOLA M/1: LIGURIA GRADO DI COPERTURA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, DATI MEDI 2000-2005

SETTORE	OCCUPATI	DIPENDENTI	COPERTURA %	IMPRESE	COPERTURA
INDUSTRIA	78.000	64.000	39,06	14.091	16,71
COSTRUZIONI	47.000	27.000	74,07	22.454	16,76
TOT. INDUSTRIA	125.000	91.000	49,45	36.545	16,74

\* ELABORAZIONE UFFICIO ECONOMICO CGIL LIGURIA

Le varie forme della contrattazione integrativa in Liguria toccano – quindi – circa il 50 per cento dei dipendenti totali dell’industria, ovvero circa 45 mila addetti su 91 mila addetti e circa il 17 per cento delle imprese, ovvero oltre 6.500 imprese.

**Nell’industria in senso stretto** il grado di copertura degli addetti si attesta ad oltre il 39 per cento e tocca circa 25 mila dipendenti su 64 mila e circa il 17 per cento delle imprese, ovvero circa 2.400 imprese.

Va opportunamente sottolineato che a partire dal 2004 iniziano a prendere corpo forme di contrattazione integrativa territoriale per le imprese artigianali industriali a iniziare dalla Provincia di La Spezia che tendono ad aumentare sia il numero dei dipendenti coinvolti che il numero delle imprese.

**Nelle costruzioni** il grado di copertura degli addetti va oltre il 74 per cento, ovvero circa 20 mila addetti su 27 mila soprattutto per effetto delle ricadute della contrattazione integrativa territoriale del sistema delle imprese aderenti alla Cassa edile e riguarda quasi il 17 per cento del sistema delle imprese attive, ovvero circa 4 mila imprese.

Se si affonda l'indagine sulla copertura delle aziende con più di 15 dipendenti, si evidenzia che mentre per il comparto delle costruzioni non cambia il numero dei lavoratori interessati né il numero delle imprese coinvolte, ma cambiano i contenuti e i risultati della contrattazione in positivo; per il comparto dell'industria in senso stretto – invece - si modificano sensibilmente le percentuali.

**Nell'industria in senso stretto la copertura nelle imprese oltre i 15 dipendenti si attesta all'incirca sopra il 50 per cento in riferimento agli addetti e sopra il 30 per cento in riferimento al sistema delle imprese.**

- **SINTESI DEI CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELL'INDUSTRIA IN SENSO STRETTO IN LIGURIA**

Le forme della contrattazione di 2° livello in Liguria, oltre a rappresentare una realtà solida, diffusa e articolata, si qualificano per l'attenzione rivolta alle politiche di relazioni industriali e alle politiche strategiche e di investimento del Sistema delle Imprese a iniziare dai Grandi Gruppi industriali delle Aziende civili della Finmeccanica, del polo della Difesa, della ex-Marconi, dell'Elsag, della cantieristica, della siderurgia, del polo petrolifero di Genova, della Ferrania, della imprese del Distretto delle Riparazioni navali a Genova, del vetro a Savona, della nautica a la Spezia e dell'agro-alimentare a Imperia.

Le Piattaforme e gli Accordi realizzati – pur con soluzioni vertenziali differenziate in termini di rese qualitative – si sforzano di raggiungere intese negoziate sulla cosiddetta “prima parte”: relazioni industriali, scenari competitivi, politiche settoriali e di investimento, politiche di ricerca, politiche formative, osservatori, sicurezza e ricadute sui modelli di organizzazione del lavoro e forme contrattuali di inserimento delle risorse umane e professionali.

Nei grandi gruppi e nelle medie imprese i contenuti rivendicativi sulla “prima parte” accompagnano e a volte anticipano i processi di crisi, di sviluppo e di innovazione dell'apparato industriale, e si misurano sulle politiche di investimento e di trasformazione delle filiere produttive, con l'attenzione dovuta alle ricadute sulla occupazione, sui modelli di organizzazione del lavoro e sulla qualità della prestazione.

L'attenzione alla “prima parte” tende a scendere progressivamente nelle imprese più piccole o a virare verso forme di informazione, comunicazione a volte preventiva, ma spesso illustrata a consuntivo e a posteriori.

In generale si avverte una attenzione nuova e positiva sulle tematiche relative **alla sicurezza nei luoghi di lavoro e all'ambiente, mentre tende a ridursi la capacità di incidere sulla relazione prestazione del lavoro - combinazione delle forme della organizzazione del lavoro ,dell'orario di lavoro e sulle forme di "esternalizzazione" di parti di ciclo e di servizi dal sistema delle grandi e medie imprese.**

Il contenuto delle intese spesso interviene sulle nuove tematiche dei diritti e **della formazione** soprattutto nelle tornate integrative degli anni più recenti (dopo il 2002) con una combinazione di risultati negoziali molto differenziata sul terreno qualitativo.

La parte innovativa che regola i nuovi terreni della contrattazione: diritti, pari opportunità, formazione, moduli formativi, prestazioni sociali, previdenza e sanità integrativa cominciano a delinearci nelle intese, ma non raggiungono ancora soluzioni negoziali strutturate e avanzate.

L'analisi dei contenuti della contrattazione di 2° livello offre, inoltre, uno spaccato interessante delle **nuove frontiere della "flessibilità" dei rapporti di lavoro:** da un lato le intese impattano con l'aumento delle forme della flessibilità e fanno i conti con le nuove tipologie dei rapporti di lavoro che segnano i nuovi inserimenti (contratti di inserimento, contratti a progetto, apprendistato professionalizzante, lavoro temporaneo) e dall'altro si sforzano di recuperare spazi negoziali rispetto alle rigidità, agli automatismi e alle normative della cosiddetta legge 30.

Una discriminante assai importante nella contrattazione realizzata in Liguria negli anni anche recenti attiene **al complicato rapporto tra industria e territorio e segnatamente da un lato alle problematiche di compatibilizzazione ambientale e dall'altro ai processi di trasferimento di impianti e imprese in altre aree territoriali della Regione più attrezzate e funzionali alle politiche di sviluppo.**

Le vertenze più significative di compatibilizzazione ambientale portate avanti in questi anni con cause, motivazioni e risultati **assai diversi**, possono essere emblematicamente ricondotte all'ACNA di Cengio, alla STOPPANI di Cogoleto, al Polo Petrochimico del ponente di Genova e, soprattutto, alla vertenza dell'ILVA di Cornigliano dove si è acquisita l'intesa di un investimento di 770 milioni di euro per lo sviluppo di innovazioni e moderne tecnologie dell'area a freddo e la salvaguardia della occupazione e delle condizioni salariali.

Le vertenze più significati sui "trasferimenti di area" riguardano soprattutto la Magrini di Savona, la vicenda ancora in corso della Piaggio di Finale e la Mares nel Tigullio.

Nelle intese non difensive **ma integrative**, infine, va sottolineato che la variabile contrattazione del **salario aziendale** nelle diverse forme **risulta una prassi costante, diffusa e consolidata** pur all'interno di soluzioni negoziali differenziate sia in termini quantitativi che qualitativi.

- **I MECCANICI**

Il bilancio consolidato dell'industria metallurgica ligure presenta **un quadro strutturale in chiaroscuro con luci e ombre.**

**Tra le poste in attivo** vanno ascritte le risultanze strategiche dei cosiddetti "pilastri" della Finmeccanica, dell'industria della Difesa, della Fincantieri, della Siderurgia e il rilancio della Piaggio con le unità di Sestri e di Finale ligure; **tra le poste ancora aperte** vanno collocate L'Elsag con l'incertezza che domina il suo futuro strategico in attesa di un piano industriale che tarda dal marzo del 2005 e della ex-Marconi; **tra le poste in negativo** vanno ascritte le crisi, i ridimensionamenti e le dismissioni di pezzi strategici delle filiere produttive nelle piccole e medie imprese metallurgiche della Liguria.

Le dinamiche industriali strutturali sopra delineate non hanno – comunque – impedito di attivare un processo di contrattazione significativo anche se a volte piegato a opzioni difensive

Negli anni oggetto dell'indagine 2000-2005, i meccanici **hanno realizzato intese negoziali che interessano oltre 15 mila addetti che rappresentano circa il 65% dei dipendenti nelle industrie del settore in Liguria**, nonché la stragrande maggioranza delle imprese che hanno radicata una presenza sindacale organizzata.

I Grandi Gruppi della Fincantieri, della Finmeccanica, della Piaggio, della Siderurgia, i Distretti industriali consolidati come le Riparazioni navali e la nautica e le imprese di medie dimensioni come Bombardier, Magrini ecc. registrano una contrattazione integrativa che si alimenta con le cadenze ordinarie, pur con soluzioni negoziali che fanno i conti con le dinamiche congiunturali e strutturali dei settori di riferimento o con le particolarità vertenziali come nel caso della Siderurgia di Cornigliano segnata – come già ricordato - dagli accordi di programma per la dismissione delle aree a caldo e i processi di compatibilizzazione ambientale.

Nelle piccole e medie imprese – invece – la particolare congiuntura sfavorevole di questi ultimi anni, **spesso è declinata in processi di cassa integrazione, di procedure di mobilità, di flessibilità non contrattata ed in operazioni strutturali di dismissioni, ridimensionamenti ed anche fallimenti e chiusure.**

L'orientamento della contrattazione ha –giocoforza – subito un trend difensivo e si è caratterizzata nel tentativo di gestione delle ricadute occupazionali come nel caso dell'ex Tubighisa, della Moltini, dell'Industriale S.r.L., della Vega, dell'ASlrobicon, della Rolam, dei cantieri san Marco di La Spezia, Rodriguez di Pietra Ligure e di altre imprese con vertenze ancora in corso come nel caso del Tigullio con l'Arinox, la Lames ecc.

Nella sola provincia di Genova i processi di ridimensionamento e di dismissione del patrimonio di piccole e medie imprese metalmeccaniche, ha comportato la perdita di **oltre 500 posti di lavoro nel corso del 2005.**

Negli ultimi anni – però - si sono realizzati accordi integrativi anche in Imprese strategiche e Aziende che per lunghi anni hanno, giocoforza, subito una contrattazione “difensiva” per effetto dei processi di ristrutturazione e di ridimensionamento degli assetti produttivi e dell’occupazione; un negoziato che si è qualificato per oltre un decennio nella gestione degli esuberanti e nell’applicazione delle diverse forme degli ammortizzatori sociali.

Nel 2001 ad esempio, si è invertito il trend e si è realizzato, dopo ben 17 anni, l’accordo integrativo in **Ansaldo Energia, intesa rinnovata alla fine del 2004.**

Analizziamo – ora – in sintesi lo stato della contrattazione nei Grandi Gruppi per poi approfondire le dinamiche del salario negoziato e dei premi di risultato.

- **CANTIERISTICA**

Le aziende della cantieristica facenti parte del Gruppo Fincantieri (oltre 3 mila addetti diretti) sono le seguenti:

1. Fincantieri di Sestri ponenti con circa 860 addetti diretti e da 800 a 1.700 indiretti delle ditte di appalto
2. Fincantieri di Sestri Levante con 900 diretti e circa 100 indiretti
3. Fincantieri Muggiano con 868 addetti
4. Fincantieri Sede con 450 addetti e Progettazione con 80 addetti

Negli ultimi anni la contrattazione integrativa è avvenuta in forme regolari e alle scadenze fissate con Accordi nazionali di Gruppo e contrattazione per cantiere e unità produttiva su materie delegate, diritti, moduli di organizzazione del lavoro, infortunistica, sicurezza e formazione.

- **FINMECCANICA**

Le imprese della Finmeccanica con 11 mila addetti in Liguria e 44 mila in Italia sono rappresentate da:

1. ANSALDO, ELSAG E SELEX (ex-MARCONI) a Genova
2. OTO MELARA E WASS a La Spezia

La contrattazione di 2° livello si svolge a livello aziendale con piattaforme rivendicative coordinate a livello nazionale.

- **SIDERURGIA**

Ilva di Cornigliano con circa 2.700 addetti e 850 iscritti alla FIOM\_CGIL ; la contrattazione avviene a livello di Gruppo e a livello aziendale per le materie rimandate ed in particolare su odl, forme di inserimento, flessibilità, regimi di orario, moduli formativi, diritti e sicurezza.

**Nei Grandi Gruppi** le intese integrative realizzate **sino al 2003** hanno riguardato premi di risultato e salario aziendale nelle due parti di consolidato e fisso e di variabile che hanno garantito rese medie parametrare di:

- 1.450 euro per FINCANTIERI;
- 1.700 euro per OTO MELARA
- 800 euro per TERMOMECCANICA
- 870-1.340 euro per ANSALDO SEGNALAMENTO FERROVIARIO
- 765 euro MBDA La Spezia

**Nel 2004 l'intesa di ANSALDO ENERGIA** costruita su un premio di risultato legato alle performance aziendali, produttive e gestionali garantisce rese complessive per gli anni 2005-2008 che vanno da 2.315 euro nel 2005 a 3.115 nel 2008 per il parametro 120 del 5°-6° livello.

**Nelle Riparazioni Navali e nel Distretto della cantieristica navale di Genova** (circa 99 Aziende con 1.600 lavoratori diretti e 1.500 lavoratori indiretti) le intese hanno proceduto in tempi ordinari e alle scadenze fissate e si sono qualificate sul terreno delle politiche industriali, della prestazione, degli orari, dell'inquadramento e del salario.

**L'ultima intesa del dicembre 2004 ha innovato la cadenza del premio di risultato passando da una scadenza quadriennale a una scadenza biennale 2004-2005;** una siffatta innovazione è motivata dal Sistema delle Imprese a fronte della impossibilità di programmare le dinamiche del settore con tempi che vadano oltre i due anni.

Anche le Riparazioni Navali nell'arco di interesse della presente indagine hanno siglato due intese negoziali: nel novembre del 2000 con scadenza dicembre 2003 e nel dicembre 2004 con scadenza 2005.

L'ultimo rinnovo del PDR prevede che al raggiungimento di determinati obiettivi medi, matura un importo lordo annuo di 976,00 euro per il 2004 incrementabili e di 986,00 euro per il 2005 con una scala parametrica 90-120 e la media 100 collocata al 4° livello.

Nel 2004-2005 si sono, inoltre, realizzate intese e accordi che hanno segnato pezzi strategici e di interesse dell'industria metallurgica ligure che possono essere così sintetizzati:

- Wartsila Italia nel dicembre del 2004 (80 dipendenti a Genova) PDR incremento di 122,50 euro/mese di variabile e 30 euro fisso

- Ansaldo Reggiane 100/120 euro/mese incremento PDR
- Fincantieri 131 euro/mese di cui 40% fisso
- Siderurgia 60 euro mese con ricontrattazione 2006
- Oto Melara 1.081 euro/anno

Nel settembre del 2005 è stata – inoltre – presentata la Piattaforma integrativa in ELSAG per circa 1.700 lavoratori e si è ancora in attesa di conoscere le linee strategiche relative al piano industriale e agli assetti proprietari dell'impresa.

Anche le imprese ex- MARCONI sono interessate alla presentazione di piattaforme integrative di Gruppo con diverse fasi di avanzamento registrate nel 2005.

Nella zona **Valbisagno** sono insediate circa **16 imprese** nei settori dell'impiantistica, deòl condizionamento, degli impianti elettrici, ascensoristica e informatica con circa 600 addetti.

La contrattazione verte soprattutto sui PDR e diritti(mensa, indennità, trasferte, orari e turnazioni).

Nella zona del **Ponente di Genova** insistono circa 60 imprese con 1.500 addetti ed una presenza della Fiom di circa 450 iscritti.

La contrattazione riguarda essenzialmente il PDR e meno le parti normative pur in presenza di negoziati volti ad ammortizzare o ridurre i margini di flessibilità e l'applicazione della legge 30.

Nel 2005 si sono ampliate le intese su CIG e mobilità.

I PDR nelle piccole imprese metallurgiche di Genova si attestano mediamente dai 300 ai 600 euro di incremento anno.

**Nella Provincia di Savona** su circa 65 aziende del settore con circa 3.500 dipendenti, le aziende sindacalizzate sono 31 con 2.700 addetti.

Il radicamento del sindacato copre circa il 77% degli addetti e quasi il 50% delle imprese; le imprese più importanti sono la Piaggio con 310 addetti, la Bombardier con 180 addetti, la Magrini con 78 e la AP Italia con 60 addetti.

La contrattazione integrativa di 2° livello viene ordinariamente esercitata in 25 imprese pari ad oltre l'80% delle imprese sindacalizzate e al 39% delle imprese del settore.

Negli anni 2000-2005 sono stati negoziati circa 30 accordi integrativi e 20 intese relative a CIG, processi di mobilità, relazione orario -flessibilità e occupazione, trasferimenti d'impresa come nei casi della Piaggio e della Cabur.

**Nella Provincia di La Spezia**, oltre alla presenza rilevante delle imprese già richiamate facenti parte dei Grandi Gruppi di Finmeccanica e Fincantieri nei dettori della difesa e della cantieristica, esiste un Sistema di Imprese industriali medio-grandi del settore che complessivamente si attesta su circa 5 mila unità e che è interessato ad una contrattazione integrativa con cadenza ordinaria sul complesso delle materie oggetto di negoziato di 2° livello.

Le intese sottoscritte nel periodo di interesse superano le 100 unità.

**Nella Provincia di Imperia** le imprese industriali significative in esistono forme più o meno avanzate di contrattazione di 2° livello si contano, oramai sulle dita di una mano e riguardano il settore alimentare con l'Agnesi (150 unità), il dolciario con la Fassi e il meccanico con l'Italgraf.

L'occupazione complessiva non va oltre le 500 unità e la contrattazione integrativa ha prodotto risultati e incrementi dei PDR che mediamente si attestano sui 500 euro/anno.

- **I CHIMICI**

La contrattazione integrativa di 2° livello nell'industria chimica della Liguria ha storicamente rappresentato il **punto più alto** sia nei livelli della contrattazione con il privilegio della **dimensione aziendale sul livello di gruppo, sia per le cadenze regolari, sia per i contenuti** con forme di sperimentazione di qualità ed anche pilota per le vertenze nazionali.

Un siffatto giudizio va ascritto alle intese realizzate nel Polo della chimica secondaria e fine e del vetro della Valle Bormida in provincia di Savona, al polo petrolchico e ai colorifici di Genova, alle Aziende di nuovi materiali come l'intermarine a La Spezia e persino a pezzi dell'industria olearia di Imperia.

Dal 1995 ad oggi le drammatiche ricadute delle crisi settoriali e aziendali dei diversi comparti della chimica, del petrolio, della Gomma-plastica, dei materiali refrattari e della ceramica, hanno fortemente ridimensionato le filiere industriali "chimiche" e l'occupazione settoriale della Liguria ed **hanno contribuito a ridimensionare la quantità e la qualità** della contrattazione di 2° livello nella Regione.

Alle chiusure ed ai ridimensionamenti produttivi per effetto dei processi di compatibilizzazione ambientale già evidenziati dell'Acna di Cengio, della Fornicoke di Vado Ligure, della Stoppani di Cogoleto, della Ip di La Spezia, del petrolio a Genova ecc, si sono accompagnati processi di perdita di sedi direzionali, chiusure di interi settori come i refrattari (Sirma – Sanac) e ristrutturazioni di processi e prodotti come nel caso di Ferrania, del comparto del Vetro, della ceramica e da ultimo con la dichiarazione recente di chiusura sic et simpliciter della storica Azienda Vaccari di La Spezia.

Eppure, nonostante i processi sopra descritti, anche negli ultimi anni è proseguita una azione di contrattazione integrativa con un bilancio complessivo che registra elementi di positiva continuità e qualità.

**In provincia di Savona** sussistono ancora circa 40 imprese con oltre 2.800 addetti, di cui 33 imprese sindacalizzate con oltre 2.600 lavoratori rappresentati.

L'articolazione delle imprese cosiddette "chimiche" è la seguente:

SETTORI	NUMERO
CHIMICA	11
VETRO	5
NUOVI MATERIALI FIBRE DI VETRO	1
CERAMICA	2
GOMMA PLASTICA	6
REFRATTARI	2
PETROLIO	6
ALTRE	7
TOTALI	40

\* NOSTRA ELABORAZIONE SU FONTE EX FILCEA SAVONA

Le diverse forme della contrattazione integrativa aziendale ha interessato 26 aziende (65% del totale e 84% delle imprese sindacalizzate).

Nelle aziende sotto i 15 dipendenti non esistono forme negoziali consolidate.

La contrattazione integrativa che ha rinnovato i premi di risultati riguarda 19 aziende su 26, mentre è ancora aperta una trattativa per il Gruppo Sanac.

Non risultano rinnovi nella Giuntini e nella Le Caselle e...purtroppo manca all'appello anche FERRANIA, l'azienda più significativa storicamente per i contenuti della contrattazione a fronte dei processi di ridimensionamento a cui è stata sottoposta negli ultimi anni.

Sono invece cresciute negli ultimi anni le intese sottoscritte sulla CIG e sulla mobilità anche individuale.

**In provincia di Genova** la situazione industriale settoriale si presenta a pelle di leopardo: si evidenziano positive dinamiche di tenuta e di sviluppo nelle aziende petrolifere, alterne vicende nell'industria chimica ancora presente e difficoltà nei settori della gomma e della plastica.

Nel settore petrolifero la contrattazione integrativa ha coperto e copre quasi tutte le imprese **con un livello ed una dimensione aziendale** gestita dalle RSU che interviene su tutte le materie della contrattazione compreso il salario variabile legato al MOL.

Nel 2005 in ERG si è raggiunta una intesa con un integrativo unico ma differenziato per la Raffinazione e la SPA.

Nei settori della chimica e, soprattutto, nei colorifici (Brignola con 45 addetti e Torre con 35 addetti) **si è passati da una contrattazione difensiva che ha segnato gli anni passati ad una contrattazione integrativa** che ha regolato parti normative, regimi di orario e salario legato al MOL.

Nella gomma – plastica si segnalano intese difensive legate alle vicende di difficoltà del settore a iniziare dalla Mares, Diverplast e Tecnoelastic.

Altri punti di crisi del settore sono legati alle note e storiche vertenze del Porto petroli, della movimentazione del greggio e della collocazione dei depositi della Carmagnani con circa 60 addetti diretti.

Nei diversi settori della “chimica” della Liguria la resa media dei PDR e gli incrementi salariali variano da circa 700 euro a circa 1.400 euro lordi in ragione d’anno.

- **GLI ALTRI SETTORI INDUSTRIALI**

Gli altri settori rappresentati dalla FLAI/FILTEA denotano un quadro congiunturale e una dinamica di filiera caratterizzata da generale difficoltà.

La vicenda PARMALAT rischia di avere ricadute sulla Centrale del latte di Genova, il settore alimentare e delle acque minerali (S.Rita, Saiwa, Coca Cola, ecc.) per motivazioni diverse risulta in crisi; persino nella rete di vendita (vedi Galbani) sorgono nuove problematiche di “finte” mobilità che nascondono il tentativo di eliminare la rete diffusa dei “piazzi” dipendenti, sostituendoli con “agenti” con contratto di apprendistato o “indipendenti” come nel caso della CIDAG in Vallestura.

La contrattazione integrativa coinvolge una azienda con 88 dipendenti e altre 7 piccole imprese con circa 250 addetti.

La finalizzazione della contrattazione è quasi del tutto assorbita dalla parte economico e dal salario aziendale legato al MOL, a indici di produttività ed anche di qualità ISO.

La cadenza della contrattazione ha una propria regolarità e negli ultimi tempi sono stati sottoscritti tre nuovi accordi e due rinnovi.

Nelle lavanderie industriali con 6 aziende e 350 addetti a forte intensità stagionale si registra una situazione analoga alla filiera alimentare con un raccordo tra PDR e presenza.

Il settore tessile sta definitivamente scomparendo dal panorama industriale e le restanti tre aziende del settore (Mary collection, Caget e Vancini) con circa 62 addetti sono oggetto di ridimensionamenti e chiusure.

- **L'EDILIZIA E I COMPARTI DELLE COSTRUZIONI**

Nell'edilizia e nei diversi comparti delle costruzioni & affini, le diverse forme della contrattazione integrativa coprono – come abbiamo già evidenziato – circa 20 mila lavoratori su 27 mila dipendenti pari a circa il 74% e circa 4 mila imprese pari a circa il 17% del totale.

**Nel comparto dell'edilizia**, siamo alla seconda tornata di contrattazione integrativa territoriale dal 2000 al 2005 che si è sviluppata nelle quattro province della Liguria.

Nel gennaio 2004 è andata a regime la contrattazione realizzata nel 2003 che può essere così sintetizzata:

- Aumento di circa 80 euro/mese della parte economica
- Primi risultati di qualità sul lavoro sommerso con l'acquisizione degli strumenti normativi del DURC (documento unico di regolarità contributiva) e delle condizioni di sicurezza sul lavoro con l'istituzione dei RLST 8rappresentanti lavoratori sicurezza territoriale)
- Istituzione degli osservatori provinciali per l'edilizia
- Comitati paritetici territoriali per la prevenzione degli infortuni, l'ambiente e la sicurezza del lavoro
- Avvio dell'organismo FORMEDIL per la formazione continua

Nonostante i contenuti anche avanzati delle intese negoziali integrative e di specifici accordi siglati in tema di lavoro sommerso e di appalti anche con gli Enti Pubblici, la piaga del lavoro sommerso e irregolare con le diverse tonalità dal nero al grigio, resta una drammatica realtà peculiare del settore.

Le diverse forme della irregolarità del lavoro in edilizia nella regione Liguria può essere ragionevolmente e credibilmente stimata in circa **17 mila unità e risulta un fenomeno in continua e progressiva crescita.**

Anche le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro e le politiche di prevenzione degli infortuni sul lavoro rappresentano ancora una **acuta emergenza**, nonostante i passi avanti compiuti dalla contrattazione negli ultimi anni.

La FILLEA - CGIL della Liguria ha piena consapevolezza del lavoro vertenziale ancora da compiere in tema di ambiente, sicurezza e appalti e sta orientando conseguentemente le nuove Piattaforme Integrative territoriali che stanno per partire nelle quattro Province proprio in queste settimane.

**Le nuove piattaforme 2006 oltre alle tematiche già evidenziate, si caratterizzano per le rivendicazioni in tema di percorsi professionali e gestione delle classificazioni per aree professionali, nuovi e più avanzati contenuti e strumenti di contrattazione preventiva delle attività date in appalto, ambiente e sicurezza con il passaggio a forme di negoziato preventivo per i Grandi Gruppi, il cosiddetto “cantiere di qualità” in relazioni ai moduli della organizzazione del lavoro e alle forme della prestazione combinata con le innovazioni tecnologiche e per la richiesta di un incremento salariale di circa 80/90 euro mese.**

**Nei comparti del legno, dei lapidei e del cemento** nel 2004 sono stati rinnovati gli accordi integrativi alla Scorza di Genova, alla Campanella di Savona, e alla ex- Ferretti di La Spezia.

Nel 2005 si sono realizzate intese alla Arredamento Porto di Genova ed è stata predisposta la piattaforma per la ITA di Ceranesi.

Nei Lapedei è stata definita la piattaforma di La Spezia, firmata l'intesa alla Calce Dolomia con un incremento del 30% del premio di produzione e valori di 300-400 euro.

I punti qualificanti delle piattaforme e delle intese riguardano la contrattazione preventiva degli appalti, le forme incentivanti e il salario aziendale nelle parti fisse e variabili legate al MOL e alla produttività media.

- TABELLA DI SINTESI CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO NEI SETTORI DELL'INDUSTRIA E DELLE COSTRUZIONI IN LIGURIA NEGLI ANNI 2000-2005

SETTORE	OCCUPATI	DIPENDENTI	COPERTURA	COPERTURA %	IMPRESE	COPERTURA
<b>INDUSTRIA</b>	78.000	<b>64.000</b>	<b>25.000</b>	<b>39,06</b>	14.091	<b>16,71</b>
<b>COSTRUZIONI</b>	47.000	<b>27.000</b>	<b>20.000</b>	<b>74,07</b>	22.454	<b>16,76</b>
<b>TOT. INDUSTRIA</b>	<b>125.000</b>	<b>91.000</b>	<b>45.000</b>	<b>49,45</b>	<b>36.545</b>	<b>16,74</b>

\* ELABORAZIONE UFFICIO ECONOMICO CGIL LIGURIA

- TABELLA RINNOVI ACCORDI INDUSTRIA ANNI 2000-2005

LIGURIA	VALORI E STIME	VALORI %
ACCORDI INTEGRATIVI	150	35,7
ACCORDI DIFENSIVI	270	64,3
<b>TOTALI</b>	<b>420</b>	<b>100</b>

\* ELABORAZIONE UFFICIO ECONOMICO CGIL LIGURIA

- TABELLA CONTENUTI RISPETTO CLASSIFICAZIONE OSSERVATORIO NAZIONALE DELLA CONTRATTAZIONE

CAPITOLI	NUMERO ACCORDI PER CAPITOLO	% DI ACCORDI
RAPPORTI SINDACALI	400	95,2
CRISI AZIENDALI	120	25,5
PARI OPPORTUNITA'	15	3,5
OCCUPAZIONE E RAPPORTI LAVORO	380	90,4
ORARIO DI LAVORO	96	22,8
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	130	30,9
TRATTAMENTO ECONOMICO	150	35,7
MANSIONI E QUALIFICHE	120	28,5
AMBIENTE E SALUTE	190	45,2
FORMAZIONE	98	23,3
DIRITTI E PRESTAZIONI SOCIALI	160	38,0
PREVIDENZA E SANITA' INTEGRATIVA	70	16,6
POLITICHE INDUSTRIALI	220	52,3

\* ELABORAZIONE UFFICIO ECONOMICO CGIL LIGURIA

- TABELLA SALARIO AZIENDALE: % DEL SALARIO CONTRATTATO IN AZIENDA RISPETTO AL SALARIO LORDO

	OPERAI	IMPIEGATI
METALMECCANICI	17,2	13,6
CHIMICI	14,7	10,9
INDUSTRIA STIME MEDIE	15,3	11,5

\* ELABORAZIONE UFFICIO ECONOMICO CGIL LIGURIA

- TABELLA % DEL SALARIO EEROGATA UNILATERALMENTE RISPETTO AL SALARIO LORDO

	OPERAI	IMPIEGATI
METALMECCANICI	1,1	7,7
CHIMICI	0,8	5,9
INDUSTRIA STIME MEDIE	1,0	6,9

\* ELABORAZIONE UFFICIO ECONOMICO CGIL LIGURIA

- TABELLA SALARIO IN % COMUNQUE EROGATO IN AZIENDA RISPETTO AL SALARIO LORDO

	OPERAI	IMPIEGATI
METALMECCANICI	20,7	24,8
CHIMICI	17,8	21,6
INDUSTRIA STIME MEDIE	19,2	23,5

\* ELABORAZIONE UFFICIO ECONOMICO CGIL LIGURIA

15° CONGRESSO  RIMINI 1-2-3-4 MARZO 2006  
NAZIONALE CGIL

**Schema rapporto sulla contrattazione di secondo livello  
strutture confederali  
(dicembre 2005)**

*A cura del Dipartimento "Contrattazione di secondo livello e Politiche industriali"  
della CGIL Emilia Romagna (resp. Vittorio Bardi, Coord. Germano Toselli)  
con la collaborazione di IRES Emilia Romagna (Pres. Cesare Minghini, Dir. Loris Lugli)  
e del responsabile della banca dati sulla contrattazione Giovanni Camatti..*

**a) Il contesto industriale ed economico della regione.**

La difficile situazione economica che vede la tendenza al declino in vari settori del nostro paese non è completamente estranea anche alla nostra regione.

Da qualche tempo ci siamo interrogati sulla capacità del sistema produttivo della nostra regione di rinnovarsi in termini positivi per il futuro, convinti che si stiano esaurendo alcune specifiche caratteristiche positive. Infatti, pur tenendo presente che ci troviamo di fronte ad una realtà economica e produttiva tuttora "forte", se per alcuni indicatori macroeconomici negli anni '90 avevamo in regione valori positivi di circa il doppio rispetto a quelli nazionali oggi, quando va bene, siamo a qualche decimale di punto in più.

Gli ultimi dati regionali sugli andamenti economici e del mercato del lavoro ci dicono di una crescente precarietà del lavoro, di un aumento delle famiglie sotto la soglia di povertà e di chi si percepisce povero. Tutto questo non solo crea gli ovvi problemi sociali di "incertezza nelle persone", ma rischia di bloccare ulteriormente i processi di qualificazione delle imprese.

I dati dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro ci dicono che siamo di fronte ad una inversione di un ciclo di crescita che durava dal 1993. In particolare nel 2004 si registra una contrazione negativa (peraltro confermata dai primi dati disponibili per il 2005). Per la prima volta si riduce il numero degli occupati, aumenta contemporaneamente sia quello dei disoccupati (dal 3.1 al 3.6% in un anno), che quello degli inoccupati.

Sono decisamente aumentati i fenomeni di precarizzazione, come emerge dalla rapida crescita del lavoro atipico (ossia tutte le varie forme di occupazione diverse dal rapporto

dipendente a tempo pieno e indeterminato). Il lavoro atipico, che era rimasto relativamente stabile dal 2001 al 2003 attorno al 13%, balza nel 2004 al 20%. Contemporaneamente si allungano i tempi di stabilizzazione del lavoro atipico verso quello standard, e si riscontrano anche percorsi inversi, anche a carico di coloro che sono da tempo attivi: dal 2001 ben 60.000 posizioni di lavoro a tempo indeterminato sono state sostituite con posizioni di lavoro atipico.

I dati sull'andamento del sistema produttivo, pur essendo migliori di quelli nazionali, cominciano a registrare situazioni preoccupanti, in particolare nei settori del tessile-abbigliamento, calzature, avicolo, ceramica, macchine utensili e agricole. Gli ultimi indicatori congiunturali disponibili (1° trimestre 2005) danno una riduzione del fatturato nell'industria in generale, superiore all'1%. Per quanto riguarda la cassa integrazione, diminuisce del 23% quella ordinaria (assestendosi a 607 mila ore), ma è aumentata quasi di 3 volte e mezzo quella straordinaria (arrivando a 563 mila ore), rispetto allo stesso periodo del 2004.

Contemporaneamente non si è verificato uno sviluppo significativo nel settore dei servizi e del terziario. Il commercio, in particolare al dettaglio, è in difficoltà. I settori del terziario avanzato, assieme ad alcuni comparti della meccanica, vanno un po' meglio, ma il saldo complessivo è negativo. Il settore del Turismo, nei suoi principali prodotti (Appennino-città d'arte-terme-balneare), evidenzia preoccupanti segnali di crisi con un calo complessivo sia degli arrivi che delle presenze.

Secondo la ricostruzione dell'ISTAT (che usa parametri diversi da quelli dell'osservatorio regionale) la diminuzione occupazionale in regione sarebbe stata nel 2004 così articolata: -4,3% nell'industria, -2,2% in agricoltura, +0,6% nei servizi, in particolare diminuirebbe l'occupazione indipendente -4,4%. Sarebbe ripresa quindi una relativa riduzione della base occupazionale manifatturiera, ma, dato significativo, al cui interno aumentano le imprese con più di 250 addetti. Se ne potrebbe dedurre che soprattutto le piccole e piccolissime imprese dei settori industriali che nel recente passato avevano assorbito manodopera, di cui molta femminile, ora la espellano.

Questa riduzione dell'occupazione nell'industria, comporta non solo una riduzione del monte salari ma anche un incremento degli squilibri nella distribuzione dei redditi per i singoli e le famiglie, dato che è l'industria che paga salari più elevati e meno differenziati.

Se si intrecciano questi dati ad alcuni interessanti indicatori sul rischio povertà e sulla vulnerabilità sociale (fonte IRES regionale), vediamo che la condizione di povertà e di debolezza economica si va estendendo anche a famiglie con almeno due percettori di reddito. Inoltre negli ultimi tre anni si riscontra un aumento della quota di individui/famiglie che non possiede nessuna forma di risparmio. Si rafforza la consistenza di processi tali da indurre elementi crescenti di complessiva e diffusa insicurezza anche nella società della nostra regione.

Tutto questo non contribuisce certo alla qualificazione del sistema produttivo della nostra regione. Per questo abbiamo parlato della necessità di un rilancio della qualità strutturale dello sviluppo, mentre spesso la risposta da parte imprenditoriale non affronta i nodi di fondo della qualità dello sviluppo, ma viceversa risponde con la classica via della riduzione dei costi, con esternalizzazioni, appalti, delocalizzazioni, ecc., oppure orientando gli investimenti verso la finanziarizzazione invece che ad attività produttive. Si ritiene che l'insieme delle aziende della nostra regione abbia una accumulazione di investimenti finanziari attorno ai 25 miliardi di Euro, mentre languono investimenti strategici nei settori produttivi. Risultano evidenti i rischi per le prospettive del nostro sistema produttivo ed industriale.

## **b) Il contesto sindacale e delle relazioni industriali nella regione**

La sottoscrizione del patto regionale sulla qualità dello sviluppo all'inizio del 2004, va in controtendenza e indica alcune priorità importanti, a partire da alcune scelte politiche e amministrative dell'Ente Regione.

In estrema sintesi il patto prevede: trasparenti politiche pubbliche di sostegno alla ricerca, all'innovazione e al trasferimento tecnologico in luogo di finanziamenti a pioggia; aumento della spesa sociale rispetto ad alcune nuove priorità, in particolare gli anziani (con l'istituzione di un apposito fondo per la non autosufficienza) e per gli immigrati (promuovendo politiche di integrazione, sollecitando una legge nazionale che istituisca e generalizzi il diritto di voto), anche facendo leva (oggi in assoluta controtendenza) sul prelievo fiscale generale; valorizzazione e qualificazione del lavoro, per l'istruzione, la formazione continua, il contrasto alla precarietà e la sperimentazione in regione di "un marchio di qualità sociale" delle imprese che ne favorisca "una crescita eccellente e responsabile".

Queste acquisizioni vanno fatte pesare nei confronti di tutte le controparti regionali, sia rispetto all'articolazione delle autonomie locali che verso le associazioni imprenditoriali diverse delle quali, a differenza degli scontri all'epoca del "patto per l'Italia", dell'accordo separato dei meccanici e poi della grande iniziativa sui precontratti – che evidentemente ha pagato – continuano a fare dichiarazioni di principio di apertura e disponibilità al confronto col sindacato – vale per la Confindustria, ma anche per la Cooperazione e le associazioni artigiane regionali.

Ovviamente questo non ci assicura che nel confronto generale e sulle specifiche vertenze ci troveremo di fronte a comportamenti coerenti da parte delle aziende e delle loro associazioni, ma per quando ci riguarda invece, dovremo utilizzare al massimo la lettera e lo spirito di quell'intesa, anche producendo qualche forzatura.

Il Patto ha dettato l'agenda di importanti leggi in attuazione del nuovo titolo V della Costituzione (lavoro, ricerca e innovazione tecnologica e industriale, scuola, immigrazione), più in generale, introducendo elementi non solo di contrasto alle politiche nazionali, ma di

controtendenza e di governo dei processi in atto. Occorre tradurre questi primi segnali in un'idea più generale, più trasversale a tutti i settori e più forte, di **programmazione pubblica** e di modello di sviluppo. Oggi occorre introdurre una svolta significativa. Nella scorsa legislatura regionale abbiamo cercato di alzare il profilo delle politiche regionali, in questa dobbiamo riuscire a rendere strutturali alcune innovazioni.

Per noi infatti, la "via alta" dello sviluppo non è semplicemente un pò più di ricerca, di innovazione, di formazione (finanziate in gran parte con risorse pubbliche), ma sempre più una programmazione integrata che riprogetta, anche con un nuovo intervento e ruolo del pubblico, la qualità dello sviluppo, verso una sostenibilità economica, sociale, ambientale.

Un'altra qualità dello sviluppo, per noi passa per la valorizzazione del lavoro e quindi la lotta alla precarietà, per la qualità e l'innovazione nei prodotti e nei cicli produttivi, ma anche per l'acquisizione che il corretto uso delle risorse naturali non è questione esterna all'impresa, bensì è parte integrante del prodotto e del processo produttivo. Una riprogettazione dei prodotti industriali, dei servizi, della logistica, dei settori energetici, ecc., secondo questi principi, sarebbe la vera scelta strategica contro il pericolo di deindustrializzazione e delocalizzazione.

Per innovazioni radicali di questo tipo, che interessano un po' tutti i settori, sono necessari ricerca e sperimentazione, per le quali immaginiamo un apposito **fondo regionale per l'innovazione** produttiva, scollegato dalle altre procedure già in atto, finanziato da risorse nazionali, ma anche da spese di investimento regionale.

Anche perchè, per progettare uno sviluppo di questo tipo, non servono solo ricerche avanzatissime e "salti tecnologici", spesso serve anche la semplice applicazione di conoscenze e tecnologie già sviluppate. La loro applicazione, in nuovi contesti, pur essendo facilmente gestibile da un sistema connotato da PMI e da filiere di prodotto complete, come è il tessuto produttivo della nostra regione, darebbe notevoli opportunità competitive.

E' interessante segnalare che a questo proposito cominciano ad esserci alcuni accordi volontari o di programma che coinvolgono alcune aziende dell'Emilia Romagna. Si tratta di accordi che spesso nascono per iniziativa delle amministrazioni locali, o anche delle stesse aziende (supportati da forti contributi pubblici) per ridurre l'inquinamento degli scarichi industriali, per una gestione integrata delle acque, con una riduzione del prelievo d'acqua e dei reflui organici; l'aumento delle rese chimiche nei processi di lavorazione, con una riduzione dello scarico di sostanze pericolose; la diminuzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, tramite la riduzione del traffico di autocarri da e verso l'azienda; ed un minor impiego di risorse termiche per la termodistruzione delle sostanze di scarto.

La nostra attenzione a questo approccio alla qualità dello sviluppo deve essere maggiore, il modello contrattuale che ci serve e gli specifici contenuti della contrattazione integrativa devono essere coerenti e funzionali a questa impostazione.

### c) Grado di copertura e rinnovi

Riportiamo alcuni dati generali utili per inquadrare il problema della copertura contrattuale

#### ● **Numero totale di aziende:**

L'universo delle imprese con almeno un dipendente in Emilia Romagna è circa 93.000, da queste andrebbero detratte quelle dei settori coperti da contrattazione regionale e/o territoriale (artigiani circa 40.000, edili, commercio circa 3000, e le aziende agricole).

#### ● **Numero di aziende sindacalizzate (con esistente RSU) :**

2.648	È il nr. di RSU elette rilevato dal relativo db regionale. (Totale ER = 4.066, dal quale sono state detratte quelle delle categorie FP, Scuola, FNLE e Università, in conformità al "campione degli accordi considerati).
-------	--

#### ● **Numero di aziende con accordo aziendale :**

2.234	È il numero di imprese che ha stipulato almeno 1 accordo (acquisitivo o difensivo) nel periodo considerato.
-------	---

### **Accordi registrati in banca dati per il periodo 2000 – 2004**

Ipotizziamo che gli accordi registrati nella nostra banca dati siano pari a circa l'80 – 85% degli accordi integrativi effettivamente sottoscritti in regione.

dipendenti	% copertura	Accordi Stipulati nel periodo 2000 – 2004 per Fascia Occupazionale	
		Nr.	%
-20		769	18,27
20 - 49		919	21,84
50 - 99		559	13,28
100 - 249		648	15,40
250 - 499		323	7,68
oltre 500		336	7,98
n.d.		654	15,54
<b>Totale</b>		<b>4.208</b>	<b>100,00</b>

Anni	Numero di rinnovi	Numero Accordi Stipulati per Anno		
		Acquisitivi	Difensivi	TOTALE
2000		851	181	1.032
2001		600	166	766
2002		588	241	829
2003		694	202	896
2004		492	193	685
<b>Totale</b>		<b>3.225</b>	<b>983</b>	<b>4.208</b>

### **Grado di copertura e rinnovi**

Tenendo conto di questi dati, svolgiamo le seguenti considerazioni sul grado di copertura contrattuale.

Dal 2° rapporto IRES E.R. sulla contrattazione integrativa in tutti i settori ad esclusione dei settori pubblici nel periodo '94 - '97 si rileva che:

#### *Settori industriali con contrattazione aziendale*

<i>Periodo</i>	<i>copertura sull'universo degli occupati</i>	<i>copertura nelle aziende sopra i 15 dip</i>
1991 - 1993	22%	36%
1994 - 1997	28%	49%

<i>Copertura per dimensione d'impresa:</i>	
<i>dipendenti</i>	<i>% copertura</i>
- 20	- 1%
20 - 49	17,4%
50 - 99	34%
100 - 249	54%
250 - 499	59,3%
500 - 999	88,4%
+ di 1000	100%

Come si nota la dimensione più problematica per l'affermazione della contrattazione è quella delle aziende industriali sotto i 50 dipendenti (20 - 49) mentre i settori artigiani sono coperti dalla contrattazione regionale.

Nel 1997 la contrattazione regionale copriva 42 mila imprese artigiane, coinvolgendo 146 mila dipendenti.

I settori coperti dalla contrattazione territoriale (edili, commercio, ecc.) interessavano 2.900 imprese per 22 mila dipendenti.

In agricoltura (coperta anch'essa a livello territoriale) si coinvolgevano 56 mila dipendenti, tra fissi e stagionali.

In complesso si coprivano, con le varie forme di contrattazione di secondo livello, 413 mila dipendenti, pari al 48% dell'occupazione complessiva.

Rispetto alla situazione odierna, non disponendo di più aggiornate ricerche organiche (per le quali ci stiamo attrezzando), forniamo alcune valutazioni da parte delle categorie e dei territori, partendo dalla considerazione che dopo al 1997, anche per effetto del ciclo economico positivo, la contrattazione si è, per un verso, ulteriormente estesa, ma per un altro verso, i processi di terziazioni, esternalizzazioni, delocalizzazione ed uso di figure professionali atipiche, hanno invece ridotto la copertura contrattuale.

Noi continuiamo a ritenere di avere una copertura universale effettiva della contrattazione di secondo livello attorno al 50% degli addetti complessivi, ovviamente si tratta del dato medio, con differenze, anche significative, in più e in meno, nei diversi settori e territori.

**FIOM** - Per la composizione del sistema produttivo della nostra regione il settore meccanico continua ad essere quello che produce la maggiore casistica di contrattazione. Una flessione della contrattazione, in particolare negli anni all'inizio del 2000 (peraltro comune a tutti i settori) sta vedendo in questi ultimi tempi una ripresa dopo l'importante fase dei precontratti (trattata nell'ultimo capitolo) e vede, specialmente nei territori più forti, una ripresa della contrattazione aziendale acquisitiva anche gestita unitariamente non solo dalle Rsu ma anche dai sindacati esterni, spesso con gran parte dei contenuti che hanno caratterizzato i precontratti (salario, ma anche normativa che garantisce, almeno in parte, l'ultrattività delle vecchie norme sul mercato del lavoro).

**FILCEM** - Ovviamente le dinamiche delle categorie originarie sono diverse. Per i settori Chimici, della gomma plastica e della ceramica, continua a permanere lo stesso livello di copertura contrattuale degli anni '90, per i settori dell'energia la realtà è quella dei grandi gruppi o delle aziende ex municipalizzate.

**FILLEA** - Nel settore edile tutte le aziende che operano in regione (quindi anche con sede altrove) di tutti i settori (industriali, artigiane, cooperative, API) che abbiano dipendenti, applicano i contratti integrativi provinciali di competenza. Quindi in questo caso la copertura è del 100%. Il CCNL stabilisce una % max per il salario variabile da contrattare a livello provinciale insieme a tutte le altre materie disponibili. L'ultimo CCNL prevede (ma era già praticata in regione) una "contrattazione di anticipo" rispetto all'avvio e all'esecuzione dei lavori di grandi opere (es. TAV, Variante di valico). In alcune grandi aziende dove tradizionalmente si praticava la contrattazione aziendale essa continua a permanere.

Per gli altri settori: Cemento la contrattazione di 2<sup>a</sup> livello è di gruppo, quindi con una grande copertura; laterizi e legno è prevista la contrattazione aziendale con un grado di copertura ovviamente più basso; anche per i Lapidei è prevista la contrattazione aziendale, salvo che nella provincia di Modena ove esiste un contratto provinciale Confapi.

**FILTEA** - Da una specifica ricerca promossa dalla categoria nel '99 (ma alcuni dati di riferimento sono del '96) risulta una copertura interessante:

<i>Dimensione</i>	<i>% copertura imprese</i>	<i>% copertura addetti</i>
19 - 50	17,5%	23,6%
51 - 100	36,7%	44%
oltre 100	41,6%	79,6%

I processi di riorganizzazione del settore, anche con casi di delocalizzazione in altre aree del paese e all'estero - per la verità meno accentuati nella nostra regione che altrove - hanno teso a ridurre il grado di copertura.

**FLAI** - Oltre l'80% di lavoratori coperti, da tener presente che i settori agricoli sono coperti dagli integrativi provinciali. Interessante notare che nella categoria la contrattazione di secondo livello viene svolta oltre che nelle tradizionali forme (aziendale, di gruppo, territoriale) anche in esperienze interaziendali (di comparto, di filiera, di distretto) che hanno la particolarità di coinvolgere direttamente tutte le aziende interessate e non solo le associazioni di rappresentanza (mangimifici Cesena, Conserve animali e vegetali Parma).

**SLC** - Si tratta di una categoria composita: il settore delle TLC vede una contrattazione di secondo livello fatta per gruppi e quindi con una copertura del 100%; abbastanza simile la situazione dei cartai cartotecnici con una copertura vicina alla totalità almeno nelle aziende maggiori; nei Poligrafici sono prevalsi gli accordi difensivi sulle riorganizzazioni ma con un'alta copertura; tra i Grafici si riscontrano livelli di copertura del 35 - 40%.

**ARTIGIANI.** Vedi tabella (pagina successiva) sulla **situazione dei rinnovi degli integrativi nei settori artigiani**, da cui risulta un grado di copertura contrattuale per il 79,69% delle aziende e per l'83,23% dei dipendenti.

SITUAZIONE RINNOVI INTEGRATIVI SETTORI ARTIGIANI E MILIA ROMAGNA									
SETTORI	Ultimo integrativo	rinnovo salario variabile	quantità erogata	Aziende	Dip. Tot.	Op.	Imp.	Appr.	
Mecanica Prod.	17-lug-01	lug-04		6.776	36.648	25.819	5.652	5.177	
Mecanica Inst.	17-lug-01	lug-04		3.781	13.630	7.911	2.019	3.700	
Mecanica Serv.	17-lug-01	lug-04		3.489	11.925	7.440	2.282	2.203	
Orificeria	esaurito il settore			28	58	41	11	6	
Odontotecnici	28-feb-96			358	1.006	638	147	221	
Chimica Gomma Plastica	mag-96	trattativa in corso		843	4.679	3.327	727	625	
Ceramiche 3° fuoco	13-nov-01	lug-04		161	1.103	707	62	334	
Tessile Abbigliamento	22-gen-01	lug-04		2.692	14.438	12.178	820	1.440	
Calzature Pelle e Cuolo	22-gen-01	lug-04		417	2.914	2.290	249	375	
Lavanderie Stirene	22-gen-01	lug-04		372	1.189	997	28	164	
Alimentazione	13-lug-01	lug-04		1.925	6.705	4.801	551	1.353	
Panificazione	13-lug-01	lug-04		1.200	4.114	2.719	818	577	
Grafica Cartai	30-apr-01	lug-04		963	4.588	2.879	957	752	
Accoppiatura estetica	non esiste integrativo			3.266	6.514	3.514	107	2.893	
Imprese di pulizia	non esiste integrativo			605	2.904	2.698	123	83	
Legno arredamento	16-lug-01	lug-04		1.409	6.268	4.602	863	803	
Marmo Lapidei	non esiste integrativo			333	1.550	1.148	233	169	
Edilizia	rinnovati tutti gli acc. Prov.			7.126	21.115	16.592	1.398	3.125	
Trasporti	1994			1.984	6.428	5.545	770	113	
Varie				790	3.245	1.575	1.165	505	
<b>TOTALE</b>				<b>38.518</b>	<b>151.021</b>	<b>107.421</b>	<b>18.982</b>	<b>24.618</b>	
% DI COPERTURA				79,69%	83,23%				

**Nota:**

Dopo l'accordo quadro nazionale del 2004, sono state presentate tutte le Piattaforme regionali, ma non si è ancora arrivati ad alcun accordo.

Ciò nonostante, per quanto riguarda il premio di risultato, va segnalato che alcuni comparti (Tessili, legno, alimentari) hanno accordi che prevedono una rivalutazione annua del premio sulla base di specifici indicatori.

#### d) Tipologia degli accordi

Tipologia degli accordi; accordi integrativi o difensivi. Ragionamenti numeri e percentuali

dipendenti	Numero Accordi Stipulati per Anno (per Fascia Occupazionale)					
	Integrativi (ACQUISITIVI)		Difensivi		TOTALE	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
-20	397	12,31	372	37,84	769	18,27
20 - 49	723	22,42	196	19,94	919	21,84
50 - 99	481	14,91	78	7,93	559	13,28
100 - 249	545	16,90	103	10,48	648	15,40
250 - 499	275	8,53	48	4,88	323	7,68
oltre 500	286	8,87	50	5,09	336	7,98
n.d.	518	16,06	136	13,84	654	15,54
<b>Totale</b>	<b>3.225</b>	100,00	<b>983</b>	100,00	<b>4.208</b>	100,00

#### e) Contenuto degli accordi

Le voci riportate nella tabella sono i capitoli della classificazione nazionale. Le strutture che hanno già operanti gli archivi potranno ricavarla automaticamente.

Per ogni capitolo si tratterebbe di aggiungere commenti sul contenuto.

Capitoli della Classificazione Nazionale	①	②	③	④	⑤
	Numero di Accordi per capitolo	% di Accordi per Capitolo	Nr. Ricorrenze	% relativa	% assoluta
Rapporti sindacali	2.371	56,35	6.094	17,65	15,95
Crisi aziendali	478	11,36	994	2,88	2,60
Pari opportunità	57	1,35	152	0,44	0,40
Occupaz., Rapporto di Lav.	657	15,61	2.259	6,54	5,91
Orario di Lavoro	1.021	24,26	6.012	17,41	15,74
Organizzazione del lavoro	453	10,77	2.196	6,36	5,75
Trattamento economico	1.298	30,85	10.004	28,98	26,19
Mansioni, Qualifiche	703	16,71	1.650	4,78	4,32
Ambiente e salute	693	16,47	2.009	5,82	5,26
Formazione	796	18,92	796	2,31	2,08
Diritti e prestazioni sociali	402	9,55	1.447	4,19	3,79
Previdenza e Sanità integr.	190	4,52	190	0,55	0,50
Politiche industriali	416	9,89	719	2,08	1,88

<b>s/totale</b>	9.535	226,59	<b>34.522</b>	<b>100,00</b>	<b>90,36</b>
Altre ricorrenze			3.681		9,64
<b>totale ricorrenze</b>			<b>38.203</b>		<b>100,00</b>
<b>TOTALE ACCORDI</b>	<b>4.208</b>	100,00			

① È riportato il numero di accordi nei quali è riscontrata la presenza di almeno una voce fra quelle comprese dalla materia. Se si considera che, nella quasi totalità degli accordi, ogni testo contiene riferimenti a più materie, appare chiaro come la somma matematica del «Nr. di accordi per capitolo» non corrisponda al numero "reale" degli accordi "valutati".

② Questa percentuale fa riferimento al rapporto fra il «Nr. di accordi per capitolo» ed il numero «Totale Accordi» "reale".

③ Il valore delle "ricorrenze" per materia corrisponde alla somma della presenza (1) / assenza (0), per ogni singolo accordo, di ogni voce in cui è articolata la materia (cioè quante volte viene rilevata la presenza delle voci).

④ La differenza fra le due percentuali è che la prima è calcolata considerando la somma delle ricorrenze "direttamente riconducibili" alla classificazione nazionale, mentre nella seconda si tiene conto della somma complessiva delle ricorrenze secondo la classificazione adottata dall'Osservatorio Regionale (che ha come matrice principale quella del CNEL), in quanto contiene una serie di codici "non direttamente riconducibili" alla classificazione nazionale (come ad esempio buona parte di quelli riguardanti il capitolo «Cessazione del Rapporto») segnalate in tabella alla voce «Altre ricorrenze».

## f) Salario aziendale

Una reale "innovazione" della contrattazione del salario per obiettivi appare generalmente circoscritta. Ossia, non sempre, salvo limitati e tutt'altro che generalizzati casi, si sono fatte esperienze di contrattazione di obiettivi salariali che intervengono sulla organizzazione del lavoro e la sua qualità. E' da segnalare che in molte situazioni, anche a fronte di obiettivi non raggiunti, è abbastanza raro che la quota salariale stabilita non sia stata, in buona parte, percepita.

Troppo spesso si sono concordati parametri esclusivamente "economici" legati alla redditività d'impresa, o peggio legati alla presenza e con esclusioni per talune categorie di lavoratori (C.T., interinali, ecc.), anche se nell'ultima fase di contrattazione si tenta di recuperare queste situazioni.

Il consolidamento salariale è formalizzato in un numero di accordi limitato, anche se in molti casi, in particolare in alcune categorie (chimici e altre), le quote salariali aumentano di contratto in contratto, producendo un consolidamento di fatto.

Occorre riflettere sulle quantità complessive del salario contrattato a livello aziendale, almeno in alcuni settori e in realtà aziendali, dove l'iniziativa politica che riusciamo ad esprimere come sindacato non è completamente soddisfacente. In taluni casi le quote salariali contrattate in questi ultimi anni non superano, o addirittura non arrivano, alla quota percentuale che il salario aziendale aveva sul salario di fatto all'epoca dei premi di produzione, ossia prima del 1993.

Dove si verificano queste situazioni resta aperta per noi la necessità di riconquistare il ruolo di autorità salariale, infatti in presenza di aumenti salariali nazionali che, almeno in questi

ultimi anni, non coprono integralmente la dinamica inflazionistica, siamo ad una riduzione del salario contrattato, che contribuisce ad un aumento degli spazi per concessioni unilaterali delle aziende verso determinate fasce di lavoratori.

Per quanto riguarda i valori salariali assoluti, contrattati e complessivamente percepiti, si tratta evidentemente della parte più problematica da ricostruire.

La raccolta degli accordi di secondo livello nella nostra banca dati non può essere di grande aiuto a questo proposito, se non molto indirettamente. Mentre non esistono ricerche specifiche su base regionale da parte nostra.

Possiamo confrontare alcuni dati forniti dal Rapporto 2005 sul mercato del lavoro in Emilia-Romagna dell'Agencia regionale e alcuni stralci del recente "VI rapporto sulle retribuzioni in Italia: 2001 – 2005" dell'agenzia OD&M in collaborazione con il Sole 24 ore, con la percezione delle nostre strutture sindacali.

E' evidente che un confronto di questo tipo tra questi valori assoluti e la somma dei minimi contrattuali nazionali più la media delle retribuzioni contrattate al secondo livello, potrebbe dare risposta ai quesiti posti. Occorrerebbe però unificare questo schema per tutte le regioni, in questo momento pertanto non azzardiamo di fornire percentuali precise.

Le retribuzioni medie in regione sono generalmente più alte della media nazionale, anche se in regione si nota una riduzione delle differenze nella struttura retributiva tra i vari settori, mentre a livello nazionale sembrerebbe che la tendenza fosse opposta.

Secondo l'osservatorio regionale, nel 2002 in Emilia Romagna, l'addetto medio delle attività dei servizi ha percepito 23.027 Euro e l'addetto medio delle attività industriali 22.330 euro, con una differenza percentuale del 3,1%.

A livello nazionale sarebbe stata rispettivamente di 23.207 per i servizi, e di 21.226 per l'industria, con una differenza del 9,3%.

Questi dati comprendono evidentemente la media di tutte le retribuzioni (operai, impiegati, quadri e dirigenti).

Nel VI rapporto OD&M, la proiezione sul 2005 darebbe una retribuzione totale lorda annua in Emilia Romagna di 20.931 per gli operai, di 25.366 per gli impiegati, di 48.130 per i quadri, di 86.484 per i dirigenti; mentre in Italia 20.476 per gli operai, 25.037 per gli impiegati, 47.185 per i quadri, 90.802 per i dirigenti.

Pur prendendo con le dovute precauzioni questi dati, una tendenza emerge, soprattutto se si esaminano i dati dal 2001 in avanti, ed è quella di una polarizzazione con un aumento delle differenze tra le fasce professionali più alte (dirigenti e quadri) che aumentano anche la retribuzione netta e operai e impiegati che invece la diminuiscono.

Un'altra considerazione riguarda i dirigenti e i quadri, generalmente non toccati dalla contrattazione sindacale, i quali, secondo il rapporto OD&M, avrebbero avuto in Emilia Romagna nel 2004 – 2005, incrementi retributivi della quota variabile (premi, benefit, ecc.- )

rispettivamente più bassi (i dirigenti) e più alti (i quadri) della media nazionale. Una possibile spiegazione potrebbe essere nella tipologia prevalente della struttura produttiva dell'Emilia Romagna: aziende di fascia media e piccola, non quotate in borsa, con prodotti sufficientemente qualificati, inserite nei mercati internazionali, che danno molta più importanza alle figure di alta professionalità tecnica, peraltro molto ricercate sul mercato del lavoro, piuttosto che alle figure apicali e gerarchiche o manager di punta.

Per quanto riguarda soprattutto gli impiegati e in misura minore gli operai, sempre secondo il rapporto OD&M, nel 2004 – 2005 sarebbe relativamente aumentata la quota di retribuzione variabile in Emilia Romagna più che in Italia, pur con differenze tra i settori, se il dato risponde al vero, è più l'effetto di elargizioni unilaterali delle aziende piuttosto che un incremento della contrattazione sindacale sui premi e il salario aziendale.

Va precisato che tutti questi dati si riferiscono alla retribuzione totale lorda annua, che quindi comprende non solo tutte le voci contrattate collettivamente, ma anche superminimi, elargizioni unilaterali, le quote di straordinario, passaggi di qualifica, ecc. Inoltre la media tiene necessariamente conto anche delle variazioni nella composizione della forza lavoro (variazione dell'occupazione nei settori più o meno retribuiti, nuove assunzioni, contratti precari, ecc.).

# DIPARTIMENTO POLITICHE CONTRATTUALI CGIL

## LOMBARDIA

INTEGRAZIONE AL RAPPORTO SULLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO – LA STAGIONE CONTRATTUALE 2004-2005

LA CONTRATTAZIONE DEL SALARIO

20 GENNAIO 2006

L'analisi della stagione contrattuale 2004-2005 conferma che nonostante la crisi economica e produttiva in Lombardia l'estensione della contrattazione aziendale di secondo livello è sostanzialmente stabile e coincide quasi esattamente con l'insediamento del sindacato e la presenza delle strutture di rappresentanza dei lavoratori (RSU).

L'insediamento del sindacato e la presenza delle RSU sono ovviamente legate alle dimensioni delle imprese e man mano che si scende come dimensioni, si allarga l'area di aziende non sindacalizzate e, di conseguenza, dove non esistono le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva aziendale.

La crisi economica e produttiva in Lombardia sta provocando una graduale diminuzione del numero delle grandi imprese e un aumento dell'incidenza di quelle piccole e piccolissime, che richiedono un maggiore impegno nell'attività di insediamento del sindacato e di costruzione delle RSU.

Nel settore metalmeccanico è in corso un processo di trasformazione che vede diminuire la presenza di imprese per la produzione di beni materiali e l'aumento delle attività di servizio, con la contestuale diminuzione del numero medio di addetti e la graduale scomparsa di imprese con oltre mille dipendenti. dimensioni delle imprese e un numero ormai ridottissimo di imprese di oltre mille dipendenti.

L'analisi della situazione nei singoli settori evidenzia che nei settori caratterizzati da forti concentrazioni produttive, con pochi siti industriali ma di grandi dimensioni, la copertura della contrattazione aziendale tocca punte non lontane dal 100%, come nell'Energia, nella Chimica-Farmaceutica, nei Laterizi, nel Cemento.

Percentuali analoghe di copertura sono presenti anche nella fascia di imprese medio-grandi degli altri settori caratterizzati da una maggiore diversificazione delle dimensioni delle imprese.

Se sul piano formale la crisi non determina la diminuzione del numero degli accordi aziendali sottoscritti, integrativi e di gestione, si registra invece in quasi in tutte le categorie un peggioramento della qualità degli accordi e una minore efficacia delle relazioni sindacali rispetto ai processi aziendali.

LA CONTRATTAZIONE DEL SALARIO

E' necessario premettere che l'analisi delle dinamiche salariali si scontra con le difficoltà di reperire informazioni da parte delle imprese e che è ancora scarsamente diffusa la pratica di verbalizzare in accordi e verbali l'effettivo "conseguito" dei Premi, rispetto a quanto previsto.

Emerge comunque un dato generale di graduale aumento della parte di retribuzione erogata unilateralmente dalle imprese, che se inizialmente riguardava i quadri e i livelli professionali più elevati tra gli impiegati, ora si allarga a tutti i lavoratori, seppure con diverse incidenze.

Convivono nelle imprese molteplici forme di erogazioni salariali unilaterali, come i tradizionali superminimi individuali, i sistemi premianti di carattere collettivo, l'utilizzo dello straordinario, gli inquadramenti professionali, i benefit e indennità varie.

La tendenza attuale vede la graduale diminuzione delle erogazioni mensili e lo spostamento verso i premi annuali di carattere variabile.

#### FILCEA

Secondo i dati forniti dall'Osservatorio nazionale Federchimica-Farindustria-FULC, il valore del Premio di partecipazione effettivamente erogato nel 2004 si è attestato mediamente su 1033,00 Euro, con un incremento del 5% sull'anno precedente.

L'incidenza delle voci nazionali sulla retribuzione mensile media è di circa il 78%, compresi gli scatti di anzianità (2,70%), il salario aziendale contrattato incide per il 13,27%, come somma del superminimo collettivo (5,19%) e del Premio di produzione (8,08%), mentre il superminimo non contrattato è pari al 7,26%.

C'è da segnalare che se si considerano i premi di partecipazione annuali l'incidenza del salario aziendale contrattato sale al 16,45%, ma, parallelamente, anche l'erogazione unilaterale è sempre più sotto forma di premi annuali variabili, con una crescente incidenza sulla retribuzione complessiva.

#### FILLEA

Le dinamiche retributive riflettono i processi in corso nei diversi settori.

Nei Laterizi-Manufatti il salario individuale unilaterale ha sempre rappresentato una quota notevole della retribuzione.

In questo settore, a differenza di quanto sta avvenendo altrove, sono in corso processi di aggregazione con la formazione di gruppi industriali che presentano condizioni più favorevoli per la contrattazione collettiva aziendale anche sulle materie salariali, riducendo l'incidenza del salario individuale sulla retribuzione complessiva mensile che oggi è coperta per circa il 60% dal CCNL e per la parte restante da salario aziendale, suddiviso equamente tra contrattazione collettiva e salario unilaterale.

Nel settore dei Lapidei/Inerti la quota unilaterale è pressoché assente mentre nel Cemento ha un'incidenza attorno al 10%.

Nel settore del Legno la retribuzione unilaterale individuale viene erogata attraverso il riconoscimento di straordinari.

#### FILTEA

La profonda crisi che investe da alcuni anni i settori del Tessile Abbigliamento Calzature sta determinando difficoltà in particolare sulla contrattazione salariale con la frequenza di erogazioni salariali una tantum legate a indicatori di redditività e l'allargamento degli spazi per le politiche salariali unilaterali non contrattate.

## FIOM

Nella retribuzione lorda mensile le voci del CCNL (paga base, edr, scatti di anzianità), incidono tra gli operai per l'85%-90%, la parte restante è suddivisa quasi equamente tra retribuzione aziendale contrattata a livello collettivo e superminimi aziendali unilaterali.

Tra gli impiegati il CCNL incide per il 70%-90%, la parte restante vede una maggiore incidenza dei superminimi individuali unilaterali e una minore incidenza della retribuzione aziendale contrattata. Nei Quadri il CCNL è inferiore al 50%, i superminimi individuali coprono oltre il 40%, la contrattazione aziendale l'8%.

Nella tornata contrattuale del 2001 l'erogazione salariale effettiva proveniente dalla contrattazione dei PDR (Premio di risultato) è attorno ai 1200 Euro annui medi, circa il 78% di quanto conseguibile negli accordi.

## FLAI

Prendendo a riferimento la retribuzione lorda mensile del livello 3/A, secondo l'analisi dell'Osservatorio Nazionale, su una retribuzione lorda di 23.000 Euro, il CCNL incide per circa l'88%, il restante 12% è suddiviso quasi equamente tra quota salariale aziendale contrattata e salario unilaterale.

## CAPITOLO 5° - Il quadro di insieme risultante

Con questo Rapporto 2005 si comincia a delineare lo stato della contrattazione di II° livello inserita nel contesto economico e nella struttura delle imprese.

Dai capitoli 1 e 2 si delinea una situazione di diversità, che, dal nostro punto di vista, indichiamo come anomalia del sistema Italiano.

La prima anomalia riguarda la quota di reddito da lavoro dipendente rispetto al PIL che è sensibilmente più bassa dei maggiori paesi europei.

Questo fatto indica che nel nostro paese esiste problema strutturale dei redditi da lavoro al di là della congiuntura economica nazionale.

La seconda anomalia riguarda la dimensione delle imprese che sono addensate nella fascia medio bassa al (di sotto dei 50 dipendenti) e, di conseguenza, anche i lavoratori occupati.

Le conseguenze sono evidenti e riguardano la difficoltà ad estendere la copertura della contrattazione in termini di dipendenti.

Abbiamo ricostruito gli andamenti di redditi e retribuzioni dagli anni '90 a oggi.

Risultano evidenti gli effetti sulle retribuzioni della crisi di metà anni '90 che ha fatto scendere in modo permanente la quota di reddito da lavoro sul PIL.

Dai dati emerge la stagnazione, in termini reali, delle retribuzioni.

Si apre di conseguenza un problema retributivo e di redistribuzione del reddito di grande rilevanza.

Nel periodo, la contrattazione nazionale si è attestata, in genere, al di sotto dell'inflazione reale e l'incidenza del salario erogato in azienda è raddoppiata.

Poichè, data la struttura delle imprese italiane, la contrattazione di 2° livello non copre adeguatamente una parte relevantissima di lavoratori collocati in imprese medio-piccole, risulta assolutamente improponibile trasferire risorse dal contratto nazionale alla contrattazione di 2° livello.

Anzi i dati ci dicono c'è c'è bisogno di recuperare quote di reddito attraverso il contratto nazionale la cui valenza retributiva va aumentata.

Per quanto riguarda la contrattazione di 2° livello risulta evidente che bisogna agire per aumentare la quantità di lavoratori coinvolto operando sulle aziende al di sotto dei 50 dipendenti.

La contrattazione territoriale non è una soluzione generalizzabile perchè, operando fuori dei luoghi di lavoro, è adatta per le situazioni polverizzate quali l'artigianato, l'edilizia, ecc..

Si tratta dunque di estendere la contrattazione aziendale nelle medio-piccole aziende; i ragionamenti delle nostre strutture territoriali e di categoria ci dicono che c'è contrattazione laddove è presente l'organismo sindacale di rappresentanza.

Si pone, di conseguenza, il problema dell'estensione dei diritti sindacali nelle aziende sotto i 16 dipendenti nonchè quello di una legge sulla rappresentanza sindacale che affermi la possibilità di costituire organismi di rappresentanza (RSU) in tali situazioni.

Per quanto riguarda i contenuti della contrattazione di II° livello abbiamo per ora solo scandagliato in modo sistematico la frequenza degli argomenti trattati.

Però il quadro che comincia ad emergere sembra indicare che negli anni 2000 la contrattazione è stata di carattere "difensivo" con ciò intendendo che ha tentato di difendere le condizioni minime acquisite incentrandosi principalmente sul rinnovo dei premi che in generale sembrano assestarsi, in termini reali, sui valori degli anni '90 e sulla contrattazione delle flessibilità.

Per quanto riguarda il salario aziendale, il dato che sembra emergere è che la retribuzione erogata in azienda sembra dividersi in parti eguali tra contrattata ed elargita unilateralmente.

su questi ultimi due argomenti produrremo nel prossimo futuro approfondimenti per rendere certe quelle che, ora, sono solo valutazioni fondate.

Le politiche del Governo Berlusconi hanno accentuato tutte le tendenze negative del periodo; in particolare abbiamo analizzato gli effetti delle politiche fiscali sulle retribuzioni.

Il declino del paese sta tutto dentro il quadro che esce da questo rapporto.

E' opinione dell'autore che invertire questa situazione richieda interventi abbastanza radicali, in particolare se vogliamo affrontare la prossima fase senza subire un ulteriore peggioramento anzi cercando di ottenere un miglioramento delle condizioni dei lavoratori.