



Fondazione Giuseppe Di Vittorio

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RETRIBUZIONI NEL SETTORE PRIVATO

A CURA DI LORENZO BIRINDELLI

6 luglio 2016 – Bozza rivista

Sommario

1. Integrativi e contratto nazionale nel settore privato.....	2
2. Utilizzo dell'Elemento di Garanzia Retributiva ed assenza di integrazioni retributive al CCNL.....	6
3. Numero di dipendenti e numero di imprese: la misura dell'estensione della contrattazione integrativa.....	8
4. Retribuzioni di fatto e CCNL	11
5. Riferimenti bibliografici	14

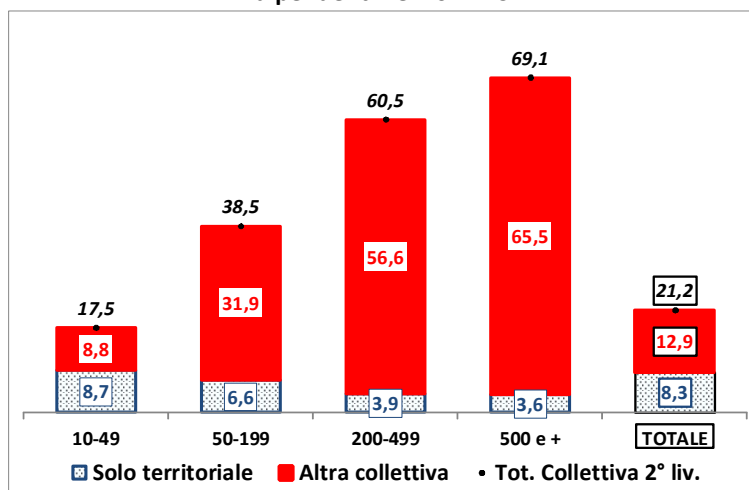
1. Integrativi e contratto nazionale nel settore privato

L'ISTAT¹ con il *Sistema Informativo sulla Contrattazione Aziendale* (SICA) ha predisposto un meccanismo di verifica della contrattazione integrativa, alternativamente definita "di secondo livello". Si affrontano contestualmente i temi del salario individuale. Un capitolo riguarda i Contratti Nazionali di Lavoro e la diffusione dell'Elemento economico di Garanzia Retributiva (EGR), introdotto in molti CCNL dal 2009².

I dati finora pubblicati riguardano le **imprese private industriali e dei servizi con almeno 10 dipendenti e sono relativi al biennio 2012-2013**. In tale perimetro, **nel 21,2% delle imprese era presente una forma di contrattazione integrativa collettiva, aziendale (prevalente), territoriale, di stabilimento e di gruppo**.

In un altro 10% circa erano presenti esclusivamente integrazioni salariali non derivanti dalla contrattazione collettiva³. In una percentuale non trascurabile di casi (5,8%), gli integrativi si sovrappongono (ad es. aziendale ed individuale nella stessa impresa), mentre in una quota maggioritaria di imprese gli integrativi, di qualunque tipo, risultano del tutto assenti.

Figura 1. Percentuale di imprese (con almeno 10 dipendenti) coperta dalla contrattazione collettiva integrativa per fascia di dipendenti nel 2012-13



Fonte: elaborazioni FDV da Cardinaleschi e De Santis (2016)-ISTAT-CNEL

D'altra parte, tale classe contiene una consistente quota di imprese sotto i 16 dipendenti, dove ben difficilmente trova spazio la contrattazione aziendale. La diffusione del secondo livello risulta comprensibilmente maggiore nelle imprese con almeno 500 dipendenti (69,1% di cui 3,6% territoriale) e rimane su livelli simili (60,5%) nelle imprese tra 200 e 499 dipendenti. Il calo è brusco nelle altre classi dimensionali: fra 50 e 199 addetti si passa al 38,5% e fra 10 e 49 dipendenti al 17,5% (con una quota di territoriale rispettivamente al 6,6% e all'8,7%).

Una stima⁴ della contrattazione integrativa aziendale (ampliata a quelle di gruppo e stabilimento) si può ottenere sottraendo dalla quota di imprese che fanno contrattazione integrativa collettiva (21,2%) quelle che fanno *esclusivamente* contrattazione integrativa territoriale (8,3%). Si arriva così a una percentuale del 12,9% (Tabella 1). Dalla Figura 1 risulta evidente che tale (modesta) percentuale dipende dalla performance delle (numerose) imprese con meno di 50 dipendenti, dove il corrispondente valore ottenuto per differenza è dell'8,8%.

¹ Nell'ambito di una Convenzione con il CNEL. Si vedano: Cardinaleschi e De Santis (2016); Cardinaleschi (2014).

² Introdotto con l'Accordo quadro del 22 gennaio di quell'anno. Si veda ISTAT (2010).

³ Principalmente salario ("contrattazione") individuale (9,6%). Le forme intermedie tra integrativo collettivo ed individuale ("Altra tipologia") sono usate soprattutto in modo non esclusivo.

⁴ Tale stima approssima la somma combinata dell'uso di contrattazione aziendale, di stabilimento e di gruppo (12,6%), dato ricavabile in base ai dati sinora pubblicati solo per il complesso delle imprese; una piccola quota (0,7%) della contrattazione integrativa collettiva è "in deroga" (fonte: elaborazioni FDV da Cardinaleschi-De Santis, 2016).

L'uso combinato di diverse tipologie di integrativi è una caratteristica della contrattazione di stabilimento e di quella gruppo, mentre per la contrattazione aziendale, come per la territoriale, prevale l'uso esclusivo su quello "promiscuo".

L'informazione soffre comunque di una distorsione strutturale, poiché, esprimendo la diffusione della contrattazione aziendale in termini di *percentuale di imprese* si finisce col dare egual peso ad un'impresa di 20 e ad una di 2000 dipendenti. È vero che il sistema produttivo italiano soffre di nanismo, ma in questo modo le grandi imprese, che pure esistono, sono statisticamente soverchiate da quelle di piccole dimensioni.

Tale risultato va letto alla luce del fatto che nelle imprese più piccole, che sono tante (e le micro-imprese, che sono ancora più numerose, non sono osservate dall'indagine in questione), la contrattazione integrativa è relativamente rara. Ponderando invece i dati con il numero di dipendenti coinvolti, la percentuale di copertura sarebbe ovviamente superiore, come risulta dalla indagine INVIND di Bankitalia su un campione di imprese con almeno 20 addetti⁵ e come si illustrerà più avanti nello studio.

D'altra parte, sull'intero settore privato, senza limiti dimensionali (con le micro-imprese incluse, quindi) le percentuali tenderebbero invece ad abbassarsi.

La giustapposizione del piano d'analisi dimensionale a quello settoriale viene presentata nella successiva Tabella 1.

La contrattazione collettiva risulta più diffusa nell'Industria in senso stretto. Le percentuali relativamente elevate delle Costruzioni si giustificano alla luce dell'estensione della contrattazione collettiva territoriale, con una presenza che risalta soprattutto nelle imprese di piccole dimensioni.

Nelle Costruzioni, il 20% delle imprese usa esclusivamente tale strumento⁶, che rappresenta una particolarità del settore. La contrattazione territoriale è utilizzata in proporzioni relativamente elevate anche nelle medie (12,7%) e grandi (19,2%) imprese di *Servizi sociali e personali*.

Considerando tutta la contrattazione collettiva di secondo livello, il valore più elevato si registra nelle Costruzioni (27,1%), seguite dall'Industria in senso stretto (25,1%), dai *Servizi sociali e personali* (18,3%) e per ultimo dai *Servizi orientati al mercato* (17,1%).

Ricavando per differenza la contrattazione aziendale in senso ampio (includere la contrattazione di stabilimento e quella di gruppo), le medie e grandi imprese dell'Industria in senso stretto si confermano il terreno di elezione dell'istituto, con percentuali di diffusione di quasi il 75% nelle imprese tra 200 e 499 dipendenti e di oltre l'85% in quelle con almeno 500 dipendenti.

Nelle Costruzioni e nei *Servizi orientati al mercato* i valori corrispondenti per le imprese medio-grandi si attestano intorno al 45%, e si fermano sotto il 30% nei *Servizi sociali e personali*.

Nelle imprese con almeno 500 dipendenti, le Costruzioni si attestano su una percentuale di copertura della contrattazione aziendale prossima al 58% ed i *Servizi orientati al mercato* su una percentuale di poco superiore al 56%; le grandi imprese nei *Servizi sociali e personali* si attestano su un livello nettamente inferiore (circa il 40%).

⁵ Nell'Industria in senso stretto, nel 2008, al 30,6% di copertura della contrattazione integrativa aziendale in termini di imprese corrispondeva un 54,4% in termini di dipendenti (Banca d'Italia, 2009).

⁶ A livello complessivo, la contrattazione territoriale tende ad essere utilizzata in modo esclusivo (8,3%), mentre l'uso combinato (1,6%), in linea di principio con forme di contrattazione individuale, è relativamente infrequente (fonte: elaborazioni FDV da Cardinaleschi-De Santis, 2016).

Tabella 1. Contrattazione collettiva integrativa sul totale delle imprese (con almeno 10 dipendenti) per branca di attività e fascia di dipendenti, valori % 2012-13

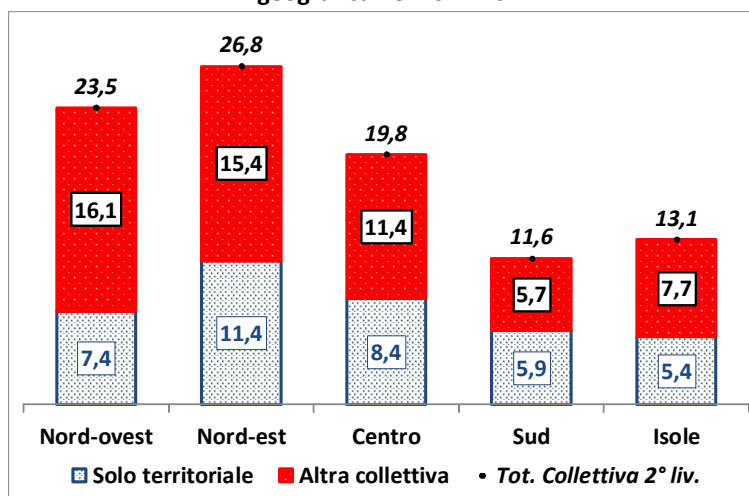
<i>Classe di dipendenti</i>	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi orientati al mercato	Servizi sociali e personali	Totale
	Collettiva di 2° livello esclusa "solo territoriale"				
10-49	11,5	5,7	7,8	6,3	8,8
50-199	43,7	17,5	24,8	18,7	31,9
200-499	74,8	43,5	45,2	29,1	56,6
500 e +	85,6	57,8	56,1	39,8	65,5
Totale	17,9	6,7	10,8	9,3	12,9
	Solo contrattazione territoriale				
10-49	8,2	20,2	6,2	8,9	8,7
50-199	2,7	23,5	7,9	8,4	6,6
200-499	0,8	20,3	4,3	12,7	3,9
500 e +	0,4	14,8	3,3	19,2	3,6
Totale	7,2	20,4	6,3	9,0	8,3
	Totale collettiva di secondo livello (aziendale + gruppo + stabilimento + territoriale)				
10-49	19,7	25,9	14,0	15,2	17,5
50-199	46,4	41,0	32,7	27,1	38,5
200-499	75,6	63,8	49,5	41,8	60,5
500 e +	86,0	72,6	59,4	59,0	69,1
Totale	25,1	27,1	17,1	18,3	21,2

Fonte: elaborazioni FDV da Cardinaleschi e De Santis (2016), ISTAT-CNEL

Solo nell'Industria in senso stretto la contrattazione aziendale in senso ampio supera il 40% nelle medie imprese (tra i 50 ed i 199 dipendenti). Tale percentuale si ferma al 24,8% nei *Servizi orientati al mercato* e si attesta su quote ancora inferiori nei Servizi sociali e personali (18,7%) e nelle Costruzioni (17,5%).

Anche nelle piccole imprese, è l'Industria in senso stretto a presentare il valore più elevato di contrattazione aziendale (11,5%), mentre negli altre branche il valore è pari al 5,7% delle Costruzioni, al 6,3% nei *Servizi sociali e personali* ed al 7,8% nei *Servizi orientati al mercato*.

Figura 2. Percentuale di imprese (con almeno 10 dipendenti) coperta dalla contrattazione collettiva integrativa per ripartizione geografica nel 2012-13



Fonte: elaborazioni FDV da Cardinaleschi e De Santis (2016), ISTAT-CNEL

esclusivamente territoriale risulta essere applicata nel 16,1% delle imprese, il valore più elevato tra le ripartizioni, e quella territoriale nel 7,4%; nel Nord-est nel 15,4% delle imprese e quella territoriale nell'11,4% (che rappresenta il valore più elevato per la tipologia); nel Centro la quota della contrattazione aziendale in senso ampio si attesta sull'11,4% e quella della territoriale si colloca sull'8,4%.

L'indagine dell'ISTAT conferma l'esistenza di un forte divario territoriale che penalizza il Mezzogiorno in termini di contrattazione collettiva di secondo livello in generale e di contrattazione aziendale in particolare.

Nel Sud, Isole escluse, ricavando sempre per differenza la quota, la percentuale di copertura della contrattazione aziendale è del 11,6% (di cui 5,9% territoriale); nelle Isole si ferma al 13,1% (di cui 5,4% territoriale).

Nel Nord-ovest la contrattazione collettiva diversa da quella

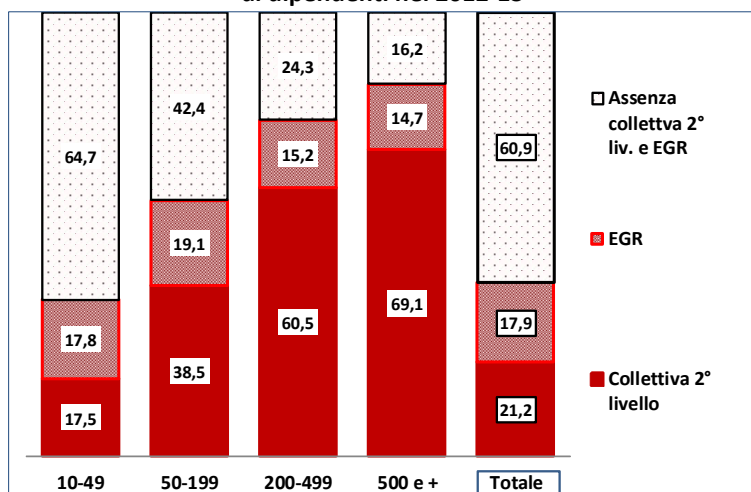
2. Utilizzo dell'Elemento di Garanzia Retributiva ed assenza di integrazioni retributive al CCNL

L'Elemento economico di Garanzia Retributiva (EGR) è stato introdotto nel 2009 con la determinazione nei CCNL di un importo erogabile ai dipendenti di aziende prive della contrattazione collettiva di secondo livello, a condizione che non abbiano percepito trattamenti economici aggiuntivi al CCNL⁷. L'EGR deve essere contemplato nel CCNL, e quindi si presenta come una diretta emanazione dei contratti nazionali di lavoro e nell'indagine ISTAT qui analizzata, infatti, non viene annoverato tra la contrattazione integrativa, ma considerato a sé stante. Non si tratta di un istituto di universale applicazione e può non essere corrisposto in situazioni di difficoltà economica (ISTAT, 2010).

Il 17,9% delle imprese con almeno 10 dipendenti fa uso dell'EGR; di queste imprese il 6,3 % applica l'EGR insieme ad altre forme di integrativo, quasi certamente individuali, dal momento che la presenza di un integrativo collettivo rende automaticamente non applicabile l'istituto, l'11,6% lo utilizza in modo esclusivo. Dove sia presente la sola contrattazione individuale, l'EGR copre i soli dipendenti che ne sono privi. Si possono quindi giustapporre i dati di diffusione dell'EGR a quelli dell'estensione della contrattazione integrativa collettiva senza un rischio rilevante di contare due volte le stesse imprese.

La diffusione complessiva dell'EGR non è distante da quella della contrattazione collettiva integrativa (21,2%) e superiore, conseguentemente, alla diffusione della contrattazione aziendale o della territoriale prese singolarmente. Nello stesso tempo, anche senza le micro-imprese con meno di 10 dipendenti, l'EGR è ben lontano dal coprire interamente la platea degli esclusi, dal momento che quasi il 61% delle imprese non ha un integrativo collettivo (aziendale o territoriale) e non applica nemmeno l'EGR.

Figura 3. Percentuale di imprese (con almeno 10 dipendenti) con contrattazione integrativa collettiva e di imprese con EGR per fascia di dipendenti nel 2012-13



Fonte: elaborazioni FDV da Cardinaleschi e De Santis (2016), ISTAT-CNEL

totale delle imprese non ha alcun elemento salariale aggiuntivo derivante dalla contrattazione (sia essa aziendale, territoriale, di gruppo, di stabilimento o l'EGR).

Nell'esame per classe di dipendenti, emerge, come prevedibile, una relazione inversa tra presenza di contrattazione integrativa e diffusione dell'EGR. Ciononostante, in poco meno del 65% delle imprese nella classe 10-49 dipendenti entrambi gli istituti sono assenti. Ancora nella classe 50-199, la percentuale di mancata copertura supera il 42%. Nelle imprese medio-grandi (200-499) tale percentuale scende al 24,3% e nelle imprese con almeno 500 dipendenti al 16,2%.

Anche impropriamente sommando i due dati risulta che circa il 61% del

⁷ Nel CCNL del Terziario del 2015 (Art. 236 bis), ad esempio, si specifica che "l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL".

Esistono anche forme di salario individuale che non sono inseribili nel quadro della contrattazione integrativa e comunque questo salario individuale, non amplia in modo eclatante la quantità di imprese che, anche in tale accezione, erogano salario integrativo.

Sappiamo dall'indagine ISTAT, a tale proposito, che l'utilizzo della contrattazione individuale in assenza di quella collettiva (ma con possibile presenza dell'EGR), è del 9,6%. Non vi sono ragioni per ritenere che, la contrattazione individuale "in esclusiva" interessi la totalità dei dipendenti delle imprese che la applicano. Di conseguenza, la copertura percentuale in termini di imprese non si può estendere automaticamente a tutti i dipendenti delle stesse imprese.

3. Numero di dipendenti e numero di imprese: la misura dell'estensione della contrattazione integrativa

La misura dell'estensione della contrattazione integrativa per *numero di imprese* coinvolte, come già accennato, è diversa dal calcolo effettuato sulla base del *numero di dipendenti* interessati (le indagini disponibili non osservano la quota di micro-imprese, dove la contrattazione aziendale ben difficilmente trova applicazione). Si tratta di due elementi che spingono l'uno a sottostimare e l'altro a sovrastimare l'effettiva portata della contrattazione integrativa.

Le indicazioni quantitative che forniremo in questo e nel paragrafo successivo, sono frutto di autonome elaborazioni a partire da dati INPS e ISTAT che riguardano l'insieme del settore privato⁸ (esclusi lavoratori agricoli e domestici) senza limiti dimensionali (come è invece il caso per l'indagine ISTAT sulla contrattazione di secondo livello).

Per chiarire in modo semplice la questione dei diversi risultati cui si perviene ragionando in termini di numero di imprese o di numero di dipendenti, è probabilmente sufficiente la successiva Tabella 2. Vengono considerate le sole imprese con dipendenti del settore privato. Le fonti delle elaborazioni sono gli archivi 'INPS *"Imprese del settore privato non agricolo" e posizioni lavorative* e *"Osservatorio sui lavoratori dipendenti"*.

Tabella 2. Imprese con numero medio di dipendenti retribuiti nel settore privato. Distribuzione per fascia di dipendenti dell'impresa in migliaia ed in % nel 2014

	IMPRESE		DIPENDENTI	
	V. ass	%	V. ass.	%
Fino a 9	1.424,3	88,4%	3.129,0	28,7%
10-49	160,6	10,0%	2.530,8	23,2%
50-199	21,8	1,4%	1.650,3	15,1%
200-499	3,6	0,2%	896,4	8,2%
500 e +	1,7	0,1%	2.706,1	24,8%
TOTALE	1.612,1	100,0%	10.912,5	100,0%
Fino a 15	1.510,5	93,7%	4.019,0	36,8%

Fonte: elaborazioni FDV su dati INPS (*Imprese del settore privato non agricolo e posizioni lavorative; Osservatorio sui lavoratori dipendenti*).

Il 93,7% delle imprese ha meno di 16 dipendenti; le stesse imprese rappresentano però il 36,8% del numero medio di dipendenti retribuiti secondo le nostre stime sui dati INPS. Sotto la quota dei 49 dipendenti, si colloca circa il 98% delle imprese e il 52% dei dipendenti.

All'altro estremo della scala, le imprese con almeno 500 dipendenti rappresentano lo 0,1% del complesso delle imprese ma quasi un quarto dell'occupazione

dipendente. Le imprese medio-grandi (tra i 200 e i 499 dipendenti) sono lo 0,2% del totale delle imprese e impiegano l'8,2% dell'occupazione dipendente. Le imprese medie (50-199 dipendenti) rappresentano l'1,4% delle imprese e circa il 15% dei dipendenti.

La "soglia" dei 50 dipendenti, che risulta uno spartiacque importante nella contrattazione integrativa, divide quindi l'occupazione dipendente in due parti di dimensioni abbastanza simili.

Poiché la presenza di contrattazione integrativa è fortemente correlata alla dimensione, ponderare o meno la singola impresa col numero di dipendenti conduce ovviamente a misure diverse dell'estensione della contrattazione integrativa, poiché nel caso di ponderazione si valorizza evidentemente il ruolo delle imprese medie e grandi. Ciò in particolare per quanto riguarda la contrattazione integrativa collettiva, che si presume estendersi alla totalità o quasi dei dipendenti delle imprese che la applicano.

⁸ Di seguito *"settore privato"*.

Tabella 3. Imprese con dipendenti nel settore privato. Distribuzione % per fascia di dipendenti dell'impresa e branca di attività nel 2014

	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi orientati al mercato	Servizi sociali e personali	TOTALE
Fino a 9	76,7	92,2	90,4	91,8	88,4
10-49	19,5	7,3	8,3	6,6	10,0
50-199	3,1	0,5	1,0	1,4	1,4
200-499	0,5	0,0	0,2	0,2	0,2
500 e +	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Fino a 15</i>	<i>86,6</i>	<i>96,4</i>	<i>95,1</i>	<i>94,9</i>	<i>93,7</i>

Fonte: elaborazioni FDV su dati INPS (*Imprese del settore privato non agricolo e posizioni lavorative*).

trascurabile, che si colloca anche nell'Industria in senso stretto sui due decimi di punto percentuale. Si tratta di una caratteristica nota del sistema produttivo italiano, che spicca nel contesto europeo.

Tabella 4. Numero medio dei dipendenti retribuiti. Distribuzione % per fascia di dipendenti dell'impresa e branca di attività nel 2014

	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi orientati al mercato	Servizi sociali e personali	TOTALE
Fino a 9	18,5	56,3	30,3	27,6	28,7
10-49	28,2	30,3	19,9	18,4	23,2
50-199	20,9	9,2	11,8	18,4	15,1
200-499	11,1	2,4	7,1	9,9	8,2
500 e +	21,2	1,8	30,9	25,6	24,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Fino a 15</i>	<i>27,6</i>	<i>68,5</i>	<i>37,8</i>	<i>33,1</i>	<i>36,8</i>

Fonte: elaborazioni FDV su dati INPS (*Imprese del settore privato non agricolo e posizioni lavorative; Osservatorio sui lavoratori dipendenti*).

quella delle imprese grandi e medio-grandi (dai 200 dipendenti in su) si avvicina ad un terzo del totale. L'occupazione nelle imprese dai 200 dipendenti in su vale il 38% nei *Servizi orientati al mercato* ed oltre il 35% nei *Servizi sociali e personali* e solo il 4,2% nelle Costruzioni. Nelle imprese dai 50 dipendenti in avanti si colloca oltre il 53% dell'occupazione dell'Industria in senso stretto, quasi il 50% di quella dei *Servizi orientati al mercato* ed il 54% di quella dei *Servizi sociali e personali*. Nelle Costruzioni la quota corrispondente si ferma al 13,4%.

Le informazioni sull'estensione della contrattazione aziendale riportate nel paragrafo precedente e quelle sulla distribuzione dei dipendenti possono essere combinate per fornire un'informazione di massima sulla copertura in termini di dipendenti complessiva e per branca della contrattazione collettiva integrativa. I valori sono riportati nella successiva Figura 4.

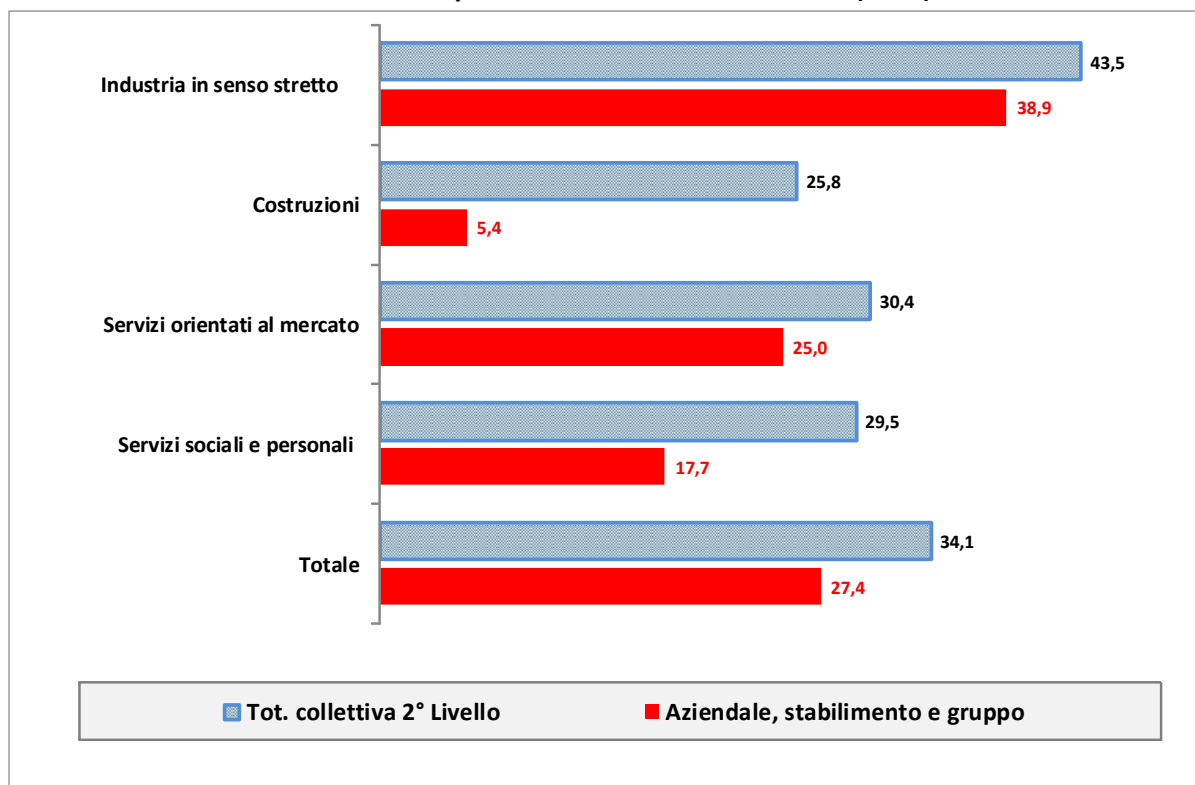
Si è ipotizzato, nell'elaborazione, che nelle imprese fino a 9 dipendenti la contrattazione integrativa aziendale sia virtualmente assente. Alle stesse micro-imprese, si è attribuita la percentuale di diffusione della contrattazione territoriale che si registra nella classe successiva (10-49).

Il riferimento diventa quindi all'intero lavoro dipendente regolare privato, con l'esclusione dei lavoratori agricoli e di quelli domestici.

Se si eccettua l'Industria in senso stretto (escluse Costruzioni), le micro e mini imprese fino a 15 dipendenti rappresentano oltre il 90% circa della platea complessiva delle imprese private extra-agricole con dipendenti assicurati presso l'INPS. Nell'Industria in senso stretto, la struttura dimensionale è traslata verso l'alto, e la quota delle *under 16* vale l'86,6% contro il 95% circa delle altre branche. Le imprese grandi, da 500 dipendenti in su, rappresentano una quota apparentemente

Nei *Servizi orientati al mercato*, in particolare, dove si colloca il sistema bancario-assicurativo, le grandi imprese rappresentano da sole quasi il 31% dell'occupazione dipendente, contro una quota dello 0,1% in termini di imprese. Nei *Servizi sociali e personali* la corrispondente quota è del 25,6%, a fronte sempre di un decimo di punto percentuale in termini di imprese. Nell'Industria in senso stretto, la percentuale di occupazione delle grandi imprese è pari al 21,2%, e complessivamente

Figura 4. Stima della copertura % della contrattazione collettiva integrativa per i dipendenti privati*: valori totali e per branca di attività economica (2014)



(*) Esclusi lavoratori agricoli e domestici.

Fonte: elaborazioni FDV su dati INPS (*Imprese del settore privato non agricolo e posizioni lavorative; Osservatorio sui lavoratori dipendenti*), Cardinaleschi e De Santis (2016), ISTAT-CNEL

Complessivamente, la contrattazione integrativa aziendale dovrebbe, secondo le nostre stime, interessare il 27,4% dei dipendenti, con una punta di quasi il 39% nell'Industria in senso stretto ed un minimo, pari al 5,4%, nelle Costruzioni, dove abbiamo visto essere largamente prevalente la quota di occupazione nelle imprese con meno di 50 dipendenti. I *Servizi orientati al mercato* si attestano su una percentuale di diffusione del 25,0% ed i *Servizi sociali e personali* del 17,7%.

Includendo la contrattazione territoriale, le percentuali salgono, e si arriva al 34,1% per l'insieme del settore privato (non agricoli e domestici). La crescita della copertura con l'inclusione della territoriale è particolarmente consistente nelle Costruzioni, dove la quota della contrattazione collettiva di secondo livello sale al 25,8% e nei *Servizi sociali e personali*, che col 29,5% quasi raggiungono i *Servizi orientati al mercato* (30,4%). In cima alla graduatoria resta l'Industria in senso stretto con il 43,5%.

4. Retribuzioni di fatto e CCNL

Dallo studio ISTAT (Indagine SICA- ISTAT 2012-2013) emerge un elemento basilare: il 99,4% delle imprese applica almeno un CCNL. Di tali imprese, il 75% copre la totalità dei dipendenti con un solo contratto nazionale e le restanti utilizzano più CCNL. Nell'81,6% dei casi, le imprese con meno di 50 dipendenti applicano un unico CCNL, percentuale che scende al 12,2% in quelle con almeno 500 dipendenti.

Si può cercare un riscontro dell'estensione della contrattazione integrativa dalla differenza tra i livelli retributivi del contratto nazionale e quelli di fatto. Tanto più ampio è tale scarto, maggiore si prospetta l'incidenza degli integrativi sulle retribuzioni.

Nei dati ISTAT sulle retribuzioni contrattuali utilizzati in questa sede, l'EGR viene considerato come assimilabile alla contrattazione decentrata (ISTAT, 2016) e quindi non fa parte della quota retributiva derivante dal contratto nazionale, come i superminimi, individuali e collettivi, i premi ed in generale quanto connesso alla contrattazione integrativa⁹.

Nella elaborazione originale sui dati INPS dell'*Osservatorio sui lavoratori dipendenti* e su quelli ISTAT dell'*Indagine sulle retribuzioni contrattuali*, gli straordinari non sono compresi nella quota di retribuzione da CCNL. Per integrare l'informazione, si sono utilizzati i dati delle indagini, sempre ISTAT, VELA (acronimo per "Indagine trimestrale su posti vacanti e ore lavorate" sulle imprese con almeno 10 dipendenti) e Grandi Imprese (con almeno 500 dipendenti). La corrispondenza non è piena, giacché i dati INPS si riferiscono all'intero universo del lavoro dipendente privato, senza limiti dimensionali. Per la stima della retribuzione di fatto 2015, si è utilizzato l'incremento delle retribuzioni della Rilevazione OROS (Occupazione, Retribuzioni, Oneri Sociali), sempre ISTAT.

La retribuzione di fatto è *l'imponibile INPS* desunto dall'*Osservatorio sui lavoratori dipendenti*¹⁰; la retribuzione contrattuale in valore secondo il criterio "di cassa" è un indicatore prodotto dall'ISTAT. In entrambi i casi, il riferimento è a un dipendente full-time¹¹.

⁹ Nel caso delle Costruzioni e dell'Agricoltura (settore che non viene trattato nella Nota) "accanto al contratto nazionale vengono considerati quelli provinciali, le cui clausole danno luogo a una componente retributiva che è parte integrante di quella contrattuale" (ISTAT, 2013).

¹⁰ Alcune voci, ad esempio gli incentivi all'esodo, non sono presenti, a differenza da altre fonti, come i Conti economici nazionali ISTAT.

¹¹ I valori retributivi mensili sono in euro a prezzi 2015 (IPCA) e per tredici mensilità.

Tabella 5. Settore privato extra-agricolo. Retribuzioni lorde medie mensili per dipendente full-time "da CCNL" ed imponibili INPS in euro 2015; quota % del CCNL sulla retribuzione di fatto. Anni 2005-2015

	Retribuzioni di fatto imponibili	Retribuzione CCNL	CCNL/ Di fatto (%)	CCN incl. straordinari/ Di fatto (%)
2005	2.197	1.868	85,0	89,1
2006	2.212	1.882	85,1	89,3
2007	2.220	1.893	85,3	89,4
2008	2.248	1.880	83,6	87,8
2009	2.271	1.900	83,7	87,3
2010	2.289	1.905	83,2	86,9
2011	2.264	1.891	83,5	87,2
2012	2.227	1.870	84,0	87,4
2013	2.242	1.880	83,9	87,3
2014	2.255	1.905	84,5	87,9
2015	2.278	1.933	84,9	88,4

Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Retribuzioni contrattuali*, VELA, Grandi Imprese, *Rilevazione OROS*), INPS (*Osservatorio sui lavoratori dipendenti*) ed EUROSTAT (IPCA).

Includendo nella retribuzione del contratto nazionale di lavoro anche un'approssimazione della remunerazione degli straordinari, la quota del CCNL oscilla in un intervallo compreso di 2,5 punti percentuali, tra l'86,9% (nel 2010) e l'89,4% (nel 2007). Nel 2015 si torna sopra l'88%, come non accadeva dal 2007. Senza l'inclusione degli straordinari nella quota di retribuzione che origina dai CCNL, il quadro evolutivo non è dissimile, anche se i livelli sono leggermente inferiori. Il minimo che si registra sempre nel 2010 è pari all'83,2% ed il massimo, di nuovo nel 2007, all'85,3%. Nel 2015 il valore (84,9%) torna quasi a livello del 2005 (85%).

Senza addentrarsi ora nella questione, si deve tener presente che nella fase della crisi sono intervenuti imponenti processi di ristrutturazione e che tali processi hanno modificato la composizione qualitativa dell'occupazione, influenzando sui dati retributivi osservati. Al tema verrà dedicato uno studio FDV di prossima uscita.

Tabella 6. Settore privato extra-agricolo. Retribuzioni lorde medie mensili per dipendente full-time "da CCNL" ed imponibili INPS euro 2015; quota % (operai ed impiegati) del CCNL sulla retribuzione di fatto. Anni 2005-2015

	Impiegati e Quadri		Operai		Contrattuali/Di fatto (%)	
	Retribuzioni di fatto imponibili INPS	Retribuzioni contrattuali ISTAT	Retribuzioni di fatto imponibili INPS	Retribuzioni contrattuali ISTAT	Impiegati e Quadri	Operai
2005	2.662	2.095	1.831	1.700	78,7	92,9
2006	2.676	2.105	1.846	1.716	78,7	93,0
2007	2.678	2.124	1.861	1.720	79,3	92,4
2008	2.720	2.096	1.874	1.716	77,1	91,6
2009	2.719	2.118	1.885	1.734	77,9	92,0
2010	2.740	2.119	1.901	1.741	77,4	91,6
2011	2.710	2.101	1.882	1.729	77,5	91,9
2012	2.665	2.078	1.846	1.709	78,0	92,6
2013	2.667	2.089	1.861	1.719	78,3	92,4
2014	2.678	2.114	1.875	1.744	78,9	93,0
2015	2.705	2.145	1.894	1.771	79,3	93,5

Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (*Retribuzioni contrattuali*, VELA, Grandi Imprese, *Rilevazione OROS*), INPS (*Osservatorio sui lavoratori dipendenti*) ed EUROSTAT (IPCA).

Dalla Tabella 6 emerge un altro elemento di un certo rilievo: la differenza in termini quota della retribuzione del CCNL tra Impiegati-Quadri ed Operai, con questi ultimi che presentano un valore della quota del CCNL molto più elevato, tra il 91,6% ed il 93,5% contro il 77,1%-79,3% delle altre due qualifiche. Si noti che a tale cifra andrebbe aggiunta la quota degli straordinari, che secondo l'indagine ISTAT sulle Grandi Imprese risulta essere nettamente più elevata per gli Operai.

Va considerato, nella lettura dei risultati, che i Quadri presentano un valore della quota extra-CCNL particolarmente elevato: secondo l'indagine Assolombarda (2015) relativa ad un campione di imprese manifatturiere dell'area milanese, tale quota si avvicina, e talvolta è superiore, alla metà della retribuzione complessiva.

Secondo l'indagine INVIND di Bankitalia su un campione di imprese industriali e dei servizi non finanziari con almeno 20 addetti, la quota del CCNL (inclusi gli straordinari) sulle retribuzioni è stata mediamente, nel 2002-12, per i soli Impiegati dell'87,6% (D'Amuri e Giorgiantonio, 2014). Per il complesso dei dipendenti esclusi i dirigenti, l'indagine INVIND¹² restituisce un valore medio dell'85%. Tenuto conto dell'esclusione delle imprese con meno di 20 addetti, dove la contrattazione integrativa è con ogni verosimiglianza meno diffusa, si tratta di un valore sostanzialmente coerente con le nostre stime.

¹² I dati, relativi agli anni dal 2003 al 2013, sono stati pubblicati su numeri del *Supplementi al Bollettino Statistico* annualmente dedicati all'indagine fino all'edizione con anno di riferimento il 2013 (Banca d'Italia, 2014) e presenti sul sito web della Banca d'Italia. La quota retributiva del CCNL comprende gli straordinari.

5. Riferimenti bibliografici

ASSOLOMBARDA (2015), “Il lavoro nelle imprese dell’Area Milanese (Milano, Monza e Brianza e Lodi) - Anno 2014”, *Rapporto* n.4/2015.

Banca d’Italia (2009), “Indagine sulle imprese industriali e dei servizi - Anno di riferimento 2008”, Supplementi al Bollettino Statistico, Nuova serie, Anno XIX - N. 38.

Banca d’Italia (2014), “Indagine sulle imprese industriali e dei servizi - Anno di riferimento 2013”, *Supplementi al Bollettino Statistico*, Nuova serie, Anno XXIV - N. 40.

Cardinaleschi S. (2014), “Evidenze empiriche nell’ambito del progetto Sistema informativo sulla contrattazione aziendale in Italia”, comunicazione presentata al *“Workshop CNEL-ISTAT sulla contrattazione di secondo livello nel settore privato”* del 17 dicembre.

Cardinaleschi S. e De Santis S. (2016), *“Diffusione e caratteristiche della contrattazione di secondo livello in Italia: il Sistema informativo sulla contrattazione aziendale – SICA”*, in *“Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa - Report intermedio”*, CNEL-ISTAT, Roma (il documento è stato pubblicato sul sito dell’ISTAT il 4 marzo).

D’Amuri F. e Giorgiantonio C. (2014), “Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia”, *Questioni di Economia e Finanza*, luglio 2014.

ISTAT (2010), “Le relazioni industriali e la recente dinamica retributiva contrattuale”, *Approfondimenti-lavoro*, dicembre.

ISTAT (2013), “Gli indici delle retribuzioni contrattuali - La nuova base dicembre 2010”, *Nota informativa*, aprile.

ISTAT (2016), “Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali”, *statistiche flash*, aprile.