

Memoria Inapp

Commissione XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati

Esame delle proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando e C. 1053 Richetti, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo



Sommario

<i>Premessa</i>	3
1. La stagnazione salariale in Italia e il mancato legame con la produttività del lavoro.....	3
2. Europa, salari e contrattazione collettiva.....	5
3. Lo <i>stato di salute</i> della contrattazione collettiva e dell'associazionismo datoriale	6
4. Le difficoltà di radicamento del secondo livello.....	9
5. Eventuali effetti dell'introduzione di un salario minimo sulla domanda/offerta di lavoro e sul sistema dei prezzi.....	16
Conclusioni.....	17
Allegato statistico.....	20

Indice delle figure

Figura 1 Andamento salari reali medi annuali, variazioni cumulate % (1991-2021)	4
Figura 2 Andamento produttività del lavoro – variazioni cumulate % (1991-2021)	4
Figura 3 Andamento della produttività del lavoro e dei salari reali medi annuali in Italia – variazioni cumulate % (1991-2021).....	5
Figura 4 Quota di imprese associate, con Ccnl, e contrattazione di 2° livello	7
Figura 5 Incidenza in termini di dipendenti rispettivamente: di imprese associate, che applicano il Ccnl, e il 2° livello	8
Figura 6 Distribuzione contratti per numero di istanze, beneficiari e dimensione aziendale (2016-2022)	10
Figura 7 Distribuzione contratti per beneficiari coinvolti e settore economico (2016-2022)	11
Figura 8 Grado di copertura della contrattazione di secondo livello per settore in termini di beneficiari (2016-2022) ..	11
Figura 9 Beneficiari per regione e annualità di PdR di riferimento (2016-2022).....	12
Figura 10 Grado di copertura della contrattazione di secondo livello per regione in termini di beneficiari coinvolti (2016-2022).....	13
Figura 11 Andamento quota Contribuenti PdR su Contribuenti lavoro dipendente, % (2016-2021)	14
Figura 12 Contribuenti: PDR e redditi da lavoro dipendente e assimilati per classe di reddito, v.a. (2021)	15

Indice delle tabelle

Tabella 1 Contratti presentati per tipologia contrattuale, istanze e beneficiari coinvolti (2016-2022).....	10
Tabella 2 Istanze presentate e beneficiari coinvolti per circoscrizione (2016-2022)	12
Tabella 3 Pro e contro dei possibili effetti dell'introduzione del salario minimo sulla domanda/offerta di lavoro	17
Tabella 4 Pro e contro dei possibili effetti dell'introduzione del salario minimo su retribuzioni, prezzi, povertà ed altro ..	17



Premessa

La questione salariale assume in Italia un rilievo specifico, anche posto il peculiare sistema di determinazione delle retribuzioni, affidato, come accade in altri paesi, al sistema di Relazioni Industriali (e quindi alla triangolazione tra i tre attori di questo sistema), ma in un anomalo contesto “anomico”.

Com'è noto, il meccanismo di determinazione salariale tiene – sempre più fragilmente – attorno ad una consolidata interpretazione dottrinale e giurisprudenziale, che considera immediatamente precettivo il primo comma dell'art. 36 Cost. e attribuisce ai c.d. minimi tabellari stabiliti nei Ccnl una funzione equivalente a quella del salario minimo legale. Grazie a questo meccanismo giurisprudenziale di estensione soggettiva, infatti, si è ovviato alla mancata attuazione dell'art. 39 Cost. sull'estensione *erga omnes* dei contratti collettivi, consentendo ai Ccnl di essere applicati con efficacia generalizzata, almeno per i minimi retributivi.

Con l'intento di verificare l'impatto di questo cruciale fattore istituzionale (l'assenza di regole), nello scritto che segue, innanzi tutto, si considera proprio l'andamento dei salari, utilizzando allo scopo dati Ocse per permettere anche una comparazione internazionale. È chiara una stagnazione dei salari cui si affianca una dinamica debole della produttività del lavoro, fenomeni che impongono una riflessione sul modello di determinazione salariale. Difatti, la centralità della questione – e le sue soluzioni – sono oramai di livello continentale e per questo si richiama, quindi, il contenuto della recente Direttiva sui salari minimi adeguati. Questa, aldilà del sistema di determinazione salariale nazionale in essere (legale o contrattuale), richiede di verificare, anche dati alla mano, la copertura della contrattazione collettiva in particolare di livello settoriale. La questione, però, non è meramente di rispetto formale di alcune soglie ma va inquadrata nel quadro della stagnazione dei salari e della moderazione della produttività, per cui rinvia necessariamente al modello di *wage setting* vigente nel nostro Paese e alla qualità della contrattazione.

Proprio per rispondere a questa indicazione, sono quindi presentati i risultati più aggiornati della attività che da anni l'Inapp svolge sul sistema di negoziazione collettiva: in primo luogo, sono presentate le evidenze ricavate da una consolidata indagine campionaria dell'Inapp sulla tenuta della struttura della contrattazione collettiva prevista dal Protocollo del '93; in secondo luogo, sono discussi i risultati delle attività di studio che l'Istituto realizza, da diversi anni, in particolare sul secondo livello di contrattazione, grazie ai dati amministrativi relativi alle istanze di accesso al regime fiscale agevolato in materia di premio di risultato (PdR). Infine, si riportano i risultati di sintesi di un'indagine qualitativa, di tipo desk, condotta da Inapp sugli effetti dell'introduzione del salario minimo sulla domanda/offerta di lavoro e sul sistema dei prezzi per chiudere il quadro delle analisi.

1. La stagnazione salariale in Italia e il mancato legame con la produttività del lavoro

La stagnazione salariale caratterizza la nostra economia ormai da un trentennio ed oggi aumentano le preoccupazioni a causa delle recenti spinte inflazionistiche che minano il potere di acquisto soprattutto dei lavoratori dipendenti.

L'Italia, seppure tra il 1991 e il 2021 abbia conosciuto una crescita dei salari nominali del 95,4%¹, in termini reali i livelli sono rimasti pressoché invariati con una crescita dello 0,4%². Nei paesi dell'area OCSE invece i salari reali sono cresciuti nello stesso periodo del 34,8%.

L'andamento dei salari in Italia presenta una dinamica complessa. Negli ultimi trent'anni sono stati tre i momenti storici in cui si è registrata una decrescita dei salari in termini reali. Il primo tra il '92 e il '95 con un flesso del -4,9%. Si tratta di un periodo storico ricco di mutamenti importanti, tra cui l'istituzione dell'Unione Europea, in cui si colloca anche l'avvio del modello italiano di *wage setting* basato sul doppio livello di contrattazione che determina i livelli salariali e che sostanzialmente è ancora vigente. Il secondo tra il 2010 e il 2012 con una decrescita del -4,7% a ridosso della grande crisi del 2008. Infine, il terzo nell'anno della

* A cura di: Irene Brunetti, Francesco Manente, Manuel Marocco e Massimo Resce.

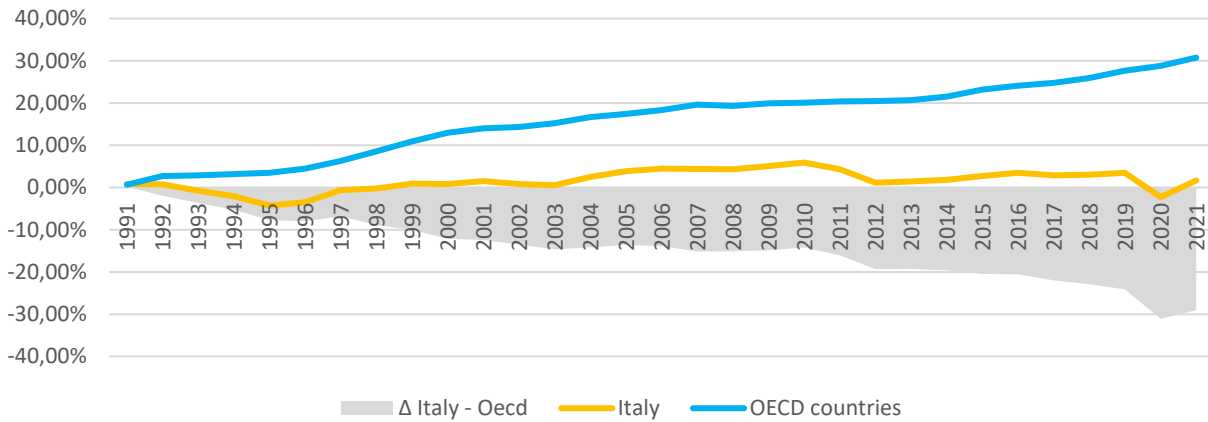
¹ Fonte Oecd - Dataset: Average annual wages “Current prices in NCU”.

² Fonte Oecd - Dataset: Average annual wages “2021 constant prices and NCU” oppure “In 2021 constant prices at 2021 USD PPPs”.



pandemia da Covid-19 con un -5,81% registrato nel solo 2020. In quest'anno si registra anche la differenza più ampia con la crescita dell'area OCSE con un -31,12% (v. **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**).

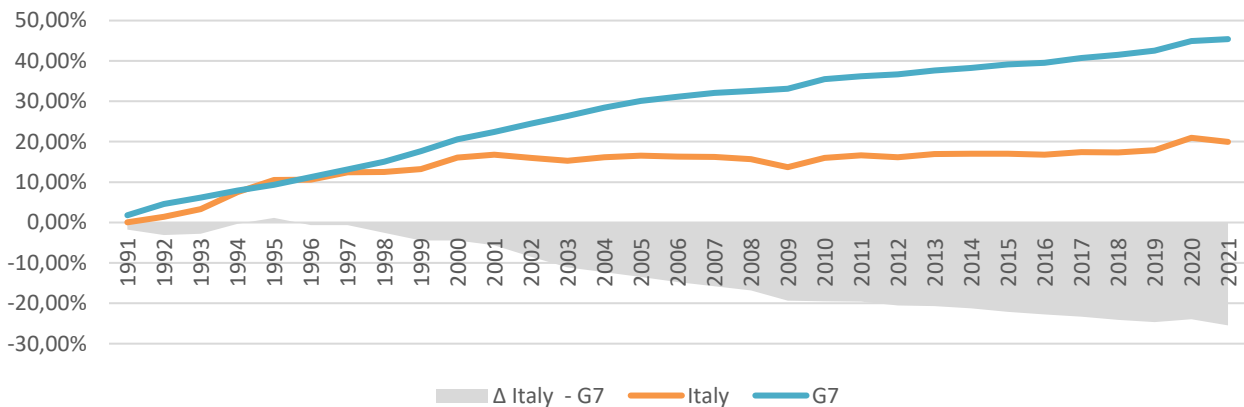
Figura 1 Andamento salari reali medi annuali, variazioni cumulate % (1991-2021)



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE

Alla stagnazione salariale si aggiunge la problematica della contenuta crescita della produttività che rappresenta ormai un aspetto strutturale delle economie occidentali, ma soprattutto della nostra economia. Dal dopoguerra fino agli anni Settanta la crescita della produttività in Italia è stata più sostenuta della media europea (Resce, 2018). Diversamente, a partire dal 2000, l'andamento è stato pressoché stazionario mentre quello delle principali economie del G7 è continuato a crescere, segnando una distanza massima raggiunta nel 2021 di 25,5 punti percentuali (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**)³.

Figura 2 Andamento produttività del lavoro – variazioni cumulate % (1991-2021)



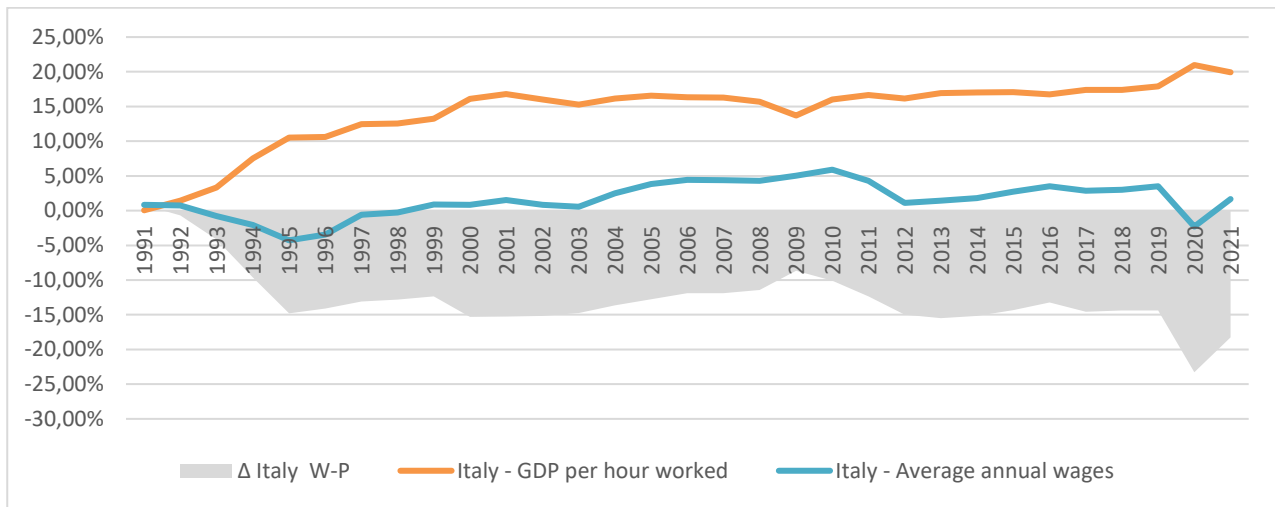
Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE

Seppure in maniera contenuta, la produttività del lavoro comunque è cresciuta più dei salari (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**), pertanto non sembrano aver funzionato neppure quei meccanismi che prevedono l'aggancio dei livelli salariali alla performance del lavoro inclusi nella contrattazione di secondo livello. La distanza massima si è raggiunta nel 2020, anno dello shock pandemico, con una differenza di 23,3 punti percentuali.

³ In questa sede si trascurava l'annoso dibattito sulle determinanti della produttività e sugli indicatori più adatti alla misurazione della produttività del lavoro, che comunque porterebbero allo stesso risultato, poiché l'interesse verte più sulle condizioni previste dalla contrattazione per determinare una crescita della produttività.



Figura 3 Andamento della produttività del lavoro e dei salari reali medi annuali in Italia – variazioni cumulate % (1991-2021)



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE

Le cause di una dinamica salariale così contenuta sono molteplici, quelle che evidenziamo in questa sezione attengono agli istituti del mercato del lavoro e, in particolare, al modello di determinazione salariale italiano. Com'è noto, il meccanismo di negoziazione dei salari, fin dal Protocollo del '93, prevede due livelli negoziali specializzati e non sovrapposti con istituti diversi e non ripetitivi. Mentre al primo livello (Ccnl) spetta stabilire i minimi retributivi, nel secondo (nell'azienda o nel territorio) viene contrattato il salario di risultato legato agli incrementi di produttività, di qualità, e di altri elementi di competitività.

Per comprendere meglio l'efficacia di questo modello è opportuno verificare il grado di radicamento dei due livelli di contrattazione.

2. Europa, salari e contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva è al centro dell'attenzione anche in Europa. La Direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati afferma espressamente che: "(...) la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale è un fattore essenziale per conseguire una tutela garantita dai salari minimi e deve pertanto essere promossa e rafforzata" (*Considerando* n. 16). Lo stesso *Considerando* "suona" tuttavia anche come un avvertimento per il nostro paese: la Direttiva infatti stigmatizza, al contempo il fatto che: "(...) negli ultimi decenni le strutture tradizionali di contrattazione collettiva si sono indebolite".

Tra le norme generali, la cui disciplina, cioè, è applicabile aldilà del sistema di *wage setting* nazionale, l'art. 4 che materializza l'obiettivo generale della Direttiva volto alla promozione della contrattazione collettiva salariale. Come è noto, secondo questa previsione i contratti collettivi dovranno coprire almeno l'80% dei lavoratori cui dovrebbe applicarsi, secondo la prassi nazionale, la stessa contrattazione. Il mancato raggiungimento di questo indicatore di efficacia, in primo luogo, determina l'obbligo di introdurre – per legge, previa consultazione con le parti sociali, tramite un accordo con le stesse – un "quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva". In secondo luogo, se scatta il *campanello d'allarme*, deve essere predisposto un "Piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva". Il piano – in analogia con le procedure del cd. Dialogo sociale europeo (154 TFUE) - contiene "un calendario chiaro e misure concrete" per aumentare progressivamente il tasso di copertura ed è oggetto di revisione periodica (almeno ogni 5 anni). Tali aggiornamenti sono resi pubblici e vanno notificati alla Commissione. Questa parte dell'art. 4 si lega strettamente a quanto previsto dalla seconda norma di particolare interesse ai nostri fini, l'art. 10, in tema di monitoraggio e raccolta dei dati, che fissa, per così dire, una sorta di capitolato per l'esecuzione di un servizio



di raccolta dati. Non solo viene dettato un preciso cronoprogramma, ma l'articolo entra nel dettaglio delle variabili che gli Stati membri devono fornire alla Commissione: queste risultano differenziate a seconda del modello domestico adottato e sono comunque da disaggregare "per genere, fascia di età, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore". I dati, che potranno essere forniti anche ove venga adottato il sopra ricordato Piano d'azione, verranno utilizzati dalla Commissione, ogni due anni, per relazionare al Parlamento europeo e al Consiglio. Si cerca, grazie a queste informazioni, di sopperire al tradizionale e generalizzato *vuoto informativo* circa queste stesse variabili, questione che riguarda molti paesi europei e non solo. Nei prossimi paragrafi per sopperire a questo vuoto informativo sono fornite le evidenze ricavabili da alcune attività di ricerca che l'Inapp sta svolgendo.

3. Lo stato di salute della contrattazione collettiva e dell'associazionismo datoriale

La dottrina giuslavoristica guarda oramai con sfavore alla situazione di anomia e bassa istituzionalizzazione del sistema di contrattazione collettiva. In estrema sintesi e semplificando, astensionismo legislativo, principi di libertà e pluralismo sindacale, nonché i loro corollari, hanno generato un circolo vizioso che si autoalimenta:

- favorisce la proliferazione/frammentazione delle associazioni (che nascono *ex novo*, o sono frutto di scissioni da altre organizzazioni, proprio con il dichiarato obiettivo di incidere sul modello contrattuale);
- indebolisce il livello settoriale, erodendone le funzioni anticoncorrenziali e di *antidumping* (la moltiplicazione delle regole favorisce il regime *shopping* da parte di soggetti non iscritti)
- diminuisce la spinta al decentramento della struttura della contrattazione collettiva (perché intavolare costose trattative sindacali in presenza di una pluralità di Ccnl, magari ritagliati su misura?).

Alcuni degli spunti problematici suggeriti dall'analisi giuslavoristica vengono discussi in una recente analisi empirica condotta a livello di impresa in Germania⁴, caso di interesse perché anche in quel Paese il contratto collettivo è vincolante solo su base privatistico-volontaria. L'analisi muove dalla constatazione che lo studio dei sistemi di Relazioni Industriali, per essere esaustivo, deve considerare unitariamente copertura della contrattazione collettiva e determinanti dell'adesione delle imprese alle associazioni datoriali. Poiché, infatti, la contrattazione di livello settoriale è condotta da queste ultime, il primo indicatore (la copertura della contrattazione) dovrebbe fornire una *proxy* attendibile sull'associazionismo (le imprese sono coperte da un accordo di settore ove iscritte ad una associazione); tuttavia, la sovrapposizione tra la copertura della contrattazione collettiva e l'appartenenza alle associazioni dei datori di lavoro è lungi dall'essere perfetta.

L'Inapp da tempo analizza queste dinamiche utilizzando i risultati di una consolidata indagine campionaria rivolta alle imprese (Rilevazione Imprese Lavoro, RIL-Inapp)⁵. L'analisi empirica si basa principalmente sulla rilevazione effettuata nel corso del 2018 e, selezionando tutte le imprese con almeno 1 dipendente, otteniamo un campione costituito complessivamente da 26.544 imprese. Di seguito mettiamo in comparazione i dati RIL del 2018 con quelli delle rilevazioni effettuate nel 2010 e nel 2015 per descrivere le dinamiche in atto.

La quota di imprese, con almeno un dipendente, che dichiarano di aver aderito ad una associazione di categoria è in calo: si passa dal 44,4% del 2010 al 35% del 2018 (Figura 4). La stessa tendenza, seppur con valori più alti, si osserva per la quota delle imprese che dichiarano di applicare il Ccnl: negli ultimi otto anni si è assistito ad una riduzione di circa 14 punti percentuali. Diversamente accade per le imprese che rispondono in modo affermativo all'applicazione del contratto di secondo livello. Se da un lato sono solo il 3,5% delle imprese a farvi ricorso, dall'altro, tra il 2015 e il 2018, tale percentuale ha subito un lieve incremento (+0,7

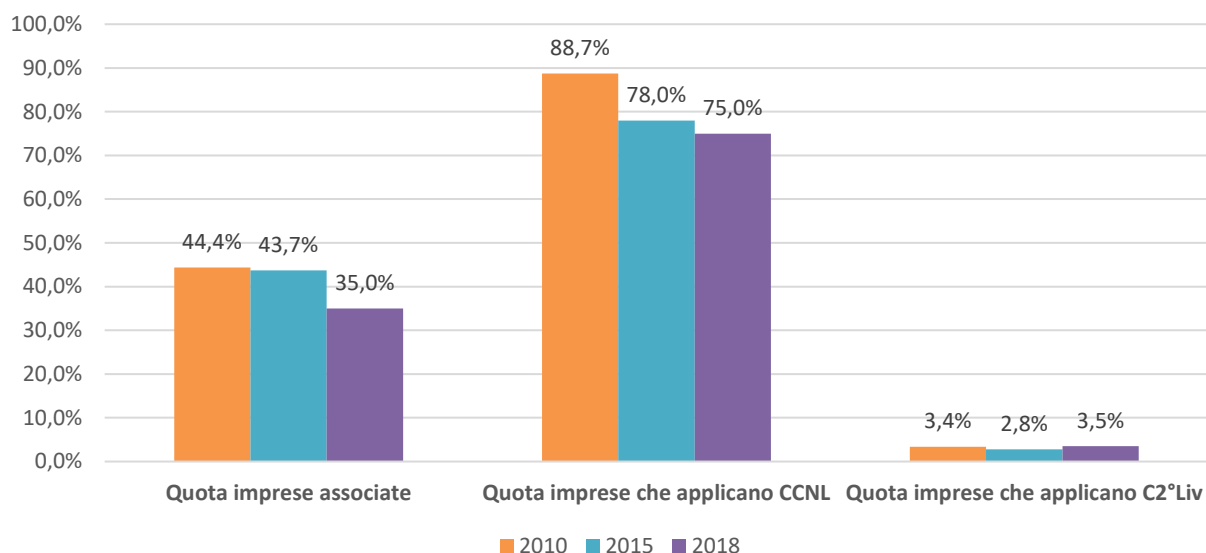
⁴ Jirjahn U. (2022), Membership in employers' associations and collective bargaining coverage in Germany, in *Economic and Industrial Democracy*, 0(0), <https://doi.org/10.1177/0143831X221092484>. Va subito precisato che le evidenze Inapp (vedi *infra*) sono più robuste di quelle di Jirjahn, basate su una indagine più limitata (610 osservazioni e rivolta a imprese di almeno 150 dipendenti).

⁵ La rilevazione viene condotta periodicamente su un campione rappresentativo costituito da circa 30.000 società di persone e società di capitali operanti nel settore privato, escluso quello agricolo. I dati RIL raccolgono un ricco set di informazioni inerenti al profilo demografico degli imprenditori, all'assetto manageriale, alla composizione e alle relative caratteristiche della forza lavoro occupata in impresa, ai metodi di reclutamento del personale, alle tipologie di investimento, all'esposizione al commercio internazionale, all'innovazione tecnologica, al credito, ed infine, ad alcune caratteristiche delle relazioni industriali. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, l'indagine fornisce dati univoci sulla decisione di: i) aderire ad una EA, ii) applicare i contratti collettivi di livello settoriale (Ccnl), e iii) attivare un contratto di secondo livello. Ai fini delle nostre analisi, queste ultime tre informazioni sono cruciali per l'individuazione delle variabili dipendenti di riferimento.



punti percentuali). Questo risultato potrebbe, almeno in parte, essere riconducibile alla riformulazione, disposta nel 2016, del regime forfettario di favore applicato al premio di risultato se disciplinato a quel livello, regime che, come noto, risulta ulteriormente rafforzato dalla Legge Fiscale del 2023 e che verrà, specificatamente analizzato nel successivo paragrafo.

Figura 4 Quota di imprese associate, con Ccnl, e contrattazione di 2° livello



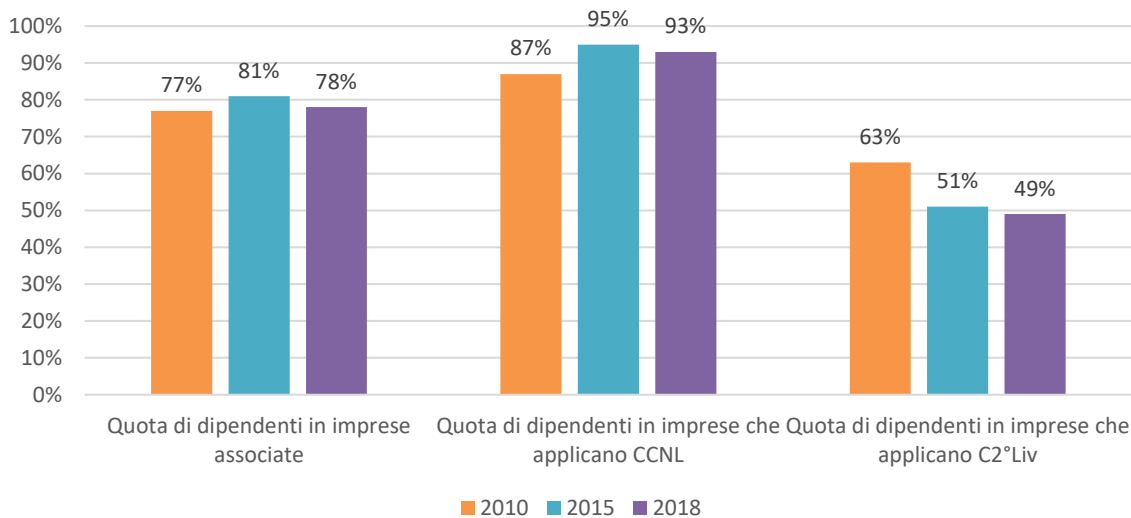
Note: Applicazione dei pesi campionari

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati RIL-Inapp 2010-2018

La Figura 5 riporta l'incidenza media, misurata in termini di dipendenti, nelle imprese che rispettivamente dichiarano di: essere iscritte ad una associazione datoriale, applicare il Ccnl, oppure il contratto di secondo livello. La dinamica temporale suggerisce che, rispetto a tutte e tre le categorie, dal 2015 al 2018 si è assistito ad una riduzione (-3 punti percentuali per le associate, -2 punti percentuali per il Ccnl, e -2 punti percentuali per il secondo livello) della quota di dipendenti. Il valore della percentuale, sempre superiore al 60%, suggerisce – in linea con le attese – che sono le grandi, se non grandissime, imprese ad essere in linea con le tradizioni e le regole dell'ordinamento intersindacale.



Figura 5 Incidenza in termini di dipendenti rispettivamente: di imprese associate, che applicano il Ccnl, e il 2° livello



Note: Applicazione dei pesi campionari

Fonte: Elaborazioni Inapp dati RIL-Inapp 2010-2018

Per avere un quadro più dettagliato delle caratteristiche delle imprese che costituiscono il nostro campione ci siamo affidati al ricco set di variabili disponibili nell'indagine RIL-Inapp 2018, l'edizione più recente attualmente disponibile. A questo proposito, la tabella 2 (Allegato) riporta i valori medi delle principali variabili esplicative utilizzate nell'analisi di stima per: l'intero campione (colonna 1), il campione delle imprese associate (colonna 2), per le sole imprese che applicano il Ccnl (colonna 3) e per quelle che decidono di adottare il contratto di secondo livello (colonna 4).

Con riferimento alla dimensione aziendale, il campione totale, così come quello delle imprese associate e delle imprese che applicano il Ccnl, mostra una quota media superiore al 70% di imprese di piccolissime dimensioni (minore di 10 addetti). Tale percentuale scende al 45% nel caso delle imprese che scelgono di adottare il contratto di secondo livello. Parallelamente, per quest'ultimo campione è maggiore la quota di imprese di grandissime dimensioni (con più di 250 addetti). Rispetto al settore di specializzazione produttiva, nel confronto tra campioni, la tabella 2 suggerisce che non vi sono rilevanti differenze tra di essi: sono maggiormente rappresentate le imprese della manifattura, del commercio, della ristorazione, e della finanza. Poche, se non nulle, sono le differenze tra il campione totale e gli altri tre sotto-campioni quando osserviamo le quote medie rispetto alle altre caratteristiche sia del management che dell'impresa: solo il 22% delle imprese è "guidato" da una donna, il 30% ha un manager con più di 60 anni, e solo il 24% ha una laurea. L'età media delle imprese varia tra i 20 e i 24 anni, mentre più della metà, se non la quasi totalità, delle imprese sono a conduzione familiare.

Al contrario, se guardiamo alla macroarea geografica in cui è localizzata l'impresa, la tabella 2 evidenzia alcune differenze: circa il 76% delle imprese che applicano il Ccnl si trovano nel Nord Ovest, tale percentuale raggiunge il suo minimo invece (circa il 30%) nel caso del campione totale. Tali evidenze evidenziano un tessuto imprenditoriale italiano costituito essenzialmente da piccole o piccolissime imprese, con un'attività produttiva principalmente manifatturiera, in cui l'attività si tramanda di generazione in generazione, e il cui manager ha un'età al di sopra dei 60 anni. Sono inoltre imprese in cui è bassa la propensione all'esportazione e alle innovazioni, in particolare per quelle di processo.

Analizziamo, infine, le principali determinanti delle decisioni di diventare membri di un'associazione datoriale (ASS.DAT.), di applicare la contrattazione collettiva di settore (Ccnl), e adottare la contrattazione di secondo livello (C2°Liv).

La dimensione dell'impresa, innanzitutto, ha, rispetto alle tre probabilità considerate, sempre lo stesso effetto: queste crescono al crescere della dimensione. La tabella 3, infatti, mostra che, per tutte e tre i modelli stimati, la correlazione maggiore si riscontra, in linea con le attese, per le imprese di grandi dimensioni (>250 addetti):



rispetto alle microimprese, infatti, in queste ultime la probabilità di essere associate o di applicare la contrattazione collettiva, sia essa di primo o di secondo livello, aumenta di circa il 15%. Per le imprese con 10-49 addetti tale probabilità più che si dimezza nel caso della scelta di associarsi, e si riduce di quattro volte per la contrattazione di secondo livello. Se da un lato la dimensione d'impresa incide in maniera netta su quest'ultima probabilità e pesa in misura appena leggermente inferiore su quella di essere iscritte, dall'altro, la probabilità di applicare un Ccnl cambia al diminuire della stessa dimensione.

L'età dell'impresa, ovvero il numero di anni da cui essa è attiva, nonostante mostri segno positivo e statisticamente significativo, sembra avere un ruolo molto limitato sulle tre probabilità.

Il settore di appartenenza agisce in maniera diversa sulle tre probabilità considerate. I risultati riportati nella prima colonna della tabella 3 suggeriscono, infatti, che per un'impresa appartenente ai settori delle costruzioni, della ristorazione, o dei trasporti, aumenta la probabilità di iscriversi ad una associazione datoriale (+5,9%, +8,8%), mentre si riduce sensibilmente per le imprese del settore dell'informazione e comunicazione (-17%).

La localizzazione nel Mezzogiorno ha una relazione negativa con le tre probabilità analizzate. Per le imprese di questa area, rispetto a quelle del Nord Ovest, la probabilità si riduce rispettivamente del: 14% (ASS.DAT), del 2,6% (CCNL) e del 3,6% (secondo livello). Anche la gestione familiare, e un management più anziano sono associate ad una riduzione delle probabilità, diversamente vale per le imprese che mostrano propensione all'innovazione di processo e di prodotto, e all'apertura verso l'estero. In linea con le aspettative, tra le variabili che maggiormente influenzano le scelte di adesione e di contrattazione troviamo la presenza a livello aziendale della rappresentanza sindacale: la probabilità di essere un'impresa associata o di applicare il contratto di secondo livello aumenta tra il 10 e il 14%, mentre quella di adottare la contrattazione collettiva nazionale tra il 4 e il 5%.

Sintetizzando, grandi dimensioni d'impresa e sindacalizzazione della forza lavoro (presenza di RSU/RSA) sono determinanti positive sia dell'associazionismo datoriale che della copertura della contrattazione collettiva. Conseguentemente possiamo supporre che esista una qualche forma di sovrapposizione tra le due variabili, coerentemente con le tradizioni del sistema di Relazioni Industriali italiano. Allontana da quel modello, nel senso che incide sempre negativamente su queste probabilità, soprattutto la localizzazione nel Mezzogiorno e, anche se in misura minore, la gestione familiare e il management più anziano.

4. Le difficoltà di radicamento del secondo livello

A complemento di queste evidenze, possono essere utilizzati i risultati di un'attività consolidata che l'Inapp svolge, sulla base di dati di tipo amministrativo, in materia di contrattazione collettiva di secondo livello sul premio di risultato (PdR).

Sebbene si tratti di una parte del tutto – solo cioè della contrattazione in materia di PdR – tuttavia le analisi permettono di verificare il principale compito che l'Accordo del '93 affidava a questo livello, ovvero sia disciplinare: “Le erogazioni [...] correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività [...], nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa».

Come noto, nel 2016 il Legislatore ha ri-disciplinato la tassazione agevolata dei premi di risultato: ai premi di risultato previsti da contratti collettivi di secondo livello era riconosciuta l'imposta sostitutiva del 10%, ora al 5%, dopo la nuova Legge di Bilancio (L. 197/2022).

In riferimento a questa misura è stata prevista un'azione di monitoraggio basata sul *Repository* attivato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), quale strumento di raccolta di alcune informazioni di sintesi degli accordi siglati⁶. Partendo, da questo dataset con opportune operazioni di integrazione informativa è possibile leggere, per tipologia di contratto di secondo livello (aziendale e territoriale), il numero di istanze presentate e il numero di beneficiari con i dettagli distributivi per dimensione aziendale, settore economico e localizzazione territoriale.

⁶ Il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 ha previsto la trasmissione obbligatoria di una scheda di conformità con i principali elementi definiti nel contratto di secondo livello.



Nel periodo da giugno 2016 a settembre 2022, 28.799 imprese hanno presentato 95.085 istanze. La maggior parte riguarda contratti aziendali (84,2% in termini di istanze e 92,6% in termini di beneficiari coinvolti), mentre i contratti territoriali rappresentano solo una parte residuale (15,8% in termini di istanze e 7,4% in termini di beneficiari coinvolti).

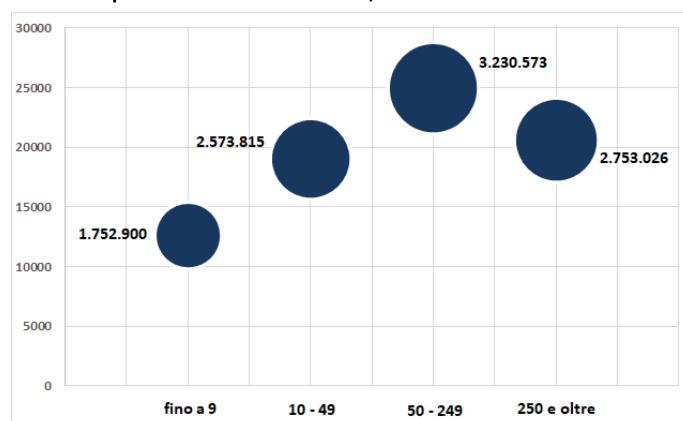
Tabella 1 Contratti presentati per tipologia contrattuale, istanze e beneficiari coinvolti (2016-2022)

TIPOLOGIA CONTRATTO	Istanze		Beneficiari		
	n.	%	Media	n.	%
Aziendale	80.075	84,2%	145	11.582.045	92,6%
Territoriale	15.010	15,8%	62	928.394	7,4%
Totale	95.085	100%	132	12.510.439	100,0%

Fonte: elaborazioni Inapp su repository MLPS "Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato" (versione marzo '23)

Sebbene la contrattazione territoriale abbia un ruolo significativo, è la contrattazione aziendale, e in particolare quella promossa dalle medie e grandi imprese, a costituire il fulcro dell'intero sistema di decentramento contrattuale sul PdR, grazie alla propria capacità di coinvolgere il maggior numero di beneficiari finali.

Figura 6 Distribuzione contratti per numero di istanze, beneficiari e dimensione aziendale (2016-2022)



Fonte: elaborazioni Inapp su repository MLPS "Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato" (versione marzo '23)

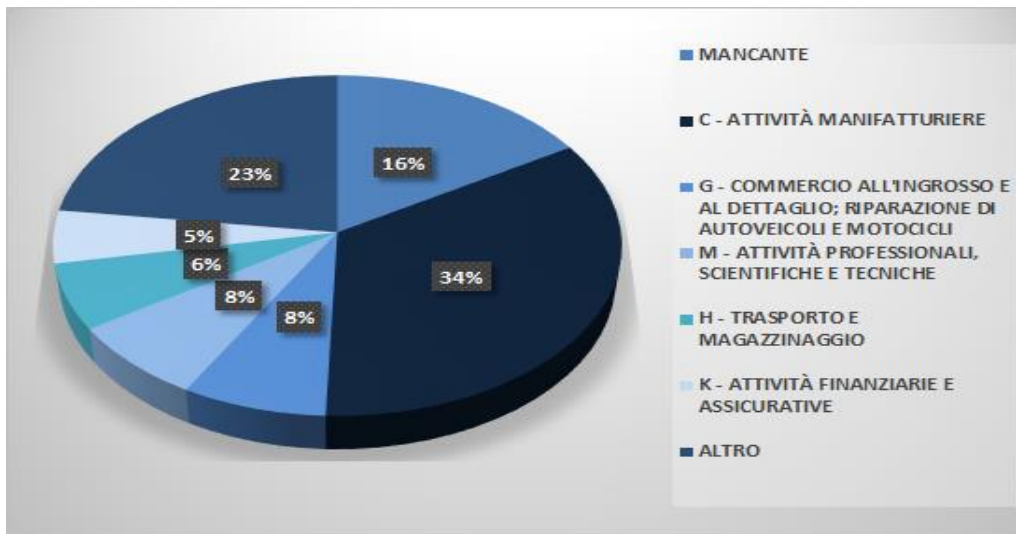
La



Figura 7 mostra che, dal punto di vista settoriale, le attività manifatturiere registrano il maggior numero di beneficiari coinvolti con il 34%, seguite dal commercio e dalle attività professionali, scientifiche e tecniche con l'8%, il trasporto e magazzinaggio con il 6% e le attività finanziarie e assicurative con il 5%. Tutti gli altri settori rappresentano insieme circa il 23% dei beneficiari, ad eccezione di un dato mancante che pesa per il 16%.



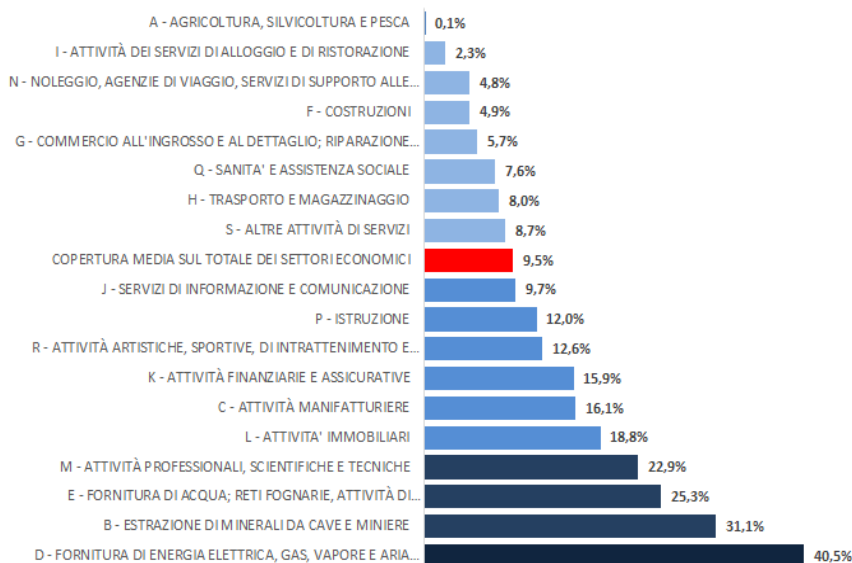
Figura 7 Distribuzione contratti per beneficiari coinvolti e settore economico (2016-2022)



Fonte: elaborazioni Inapp su repository MLPS "Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato" (versione marzo '23)

Per considerare l'impatto dei diversi settori economici è stato calcolato il grado di copertura della contrattazione di secondo livello necessaria per accedere all'incentivo, al fine di evidenziare la maggiore o minore propensione di alcuni settori a ricorrere al premio di risultato (come mostrato nella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**). In media, i contratti di secondo livello depositati per accedere all'incentivo fiscale sul PdR coprono il 9,5% dei dipendenti. Il settore fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata registra la più alta propensione al coinvolgimento di dipendenti nella contrattazione di secondo livello, con una copertura del 40,5%, mentre il settore agricoltura, silvicoltura e pesca presenta la copertura più bassa, pari allo 0,1%.

Figura 8 Grado di copertura della contrattazione di secondo livello per settore in termini di beneficiari (2016-2022)



Fonte: elaborazioni Inapp su repository MLPS "Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato" (versione marzo '23)

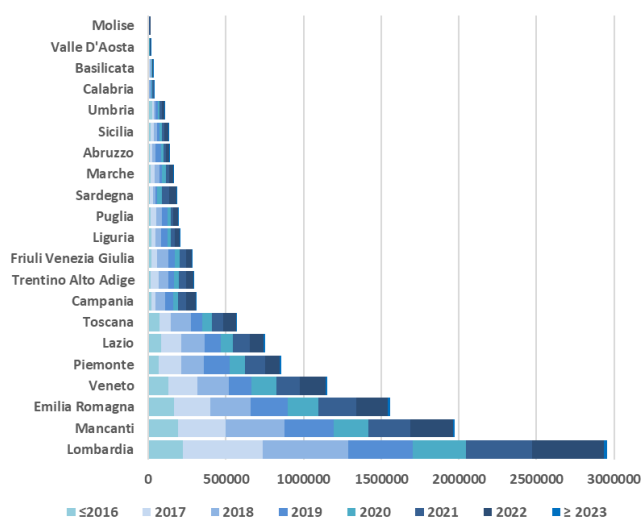


Nella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** si nota, inoltre, che la maggioranza dei contratti è stata stipulata nelle regioni del Nord-Ovest, con il 41,4% delle richieste presentate e il coinvolgimento del 40% dei beneficiari. Il Nord-Est segue al secondo posto, con il 32,1% delle istanze e il coinvolgimento del 33% dei beneficiari, seguito dal Centro rispettivamente con il 16,6% e il 17%. Il Sud e le Isole chiudono la classifica con solo il 10 % delle richieste presentate e il coinvolgimento del 10,2% dei beneficiari.

Tabella 2 Istanze presentate e beneficiari coinvolti per circoscrizione (2016-2022)

CIRCOSCRIZIONE	Istanze		Beneficiari	
	n.	%	n.	%
Nord-ovest	32.477	41,40%	4.175.065	39,90%
Nord-est	25.209	32,10%	3.441.997	32,90%
Centro	12.990	16,60%	1.780.493	17,00%
Sud e Isole	7.751	9,90%	1.070.258	10,20%
Totale	78.427	100,00%	10.467.813	100,00%
<i>Mancante</i>	16.658	17,50%	2.042.626	16,30%
Totali	95.085		12.510.439	

Figura 9 Beneficiari per regione e annualità di PdR di riferimento (2016-2022)

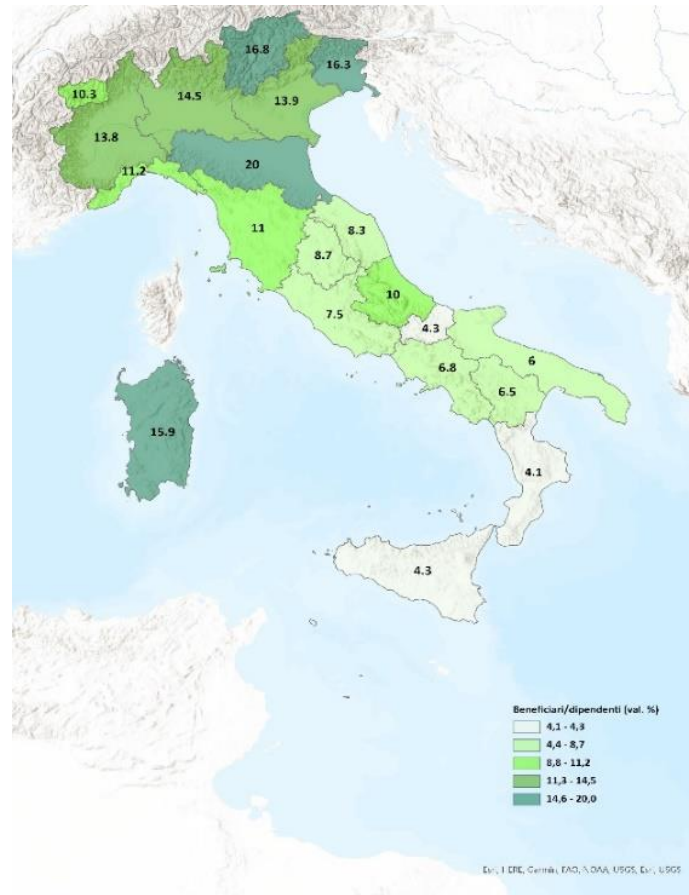


Fonte: elaborazioni Inapp su repository MLPS "Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato" (versione marzo '23)

Osservando poi la **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**, la regione che ha il maggior numero di beneficiari è la Lombardia, con un totale cumulato di circa 2,9 milioni di beneficiari nelle diverse annualità. Al secondo posto si trova l'Emilia-Romagna con 1,5 milioni, seguita dal Veneto con 1,1 milioni e dal Piemonte con 860 mila. Come per il precedente anche in questo caso è stato calcolato il grado di copertura del dispositivo in base all'incidenza dei beneficiari rispetto ai dipendenti per regione. A livello nazionale, il grado medio di copertura è dell'11,8%. Le regioni con il tasso di copertura più elevato sono l'Emilia-Romagna con il 15,1%, il Trentino-Alto Adige con il 12,1% e il Friuli Venezia Giulia con l'11,8%. Seguono la Sardegna con l'11,3%, la Lombardia e il Veneto con il 10,5% e il Piemonte con il 10,1%.



Figura 10 Grado di copertura della contrattazione di secondo livello per regione in termini di beneficiari coinvolti (2016-2022)



Fonte: elaborazioni Inapp su repository MLPS "Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato" (versione marzo '23)

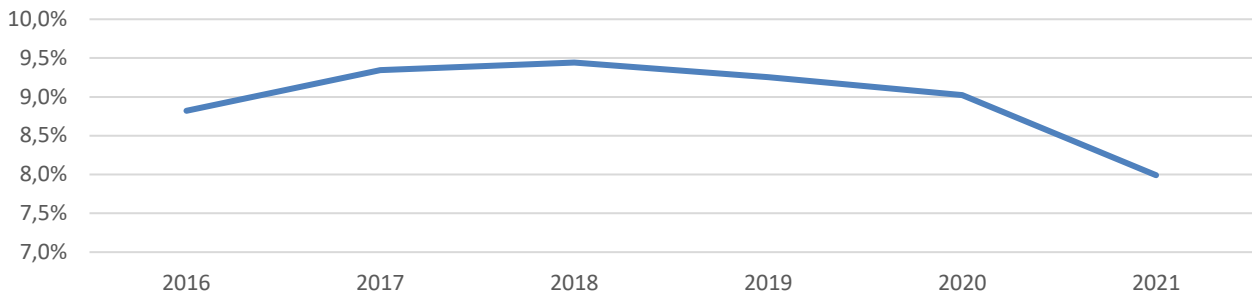
Dai dati generali analizzati, emerge una forte polarizzazione nell'adesione ai premi di risultato e nella conseguente attivazione della contrattazione di secondo livello. Questo fenomeno è concentrato principalmente in alcuni settori economici e localizzato principalmente nelle regioni del centro-nord.

Un'altra fonte per analizzare il fenomeno è rappresentata dai dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento delle finanze sulle dichiarazioni fiscali che permettono di dimensionare il reale radicamento del ricorso ai premi di risultato. Il periodo preso in considerazione è dal 2016 anno di imposta precedente all'introduzione degli incentivi fiscali sui PdR fino al 2021 (ultimo dato disponibile).

Il valore medio nel periodo preso in considerazione del rapporto tra "Contribuenti: Premi di produttività (a tassazione sostitutiva)" e "Contribuenti: Reddito da lavoro dipendente e assimilati" si attesta al 9%.



Figura 11 Andamento quota Contribuenti PdR su Contribuenti lavoro dipendente, % (2016-2021)



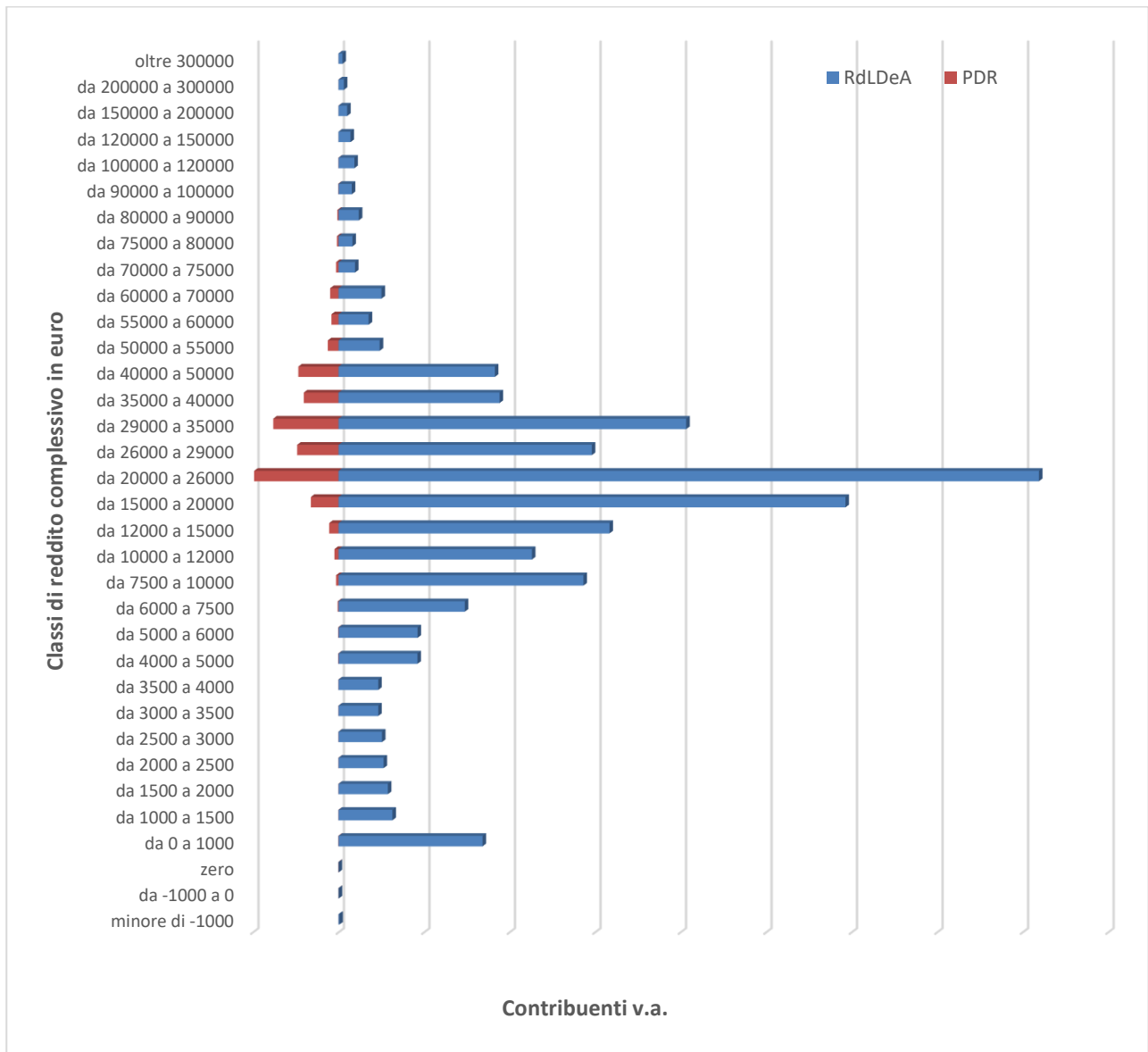
Fonte: elaborazioni Inapp su dati MEF – Dichiarazioni fiscali

Com'è evidente dall'andamento della curva in Figura 11 dopo l'introduzione del bonus fiscale nel 2017 si è verificata una crescita del ricorso ai PdR, ma già a partire dal 2019 si registra una flessione dell'andamento con il punto minimo proprio nel 2021. Bisognerà verificare se con il dimezzamento dell'imposta sostitutiva riprenderanno le adesioni.

Infine, i dati del MEF, oltre a confermare la polarizzazione geografica evidenziata dai dati del Repository del MLPS, permettono di comprendere la distribuzione dei PdR per classi di reddito. La diffusione dei premi di risultato è prevalente nelle classi medie con un picco di 493.354 contribuenti nella classe di reddito 20.000-26.000, si tratta di un dato da tener presente quando si vuole promuovere la leva del salario variabile per sostenere il livello complessivo delle retribuzioni.



Figura 12 Contribuenti: PDR e redditi da lavoro dipendente e assimilati per classe di reddito, v.a. (2021)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MEF – Dichiarazioni fiscali

In estrema sintesi, l'analisi dei dati del Repository MLPS e del MEF conferma la scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello alla base dei premi di risultato, che si attesta intorno al 9%; inoltre le caratteristiche distributive evidenziano delle forti asimmetrie per dimensione di impresa, per regione e per settore economico.



5. Eventuali effetti dell'introduzione di un salario minimo sulla domanda/offerta di lavoro e sul sistema dei prezzi

Poste le difficoltà che vive l'attuale sistema di determinazione dei salariali è interessante considerare le implicazioni di un eventuale intervento legislativo diretto a introdurre anche in Italia il salario minimo legale (SML), come soglia minima su cui costruire un sistema di wage setting.

L'analisi degli eventuali impatti potrebbe portare a risultati diversi a seconda che si approcci la problematica dal punto di vista microeconomico oppure da quello macroeconomico. Il dibattito vede da un lato coloro che temono un aumento del costo del lavoro e una perdita di competitività delle imprese, una spinta inflazionistica e un aumento della disoccupazione; dall'altro, molti riconoscono nel salario minimo legale una leva importante per contrastare il fenomeno del lavoro povero, per ampliare il sistema delle tutele ai lavoratori esclusi dalla contrattazione, per garantire salari dignitosi e quindi anche pensioni dignitose a determinati target group come i giovani, le donne e i lavoratori nelle regioni del Mezzogiorno.

Guardando ad altri sistemi che hanno introdotto di recente il salario minimo legale (come la Germania) alcuni studi evidenziano un aumento dei salari senza una riduzione dell'occupazione⁷. Tra gli impatti si è registrato solo un incremento dei cambi occupazionali, incentivando i lavoratori a basso salario a spostarsi da piccole imprese a bassi salari a più grandi imprese che tradizionalmente pagano salari maggiori. In generale, che l'introduzione di un SML non abbia effetti negativi economicamente significativi sull'occupazione sono in molti a sostenerlo, grazie anche agli studi del premio Nobel David Card che ha dimostrato come l'aumento del salario minimo non causi una diminuzione dell'occupazione, ma, al contrario, un suo aumento⁸.

Su un tema così delicato non c'è unità di visione e il dibattito spesso è polarizzato, come detto, tra sostenitori e avversari del salario minimo e spesso si dibatte anche sui risultati che la letteratura ha raggiunto.

Per questo motivo l'Inapp ha condotto nel 2022 un'analisi qualitativa su 120 studi empirici⁹, con misurazioni econometriche, in Paesi in cui fosse stato introdotto per la prima volta il salario minimo legale oppure fosse stato aumentato il livello del salario minimo già vigente, cercando di comprendere quali fossero stati gli effetti principalmente sulla domanda/offerta di lavoro e sul sistema dei prezzi.

Il panorama degli effetti diventa meno nitido e letture più controverse sia se si considerano quelli sulla domanda/offerta di lavoro, sia se si considerano gli altri effetti. Nella Tabella 3 e nella Tabella 4 si riportano solo alcuni degli effetti registrati in maniera sintetica e non esaustiva al solo fine di segnalare che possono verificarsi sia effetti positivi, ma anche negativi a seguito di una politica basata sull'introduzione di un SML.

⁷ Così Dustmann C., Lindner A., Schönberg U, Umkehrer M., vom Berge P. (2021), Reallocation effects of the minimum wage, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 137, Issue 1, February 2022, Pages 267–328, <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>.

⁸ Si veda Card D., Krueger A. B. (1994), Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania, *American Economic Review*, 1994, vol. 84, issue 4, 772-93.

⁹ Per un confronto più approfondito sia consentito rinviare a (a cura di) M. Resce (2022), PTA 2022-2024 - NT2 - SALARIO MINIMO E SISTEMA DI WAGE SETTING- WP1 - Relazioni industriali, sistemi di wage setting e dinamica salariale in Europa ed in Italia- Task 1 - Analisi degli effetti dell'introduzione del salario minimo. GLI EFFETTI DELL'INTRODUZIONE DEL SALARIO MINIMO SULLA DOMANDA/OFFERTA DI LAVORO E SUL SISTEMA DEI PREZZI - Rapporto 2022.



Tabella 3 Pro e contro dei possibili effetti dell'introduzione del salario minimo sulla domanda/offerta di lavoro

PRO	CONTRO
Un effetto negativo sui livelli occupazionali nella maggior parte dei casi è assente o marginale.	Gli effetti sono negativi in corrispondenza di forti aumenti del SM.
In altri casi l'effetto sull'occupazione dei salari minimi è indeterminato, ma in genere dipende dal livello del salario minimo e/o dal breve e medio lungo termine. Nel breve termine l'effetto è quasi sempre positivo: conservazione posti di lavoro; aumento retribuzioni e benessere.	A livello di sottogruppi potrebbero registrarsi effetti negativi, soprattutto per i lavoratori meno qualificati. Nel lungo periodo l'effetto sostituzione dei lavoratori a bassa produttività a discapito di quelli meno qualificati ha implicazioni distributive perverse poiché potrebbe ridurre l'occupazione, il reddito e il benessere proprio dei lavoratori con il reddito più basso che un SM dovrebbe sostenere.
Riallocazione dei lavoratori presso aziende dimensionalmente maggiori e più competitive. Aumento dell'efficienza allocativa dei lavoratori.	Piccole imprese non competitive messe fuori mercato. In un'economia duale come quella italiana, con differenze regionali nella distribuzione dei salari orari, potrebbero intervenire delle riallocazioni territoriali con costi aggiuntivi per i lavoratori.

Fonte: elaborazione Inapp su repository "Salario minimo e wage setting"

Tabella 4 Pro e contro dei possibili effetti dell'introduzione del salario minimo su retribuzioni, prezzi, povertà ed altro

PRO	CONTRO
Aumento considerevole del reddito da lavoro e del benessere dei lavoratori nella fascia bassa della distribuzione salariale	Aumento dei costi di produzione trasferito sui prezzi. Nelle imprese meno produttive il trasferimento sui prezzi al dettaglio è quasi completo (effetto prevalente nella ristorazione).
In diversi casi la risposta delle aziende è stata l'aumento della produttività.	Riduzione dei margini di profitto e compressione salariale.
La politica del salario minimo e i trasferimenti sociali complementari hanno avuto un impatto positivo sul benessere delle famiglie a basso reddito	In diversi paesi, il salario minimo non ha contribuito a ridurre la dipendenza dal welfare e il rischio di povertà.
Aumento del budget destinato alla tecnologia dell'informazione (IT).	Possibili aumenti di non conformità (lavoro irregolare o sommerso).
	Riduzione orario di lavoro.

Fonte: elaborazione Inapp su repository "Salario minimo e wage setting"

Conclusioni

Come visto, il tema dell'introduzione del salario minimo legale va inquadrato nel sistema più ampio delle Relazioni Industriali in Italia e nel modello di *wage setting* vigente. Pertanto, anche una politica tesa ad introdurre in Italia un SML non può prescindere dal considerare questo sistema nel suo complesso, seppure partendo da una principale certezza: i salari reali in Italia non sono cresciuti nell'ultimo trentennio ed oggi non



solo i livelli sono bassi, ma il quadro economico diviene sempre più allarmante con il ritorno dell'inflazione a due cifre, soprattutto per i prodotti energetici e alimentari che rappresentano il cuore del consumo delle famiglie, e con la conseguente perdita del potere di acquisto.

La crescita dei salari sembra non essere una priorità delle istituzioni in particolare quelle finanziarie, che temono che una crescita dei salari possa innescare un'accelerazione nella spirale inflazionistica.

Salari troppo bassi non stimolano, però, gli imprenditori a trovare soluzioni di efficienza nei processi produttivi né stimolano in tal senso gli investimenti e l'Italia è indietro anche nei livelli di produttività del lavoro.

Da un'altra prospettiva, la crescita dei salari potrebbe aumentare la domanda interna di beni e servizi che, per un'economia come quella italiana di tipo *wage led*, ovvero trainata dai salari, potrebbe rappresentare un'importante spinta alla crescita economica endogena¹⁰.

Spesso l'eccessiva attenzione alla microeconomia nega l'argomento macroeconomico più ampio secondo cui più persone con potere d'acquisto possono creare più domanda nell'aggregato, che a sua volta porterà a più posti di lavoro, a una maggiore ricchezza e alla ricostruzione di una classe media¹¹.

Resta dunque la problematica della crescita delle retribuzioni nel loro complesso. Un salario minimo potrebbe intervenire certamente sui livelli più bassi retributivi, ma resta la problematica del mancato radicamento del secondo livello di contrattazione che dovrebbe intervenire sulle retribuzioni medie e garantire anche quel legame con la produttività del lavoro oggi assente. In un sistema complesso come quello italiano le soluzioni passano necessariamente per un percorso di qualificazione delle relazioni industriali.

I risultati della consolidata attività di ricerca che l'Inapp conduce sul sistema di contrattazione collettiva non si addentrano sulla questione della qualità rappresentativa di questa contrattazione. Forniscono tuttavia evidenze che suggeriscono la necessità di un intervento regolatorio sempre più pressante anche in virtù dell'urgenza del contesto macroeconomico sfavorevole. L'urgenza, peraltro, viene da lontano, poste le questioni che da tempo attanagliano l'andamento delle retribuzioni: bassa crescita salariale, scarso ancoraggio della produttività, disequilibri per dimensione, settore e territori, a cui, da ultimo, si aggiunge la perdita di potere di acquisto delle famiglie a causa dell'impennata inflattiva.

In primo luogo, infatti, l'indagine campionaria Inapp-RIL conferma la difficoltà del pieno dispiegarsi del modello di doppio livello di contrattazione collettiva. Le analisi descrittive mostrano, allo stesso tempo, una disaffezione delle imprese per l'associazionismo e, con valori più alti, un calo della quota delle imprese che dichiarano di applicare il Ccnl. Un lieve incremento si registra solo per la quota di quelle che dichiarano di applicare il secondo livello, forse sospinto dalle politiche soft di incentivazione economica di questo livello.

Scandagliando le evidenze, tramite l'applicazione di modelli di regressione di tipo probabilistico, si dimostra poi che esiste un certo grado di sovrapposizione tra adesione e contrattazione collettiva. Grandi dimensioni d'impresa e sindacalizzazione della forza lavoro (presenza di RSU/RSA) sono determinanti positive sia dell'associazionismo datoriale che della copertura della contrattazione collettiva. Invece incide sempre negativamente su queste probabilità, soprattutto la localizzazione nel Mezzogiorno e, anche se in misura minore, la gestione familiare e il management più anziano.

Le analisi svolte sembrano in sostanza confermare che non solo le determinanti dell'associazionismo, ma anche la tenuta del sistema di contrattazione collettiva (la sua copertura) sono correlate alla forza degli attori collettivi. Ciò posto, una indicazione di policy che, pertanto, si può ricavare, come già suggerisce la dottrina, è di riprendere la via delle politiche legislative di sostegno, ma questa volta «il sostegno dovrebbe essere dato, non al sindacato dei lavoratori (come fu al tempo dello Statuto dei lavoratori), bensì al sistema delle relazioni collettive nel suo complesso»¹².

Sul tentativo di rivitalizzare, sempre di più, il secondo livello importanti indicazioni vengono fornite dalle elaborazioni che conduce l'Inapp sui dati amministrativi relativi al PdR. In sintesi, il rischio è di polarizzare ed acuire gli squilibri strutturali già esistenti. Laddove gli incentivi dovessero funzionare e generare degli incrementi

¹⁰ Sia consentito rinviare in proposito a Resce M. (2018), Produttività del lavoro in Italia e misure di sostegno nella contrattazione aziendale, *Economia & Lavoro*, n.3, pp.153-178.

¹¹ Così Levin-Waldman O.M. (2018), *Restoring the middle class through wage – Policy arguments for a minimum wage*, Palgrave MacMillan, Binzagr Institute for Sustainable Prosperity ISBN 978-3-319-74447-6 ISBN 978-3-319-74448-3 (eBook) <https://doi.org/10.1007/978-3-319-74448-3>.

¹² Così Liso F. (2021), Brevi osservazioni sulla attuale contingenza, dedicate all'amico Umberto, strenuo trentanovista, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 444/2021, <https://shorturl.at/nwFKW>.



di produttività, potrebbero aumentare le asimmetrie per dimensione di impresa, per territorio e per settore economico.

Inoltre, i dati del MEF sulle dichiarazioni dei redditi certificano una limitata diffusione dei PdR estesa solo sul 9% dei contribuenti. Questo dataset ci indica anche che un eventuale effetto booster sui salari determinato dalla componente variabile potrebbe favorire principalmente le classi di reddito medie. Resta il problema sui livelli più bassi di retribuzione, per cui una riflessione sull'adeguatezza dei salari è d'obbligo.



Allegato statistico

Tabella 2. Statistiche descrittive

Variabili	Campione totale	Imprese associate	Imprese Ccnl	Imprese con C2°Liv
<i>Dimensione dell'impresa</i>				
0-9	79,7%	71,9%	75,9%	45,0%
10-49	17,7%	23,0%	20,9%	31,2%
50-249	2,2%	4,2%	2,7%	17,6%
>250	0,4%	0,9%	0,5%	6,3%
<i>Settore di specializzazione produttiva</i>				
Estrazioni ed energia	1,2%	1,2%	1,2%	3,0%
Manifattura	17,9%	25,8%	19,0%	28,1%
Costruzioni	11,5%	11,0%	12,0%	9,6%
Commercio	24,5%	22,1%	24,8%	10,5%
Trasporti	3,5%	4,2%	3,7%	8,3%
Ristorazione/Hotel	12,7%	13,8%	11,3%	18,6%
Informazione e comunicazione	4,1%	2,5%	4,4%	3,6%
Finanza e altri servizi	16,7%	12,4%	15,6%	14,1%
Altro	7,9%	6,9%	7,9%	4,2%
<i>Macroarea geografica</i>				
Nord Ovest	29,2%	34,7%	75,9%	31,4%
Nord Est	20,6%	29,0%	20,9%	27,2%
Centro	22,5%	20,6%	2,7%	12,5%
Sud e isole	27,7%	15,7%	0,5%	28,8%
<i>Caratteristiche del management</i>				
Manager esterno all'azienda	2,7%	2,4%	2,9%	9,0%
Manager interno all'azienda	5,3%	5,0%	5,9%	11,7%
Manager donna	22,8%	22,4%	21,9%	11,1%
Manager < 40 anni	24,8%	22,9%	25,1%	16,4%
Manager 40-59 anni	9,3%	6,8%	8,3%	21,0%
Manager > 60 anni	35,2%	35,7%	34,7%	30,9%
Manager senza titolo di istruzione	22,4%	22,4%	22,5%	23,9%
Manager con diploma	53,8%	54,0%	53,6%	45,7%
Manager laureato	23,7%	23,6%	23,9%	30,4%
<i>Altre caratteristiche di impresa</i>				
Età dell'impresa	20	24	21	23
Impresa familiare	92,6%	91,4%	91,0%	74,7%
Imprese che esportano	14,4%	21,3%	16,3%	29,9%
Innovazione processo	19,6%	26,5%	20,6%	38,1%
Innovazione di prodotto	24,3%	32,9%	25,9%	41,2%
Quota tempi determinati	17,1%	17,6%	15,9%	12,1%
Quota operai	52,8%	56,6%	54,1%	54,4%
RSA	2,2%	3,8%	2,5%	18,3%
RSU	2,5%	4,8%	3,1%	21,0%



Totale	26.544	9.269	19.975	954
--------	--------	-------	--------	-----

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RIL-Inapp 2018

Tabella 3. Le determinanti dell'adesione ad una associazione datoriale, e dell'applicazione della contrattazione

	ASS.DAT	Ccnl	C2°Liv
<i>Categoria base=0-9</i>			
<i>Dimensione dell'impresa</i>			
10-49	0,062***	0,079***	0,035***
50-249	0,104***	0,082***	0,085***
>250	0,155***	0,083***	0,148***
Età dell'impresa	0,004***	0,0007***	0,001***
<i>Categoria base=Industria estrattiva/Energia</i>			
<i>Settore di attività</i>			
Manifattura	0,016	-0,019**	-0,026***
Costruzioni	0,059***	0,028***	-0,016***
Commercio	-0,007	-0,011	-0,067***
Trasporti	0,088***	0,020	0,030***
Ristorazione/Hotel	0,088***	-0,020	-0,032***
Informazione e comunicazione	-0,171***	0,035***	-0,065***
Finanza e altri servizi	-0,008	0,025***	-0,029***
Altro	-0,025	-0,016	-0,058***
<i>Categoria base=Nord Ovest</i>			
<i>Macroarea impresa</i>			
Nord Est	0,064***	-0,004	0,015***
Centro	-0,059***	-0,018***	-0,019***
Sud e isole	-0,140***	-0,026***	-0,036***
<i>Altre caratteristiche di impresa</i>			
Impresa familiare	-0,037***	-0,024***	-0,029***
Imprese che esportano	0,031***	0,039***	0,008***
Innovazione processo	0,036***	0,023***	0,011***
Innovazione di prodotto	0,065***	0,013***	0,007**
Manager esterno all'azienda	-0,034**	0,043***	0,041***
Manager interno all'azienda	0,008	0,022	0,028***
Manager donna	0,007	-0,004	-0,010***
Manager <40 anni	-0,081***	-0,047	-0,020***
Manager 40-59 anni	-0,038***	-0,021***	-0,010***
Manager con diploma	0,025***	0,024***	0,012***
Manager laureato	0,056***	0,038***	0,036***
Quota tempi determinati	-0,035***	-0,028***	-0,003
Quota operai	0,008	0,046***	-0,010***
RSA	0,106***	0,037***	0,104***
RSU	0,145***	0,052***	0,142***
N. Osservazioni	26.229	26.229	26.229

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RIL-Inapp 2018



Tabella 4. Le determinati della probabilità dei diversi insiemi tra membership datoriale e copertura della contrattazione

	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Categoria base=0-9</i>			<i>Dimensione</i>					
10-49	0.020***	-0.056***	-0.023***	0.009***	0.000	0.065***	-0.015**	-0.001
50-249	0.062***	-0.060***	-0.018***	0.014***	0.002	0.053***	-0.052***	0.000
>250	0.113***	-0.042***	-0.010	0.024***	0.003*	0.000	-0.088***	0.001
Età dell'impresa	0.001***	-0.001***	0.000**	0.000*	0.000**	0.003***	-0.003***	0.000
<i>Categoria base=Industria estrattiva/Energia</i>			<i>Settore di attività</i>					
Manifattura	-0.018***	0.009	0.012*	-0.007**	0.000	0.022	-0.017	0.000
Costruzioni	-0.006	-0.031***	0.004	-0.009**	0.000	0.063***	-0.020	-0.001
Commercio	-0.060***	0.000	0.013*	-0.010***	0.000	0.035**	0.023	0.000
Trasporti	0.030***	-0.024**	0.008	-0.003	0.001	0.041**	-0.053***	0.001
Ristorazione/Hot el	-0.014	0.002	0.019**	-0.020***	0.002	0.084***	-0.072***	-0.001
Info/comunicazio ne	-0.068***	-0.013	-0.016*	0.003	-0.002	-0.083***	0.178***	0.001
Finanza e altri servizi	-0.027***	-0.027***	-0.001	-0.004	-0.001	0.023	0.036**	0.001
Altro	-0.054***	-0.003	0.017**	-0.007	-0.001	0.015	0.032*	0.002
<i>Categoria base=Nord Ovest</i>			<i>Macroarea impresa</i>					
Nord Est	0.014***	-0.009*	0.011***	0.001	0.001	0.040***	-0.058***	0.000
Centro	-0.024***	0.007	0.005	0.003	0.002**	-0.041***	0.047***	0.000
Sud e isole	-0.041***	0.029***	-0.007**	0.003	0.002**	-0.092***	0.105***	0.001**
<i>Altre caratteristiche di impresa</i>								
Impresa famigliare	-0.024***	0.018**	0.001	-0.005**	0.000	-0.010	0.019*	0.001
Imprese che esportano	0.011***	-0.025***	-0.010***	-0.001	0.000	0.031***	-0.003	0.000
Innovazione processo	0.011***	-0.019***	-0.005	0.000	0.000	0.030***	-0.017**	0.001
Innovazione di prodotto	0.008**	-0.024***	0.010***	-0.003	0.001	0.044***	-0.037***	0.000
Manager esterno	0.032***	-0.026**	-0.012	0.008***	0.001	-0.068***	0.065***	0.000
Manager interno	0.024***	-0.009	-0.012*	0.002	0.002**	-0.021*	0.013	0.000
Manager donna	-0.003	0.001	0.005	-0.004	-0.002	0.006	-0.003	0.000
Manager <40 anni	-0.025***	0.040***	0.006	0.004	0.001	-0.060***	0.034***	0.000
Manager 40-59 anni	-0.011***	0.016***	0.004	-0.001	0.001	-0.033***	0.023***	0.000
Manager con diploma	0.014***	-0.014***	-0.008***	-0.002	0.000	0.019**	-0.009	0.000
Manager laureato	0.035***	-0.026***	-0.010**	0.000	0.000	0.028***	-0.027***	0.000
Quota tempi determinati	-0.005	0.014**	0.010*	0.002	0.001	-0.039***	0.016	0.001
Quota operai	-0.014**	-0.036***	-0.007*	0.002	-0.002	0.025**	0.031***	0.000
RSA	0.083***	-0.040***	0.004	0.014***	0.004***	0.005	-0.071***	0.001**
RSU	0.113***	-0.034***	0.003	0.021***	0.004***	-0.010	-0.100***	0.002***
N. Osservazioni	26.229	26.229	26.229	26.229	26.229	26.229	26.229	26.229

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati RIL-Inapp 2018