

Contrattazione decentrata e detassazione del salario di produttività

Dicembre 2018

**Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON
SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2**

Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

di Francesca Bergamante, Manuel Marocco (coordinatore), Achille Paliotta, Massimo Resce, Enrico Sestili

Indice

1. Premessa	3
2. Le novità normative.....	3
3. Il sistema di contrattazione collettiva: centralizzazione e frammentazione	5
4. Le tendenze generali del secondo livello alla luce del monitoraggio dei dati sull'accesso alla detassazione del premio di risultato	7
5. Problematiche di misurabilità degli incrementi di <i>performance</i> e le scelte operate dalle aziende	13
5.1 Novità nell'impianto delle misure di agevolazione: l'incrementalità e la verificabilità dei valori target	13
5.2 Obiettivi e criteri di misurazione dei premi di risultato	15
5.3 Indicatori di risultato	20
6. Prime brevi conclusioni	24
Riferimenti bibliografici	26

1. Premessa

Come ampiamente descritto nel rapporto di monitoraggio dello scorso anno¹, la legge di Stabilità per il 2016 ha rimodulato ed rinforzato un istituto da tempo presente nell'ordinamento e consistente in una tassazione agevolata – un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali al 10% – in favore dei premi di risultato disciplinati nell'ambito della contrattazione di secondo livello².

Nel periodo 2017-2018, in disparte da alcuni rimaneggiamenti (vedi *infra* il paragrafo successivo), non si segnalano stravolgimenti della disciplina. Sicché, dopo un triennio di applicazione stabile della misura e alla luce del contesto in cui la stessa ha agito, è lecito chiedersi se la stessa è riuscita a contribuire ad intaccare i tratti tipici del nostro sistema di contrattazione collettiva, in effetti agendo da volano alla diffusione del secondo livello di contrattazione collettiva, oppure si è trattato di uno strumento, seppur apprezzabile, di abbattimento del costo del lavoro.

Il presente studio è così costruito. Dopo aver brevemente analizzato le ultime novità disciplinari, sono fornite, per così dire, le “variabili di contesto” su cui ha agito la *policy* monitorata e cioè il trend della copertura dei due livelli di contrattazione collettiva nel periodo appena precedente l'introduzione della misura (2005-2015). Nei paragrafi successivi si analizzano i dati amministrativi relativi al deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali aggiornati al giugno 2018, anche considerando una nuova informazione, di tipo più qualitativo sui contenuti degli accordi. E vale a dire le indicazioni relative a obiettivi ed indicatori di performance utilizzati dai contratti collettivi cui sono agganciati i premi di risultato. Sono infine tratte delle brevi conclusioni.

2. Le novità normative

La Legge di Stabilità per il 2016 (l. n. 208/2015) ha compiuto alcune scelte fondamentali nel novellare una misura esistente dal 2008 nell'ordinamento, così sintetizzabili:

- ha più rigorosamente definito il bene premiato – il premio di risultato – richiedendo un maggiore sforzo agli attori negoziali, in termini di misurabilità oggettiva delle performance attese, cui ricollegare il salario variabile;
- ha spinto fortemente per una welfarizzazione del premio di risultato, agevolando con ulteriori misure fiscali l'opzione di conversione dello stesso premio in misure di welfare da disciplinare anche a livello collettivo;
- ha stabilizzato finanziariamente la misura.

Senza soffermarsi sui primi due punti, ampiamente trattati nel precedente studio Inapp, si osservi la Tavola 1, in tema di programmazione finanziaria. La legge di Stabilità 2016, ha, da una parte, dirottato a favore della detassazione quasi la metà delle risorse del Fondo annuale dedicato alla decontribuzione³ e, dall'altra, ha deciso di destinare, per il triennio 2016-2018, una parte delle risorse residuali al finanziamento di contratti aziendali che promuovano la conciliazione vita e lavoro⁴.

¹ Bergamante *et alii*, 2017.

² Per ulteriori maggiori approfondimenti sia consentito rinviare a Marocco, 2018.

³ La legge di Stabilità 2016, accrescendo l'opera di progressiva erosione inaugurata dalla Legge di stabilità per il 2013, stabilisce che le risorse del Fondo per lo sgravio contributivo sono ridotte di 344,7 milioni per il 2016, 325,8 per il 2017, 320,4 milioni per il 2018, 344 milioni per il 2019, 329 milioni per il 2020, 310 milioni per il 2021 e 293 milioni annui a decorrere dal 2022.

⁴ Il d.lgs. n. 80/2015, il decreto attuativo del cd. *Jobs Act* (l.n. 18372014) in materia di conciliazione, ha disposto, per il triennio 2016-2018, di spostare quote (38,3 milioni di euro per il 2016, 36,2 milioni per il 2017 e 35,6 milioni per il 2018) del Fondo per il finanziamento degli sgravi contributivi dei premi di risultato alla promozione della conciliazione. In particolare si prevede che con decreto del Ministro del lavoro, peraltro ancora non emanato, saranno definiti criteri e modalità per l'utilizzo di queste risorse, secondo le linee guida volte a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. Il compito di elaborare dette linee guida, nonché di provvedere al coordinamento della relativa attività di monitoraggio è affidata ad un'apposita una cabina di regia.

Tav. 1. Programmazione risorse per sgravio contributivo periodo 2016-2022

Anno	Finanziamento annuale (in milioni di €)	Riprogrammazione da l. stabilità 2013	Riprogrammazione da l. stabilità 2016	Riserva in favore di conciliazione ex d.lgs. n. 80/2015	Residuo
2016	650	67	344,7	38,3	200
2017	650	88	325,8	36,2	200
2018	650	94	320,4	35,6	200
2019	650	106	344		200
2020	650	121	329		200
2021	650	140	310		200
2022-	650	157	293		200

Venendo all'esame delle novità del periodo in considerazione, la disciplina è stata solo rimaneggiata, con alcune migliorie⁵, sulle quali è anche intervenuta l'Agenzia delle Entrate, fornendo chiarimenti operativi di ampio spettro che, di fatto, ricostruiscono la disciplina emanata in materia negli ultimi due anni (e cioè: la legge di Stabilità 2017; il d.l. n. 50/2017 e la Stabilità 2018)⁶.

Quest'ultima Circolare è di particolare rilievo anche per importanti chiarimenti rispetto ad aspetti della disciplina che abbiamo già in precedenza esaminato, ma non solo⁷. Alcuni spunti ci pare vadano in breve rimarcati.

In primo luogo, l'Agenzia delle Entrate è intervenuta per dettagliare le caratteristiche della partecipazione organica dei lavoratori. Questo istituto – si ricorda – risulta particolarmente favorito posto l'esistenza di un doppio incentivo (fiscale e contributivo⁸), di recente definitivamente attivato⁹, e che riguarda i premi di risultato erogati da imprese che prevedono, appunto, forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Con la Circolare sono ulteriormente esemplificate le forme di coinvolgimento agevolate¹⁰, prevedendo che detto coinvolgimento debba essere formalizzato, a livello aziendale, in un "Piano di Innovazione"¹¹ elaborato dal datore di lavoro sulla base di quanto disposto dal contratto collettivo ed, eventualmente mediante appositi comitati paritetici aziendali¹².

⁵ In sintesi la Legge di Stabilità 2018 (l. 205/2017) è intervenuta sulla disciplina fiscale di favore in tema di cd. "azionariato popolare" (non genera reddito imponibile il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti), premiando fiscalmente le plusvalenze derivanti dalla vendita delle azioni ricevute dal lavoratore in sostituzione del premio di risultato. Inoltre, sempre dal 2018, sono divenute non imponibili anche gli abbonamenti per trasporto pubblico pagati dai datori di lavoro ai propri lavoratori sulla base di previsioni contrattuali, individuali o collettive.

⁶ Ci si riferisce alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018 del marzo 2018 (<https://goo.gl/zHcMWC>).

⁷ Per quelle attinenti al welfare aziendale si veda in particolare Messaggi 2018.

⁸ Il citato d.l. n. 50/2017, modificando sul punto, la disciplina contenuta nella Stabilità 2016, ha soppresso il massimale più elevato di premi detassati (4.000€), con conseguente applicazione del limite generale (3.000 €) e l'applicazione sugli stessi premi di un nuovo incentivo sotto forma di sconto contributivo. Su queste somme, sino ad una quota non superiore a 800 €, spetta al datore una riduzione del 20% degli oneri contributivi e al lavoratore l'esclusione totale dagli obblighi contributivi.

⁹ Grazie alla Circolare Inps n. 104 dell'ottobre 2018 con cui sono state disciplinate le modalità operative per l'accesso al premio contributivo.

¹⁰ La Circolare, a solo titolo esemplificativo, e richiamando in proposito le indagini condotte dalla Fondazione di Dublino, propone due diverse modalità di coinvolgimento paritetico: gli schemi organizzativi di innovazione partecipata (SOP) e i programmi di gestione partecipata (PGP).

¹¹ Il Piano deve riportare: 1) la disamina del contesto di partenza; 2) le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori; 3) i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione; 4) il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite.

¹² A scanso di equivoci, Confindustria (Nota di aggiornamento 18 luglio 2018, reperibile qui <https://goo.gl/MVfc8x>) sottolinea che il fatto che la redazione del Piano sia attribuita al datore porta ad escludere che l'istituto porti ad alterare il potere decisionale dell'imprenditore, aprendo a forme di partecipazione decisionale, ovvero sia di cogestione.

In secondo luogo, a conferma comunque della maggiore rigosità definitoria della disciplina previgente, la Circolare ribadisce che il premio fiscale è concesso solo ove la disciplina collettiva preveda parametri oggettivi di verifica degli incrementi di produttività e un arco temporale congruo¹³, entro il quale riscontrare l'effettivo incremento dell'obiettivo prefissato nel contratto collettivo¹⁴. Tuttavia, la Circolare – mitigando il rigore logico-matematico di questo approccio – ha aggiunto che il beneficio fiscale è concesso anche se la verifica temporale mostra un incremento di uno solo degli obiettivi, alternativamente indicati nel contratto collettivo, di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione¹⁵. Questa possibilità potrebbe avere l'effetto di attenuare la rigosità dei contratti collettivi nella scelta degli indicatori incrementali di riferimento (sul punto vedi *infra* paragrafo 5).

Infine, l'Agenzia delle Entrate torna su due questioni interpretative già affrontate nel precedente rapporto. Innanzi tutto è confermato il ruolo del contratto territoriale quale strumento tarato sulle esigenze delle imprese prive di rappresentanza sindacale interna: non solo è sufficiente il recepimento da parte del datore di questa tipologia di contratto per accedere al premio, ma il datore è anche libero di “adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà”. Peraltro è precisato che per accedere al beneficio non sono sufficienti incrementi di risultato *territoriali* e cioè raggiunti dal complesso delle aziende il contratto si riferisce, ma è comunque necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio.

In secondo luogo, si ritorna poi sulla norma di interpretazione autentica introdotta dalla Stabilità 2017 con la quale è stata estesa, con effetto retroattivo, l'esenzione fiscale degli “oneri sociale” anche ove erogati in conformità di accordi di livello nazionale (accordi interconfederali, CCNL) o di contratti territoriali e non solo se previsti da contratti, accordi o regolamenti aziendali.

3. Il sistema di contrattazione collettiva: centralizzazione e frammentazione

In quale “ambiente” ha agito la disciplina appena brevemente ricostruita? Questo paragrafo intende rispondere a questo quesito, fornendo evidenze sull'andamento nel tempo della copertura dei due livelli di contrattazione, sulla base dei dati ricavabili dalla indagine Inapp-Ril¹⁶.

È necessaria una premessa fondamentale. Il sistema italiano di contrattazione è, da tempo, al centro di tentativi volti a promuoverne il maggiore decentramento, poiché si imputa alla sua eccessiva centralizzazione¹⁷, o comunque alla struttura su due livelli¹⁸, effetti negativi sulle *performance* macroeconomiche nazionali.

¹³ Sul punto vedi anche la Risoluzione n. 78/E del 19 ottobre 2018, nella quale l'Agenzia delle Entrate afferma: “Non è, pertanto sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.”

¹⁴ Sul punto l'Agenzia delle Entrate ha inoltre specificato che non vi è necessaria coincidenza tra gli obiettivi aziendali così stabiliti, e che danno accesso al regime fiscale agevolato, e la strutturazione del premio di risultato. Quest'ultima – quella cioè in cui sono stabilite criteri e condizioni per l'erogazione del premio e il loro ammontare – “risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali”.

¹⁵ Secondo La Circolare: “Ad esempio ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva se, in conformità alle previsioni del contratto, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi, fra di essi alternativi, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi misurato sulla base di appositi indicatori (...), indipendentemente dalla circostanza che, con riferimento alle modalità di determinazione del *quantum*, le parti abbiano concordato di graduarne l'erogazione in ragione del raggiungimento degli stessi o di diversi obiettivi”.

¹⁶ Per maggiori approfondimenti vedi Bergamante, Marocco, 2018.

¹⁷ Di recente proprio sul caso italiano il Fondo Monetario internazionale (Kangur, 2018). Anche Oecd, 2017 continua a collocare l'Italia (insieme a Slovenia e Portogallo) tra i paesi in cui l'assetto permane centralizzato, in quanto la contrattazione aziendale è sostanzialmente limitata e regolamentata in modo preciso dagli accordi di livello superiore.

¹⁸ Tra gli economisti critici al *two tier bargaining structure* si veda in particolare vedi Boeri, 2014 e 2017.

La spinta a favore di un maggiore decentramento¹⁹ è stata perseguita diacronicamente, e spesso separatamente, dai principali attori del sistema di relazioni industriali. Da una parte, le parti sociali autonomamente, a partire dal 2009, hanno stipulato una serie di accordi intersettoriali per regolare i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione collettiva, progressivamente ampliando le competenze del secondo livello²⁰; dall'altra, la stessa spinta è esercitata dall'attore pubblico, sia mediante interventi legislativi *hard* sulla gerarchia dei livelli di contrattazione collettiva (Treu, 2018)²¹, sia attraverso politiche *soft* di incentivazione economica della stessa contrattazione di secondo livello, l'oggetto principale di questo rapporto.

A questo processo già consolidato, si è aggiunto per di più un fattore esogeno: la cd. Nuova Governance Economica Europea²², la quale considera la contrattazione a livello di settore una «*labour market rigidity*» (Marginson, 2015), poichè rallenta il processo di allineamento dei salari alla produttività. Si tratta peraltro di una indicazione strategica di carattere generale, spostata sin dal Patto Euro Plus del 2011²³.

Di fatto, la crisi ha accelerato tendenze *sottotraccia* che la dottrina aveva da tempo evidenziato (Biagi, 1999). I sempre più rigorosi vincoli europei alla flessibilità delle politiche di bilancio e fiscali hanno aumentato l'importanza relativa della flessibilità del mercato del lavoro (cd. *internal devaluation*), al fine di garantire la competitività dei sistemi economici (Bordogna, Pedersini, 2015). In altre parole, la presenza di questi vincoli, nel contesto della crisi, ha determinato la progressiva attrazione delle dinamiche retributive, e quindi della contrattazione collettiva, nella sfera di sorveglianza macroeconomica della UE, quale fattore di competitività dei costi (così la stessa Commissione Europea, 2015). Costantemente dal 2011, pertanto, nell'ambito delle nuove procedure di sorveglianza macro-economica si invitano i paesi membri alla promozione di meccanismi retributivi maggiormente sensibili alle condizioni di mercato aziendali attraverso il decentramento degli assetti contrattuali (Eurofound, 2014).

È lecito quindi chiedersi, poste queste tendenze internazionali e nazionali da tempo in atto, il sistema di contrattazione è, in effetti, maggiormente decentrato rispetto al passato?

Con riguardo al primo livello, i dati RIL mostrano che nel 2015 ben il 93,1% degli addetti (pari a oltre 9.200.000 persone) risultava "coperto" da un Ccnl e una percentuale simile si riscontrava già nel 2005. In altre parole la copertura del primo livello, in un arco temporale di medio periodo, risulta costante.

Tuttavia, nel tempo è mutata, aumentando, la quota di addetti delle imprese che, pur applicando un Ccnl, dichiarano di non aderire ad alcuna associazione datoriale (cd. *free riders*): questa quota infatti è salita dal 10,8% del 2005 al quasi 26,4% nel 2015.

In sostanza i dati RIL mostrano che il primo livello ha tenuto, ma, probabilmente, a costo di un possibile deperimento della qualità della contrattazione collettiva di 1° livello. Infatti, effetto indotto della frammentazione datoriale appena rimarcata, potrebbe essere la recente tendenza alla proliferazione di contratti collettivi nazionali, in quanto la prima induce all'incremento del numero delle categorie contrattuali ed alla coesistenza di contratti diversi nella stessa categoria produttiva (Papa, 2016). Si osservi in proposito la Fig. 1 ricavata dall'Archivio amministrativo Cnel dei contratti collettivi di lavoro, il quale mostra il vertiginoso aumento registrato negli ultimi anni nel numero di Ccnl sottoscritti.

¹⁹ Per una ricostruzione si veda, di recente, il n. 4, 2017 della Rivista "Quaderni di Rassegna Sindacale", dal Titolo "Come cambia la struttura contrattuale".

²⁰ Per una ricostruzione anche del dibattito dottrinario Scarponi, 2016.

²¹ Ci si riferisce, da una parte, all'art. 8 della l. n. 148/2011, che attribuisce al contratto di secondo livello (cd. contratti di prossimità) un'ampia facoltà di deroga al contratto collettivo nazionale o alla legge e, dall'altra, all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, che assegna al contratto collettivo di qualsiasi livello il potere di integrare le regole legali in materia di contratti atipici. Secondo Treu, 2018, 391 anche in questo secondo caso è alterata la tradizionale gerarchia delle fonti, a causa del rinvio indistinto ai vari livelli della contrattazione collettiva.

²² Per una ricostruzione vedi Menegatti, 2017.

²³ Sottolineava questo aspetto Sciarra, 2014. Nell'allegato del Patto Euro Plus, infatti, si richiama i paesi a: «(...) riesaminare gli accordi salariali e laddove necessario, il grado di accentramento del processo negoziale e i meccanismi d'indicizzazione, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nella negoziazione dei contratti collettivi».

Fig. 1 – Numero vigente Ccnl vigenti depositati al Cnel. Andamento temporale



Fonte: Cnel, 2018

In sintesi la frammentazione datoriale genera quella contrattuale, con effetti destrutturanti sull'intero sistema di relazioni industriali, perché indebolisce il contratto nazionale di categoria, erodendone le sue funzioni anticoncorrenziali ed *antidumping* (Forlivesi, 2018). Infatti, la moltiplicazione delle regole, indotta dalla frammentazione datoriale, favorisce fenomeni distortivi di *law shopping* da parte di soggetti non iscritti ad associazioni datoriali e pertanto non produce solo incertezza sulla disciplina applicabile, ma finisce per autoalimentarsi, in una sorta di circolo vizioso, rigenerando il fenomeno che l'ha prodotta e cioè spingendo ancor di più alla dispersione associativa (Lassandari, 2017).

Passando al secondo livello, l'indagine Inapp mostra negli stessi anni che la copertura del secondo livello, già contenuta, è ulteriormente scesa (dal 34,4% del totale degli addetti coperti si è passati quasi al 27%). Pesa come un macigno proprio la frammentazione della struttura imprenditoriale italiana e infatti il secondo livello rimane una prerogativa delle grandi organizzazioni: nel 2015 nella classe dimensionale più alta (superiore a 50 dipendenti) la copertura sfiora il 52%.

In altre parole la frammentazione datoriale, sempre in connessione con l'affievolirsi della funzione anticoncorrenziale del contratto nazionale, ha diminuito la spinta al decentramento della struttura della contrattazione collettiva, inducendo le imprese a rinunciare a costose trattative di livello aziendale. Infatti, tradizionali motivazioni di ordine competitivo continuano a rendere preferibile per le piccole e medie imprese mantenere la centralità del Ccnl (Regalia, Regini, 2018, 12); soprattutto – aggiungiamo noi – quando a questo livello è stato già raggiunto il grado ritenuto indispensabile di flessibilità normativa ed economica, magari attraverso un contratto pirata, e così definitivamente disincentivando una contrattazione a livello d'impresa.

4. Le tendenze generali del secondo livello alla luce del monitoraggio dei dati sull'accesso alla detassazione del premio di risultato

Sintetizzando i risultati dell'analisi fin qui svolta, la detassazione del salario variabile riformata nel 2016 ha "agitato" su un sistema di contrattazione collettiva caratterizzato da una diffusa, ma "dopata", copertura della contrattazione di primo livello e da una striminzita del secondo. Insomma la misura monitorata, essendo indirizzata proprio a promuovere la diffusione del *firm level bargaining*, doveva, oggettivamente, risalire la china.

Peraltro, giustamente si è sottolineato (Caruso, 2018) come tutta la più recente legislazione di sostegno alla contrattazione di secondo livello – tra cui si iscrive sicuramente la detassazione – se riguardata sul versante dell'associazionismo datoriale, potrebbe avere come effetto "la marginalizzazione (se non la crisi) della funzione negoziale delle associazioni di rappresentanza datoriale". Il rischio è che la *policy*, in un contesto di

frammentazione datoriale, abbia come effetto contro intuitivo l'ulteriore dispersione dell'associazionismo datoriale.

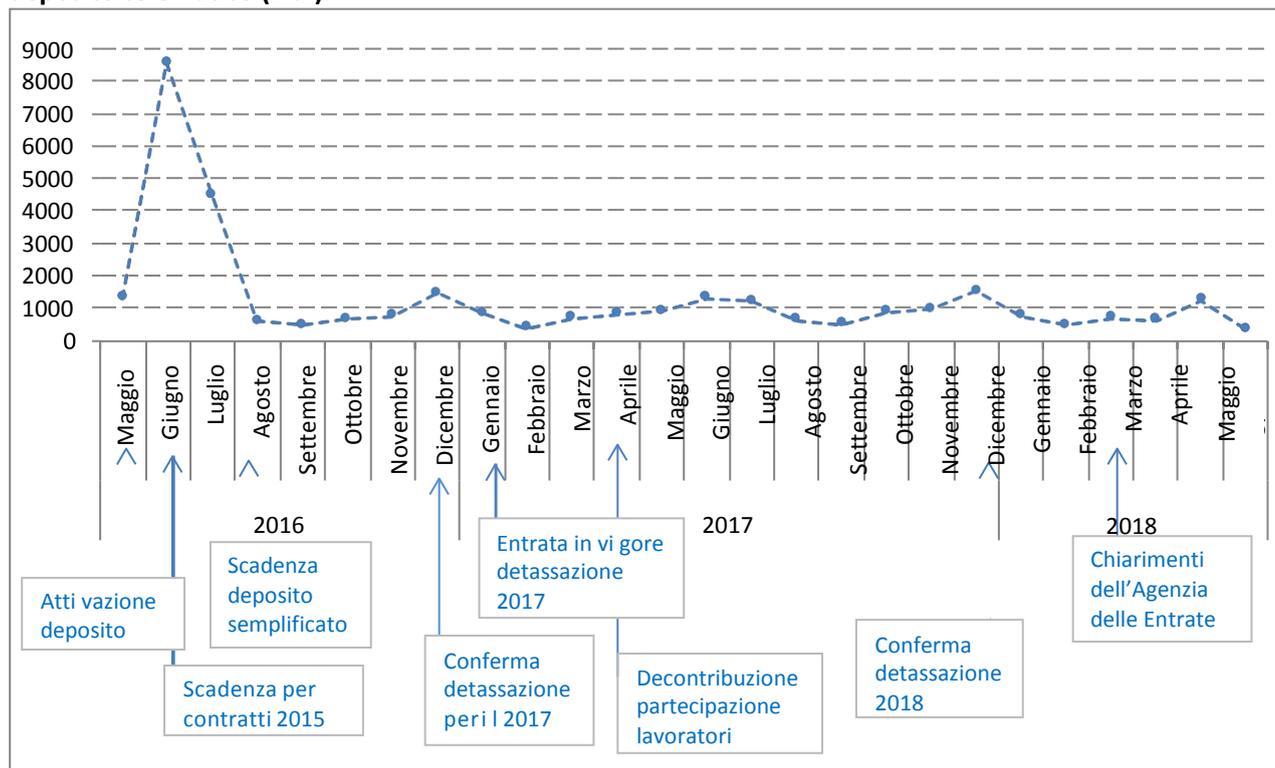
Passiamo ora ai dati del monitoraggio Inapp.

Nel periodo compreso tra maggio 2016 e giugno 2018, complessivamente le imprese che hanno presentato istanza per accesso alla detassazione sono state 33.232.

Osservando l'andamento nel tempo dei depositi (Fig. 2), si evidenzia una certa variabilità della distribuzione sostanzialmente legata ai tempi di attivazione del deposito telematico. Come è noto, è solo a partire da maggio 2016 che è stata attivata la procedura di deposito telematico, nonostante la misura incentivante fosse già entrata in vigore il 1° gennaio dello stesso anno. Il picco maggiore di istanze (8.519 contratti pari al 25,6% del totale) si è verificato a giugno 2016 e, quindi, subito dopo la prima attivazione della procedura; come chiarito dallo stesso Ministero²⁴, ciò si spiega in ragione dalla previsione da parte del decreto interministeriale del marzo 2016 di un "periodo transitorio" e cioè della applicabilità del premio fiscale anche ai premi maturati nel 2015 ma erogati nel 2016, a condizione che i relativi contratti collettivi fossero depositati entro il 15 giugno 2016. Inoltre nel 2015 la detassazione fu sospesa in mancanza dei relativi fondi; in sostanza, il periodo transitorio potrebbe aver in parte agito, funzionalmente, come *sanatoria ex post* del mancato riconoscimento del premio per quell'anno.

Guardando all'andamento delle istanze presentate negli altri periodi non si evidenziano variazioni di rilievo, se non in corrispondenza di dicembre per gli anni successivi; tuttavia la verifica circa l'esistenza di un *picco di chiusura d'anno* potrà avere conferma solo quando saranno disponibili i dati riferiti anche agli altri mesi del 2018.

Fig. 2 – Distribuzione delle istanze presentate per mese e anno di deposito e per tempi di attivazione del deposito telematico (v.a.)



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

I dati amministrativi confermano le evidenze dell'indagine campionaria Inapp-RIL (vedi paragrafo precedente) la contrattazione di secondo livello è sostanzialmente una prerogativa delle grandi aziende; in altre parole, le determinanti che intervengono in modo deciso nella sottoscrizione degli accordi di secondo

²⁴ Vedi il comunicato del 22 agosto 2017 <https://goo.gl/69gm6n>.

livello sono la collocazione territoriale dell'impresa e la specializzazione produttiva, oltre ovviamente alla dimensione aziendale (tab. 1).

Sul fronte della distribuzione territoriale si evidenzia una netta concentrazione dei depositi effettuati da datori collocati nelle aree del Nord, che da soli rappresentano oltre il 75% del totale; decisamente residuale è, al contrario, l'incidenza nel Sud e nelle Isole (7,7%). Guardando alla dimensione dell'impresa, la maggiore concentrazione di istanze si riferisce alle aziende con oltre i 250 dipendenti. Infine osservando il settore economico, in quello industriale risulta la quota di contratti più elevata, mentre una percentuale decisamente residuale si registra nelle aziende operanti nel settore delle costruzioni.

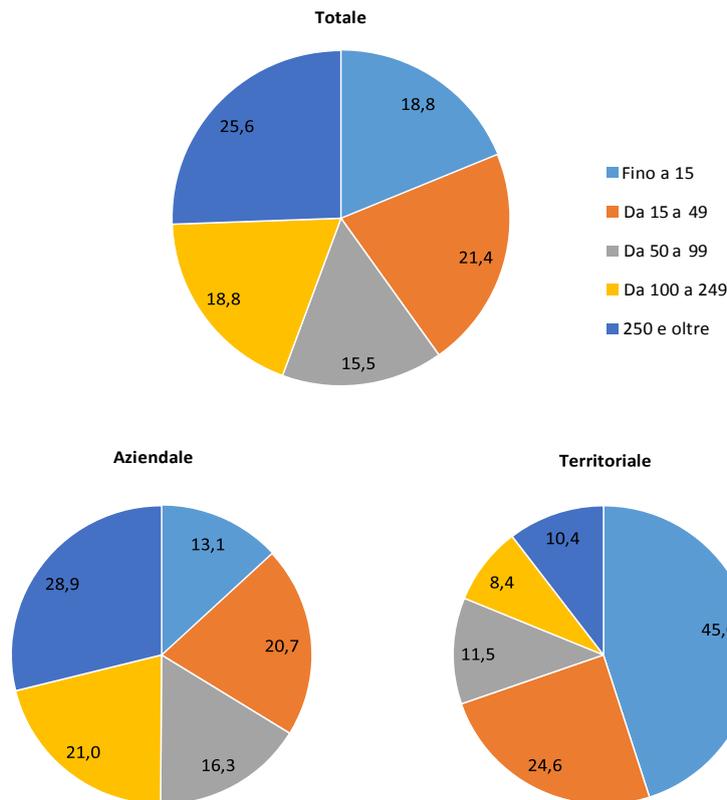
Tab. 1 – Istanze presentate per ripartizione della DTL competente, classe di dipendenti e settore di attività economica (v.a. e %)

		Istanze	
		Istanze	%
Ripartizione DTL competente*	Nord ovest	13.316	40,1
	Nord est	11.775	35,4
	Centro	5.582	16,8
	Sud e isole	2.559	7,7
Classe dipendenti	n.d	4.900	-
	Fino a 15	5.322	18,8
	Da 15 a 50	6.056	21,4
	Da 50 a 100	4.384	15,5
	Da 100 a 250	5.325	18,8
	250 e oltre	7.245	25,6
Settore attività economica	n.d	4.900	-
	Industria in senso stretto	15.051	53,1
	Costruzioni	970	3,4
	Servizi	12.311	43,5
Totale		33.232	100,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Se dimensione e territorio tradizionalmente pesano su diffusione e copertura del secondo livello (vedi paragrafo precedente), d'altro canto va anche sottolineata una importante discontinuità risultante invece dalla osservazione dei dati sull'accesso al premio fiscale: questi, infatti, mostrano una certa equidistribuzione tra le diverse classi dimensionali delle aziende che nel complesso hanno depositato un contratto di secondo livello al fine di accedere allo stesso premio (fig. 3). Guardando più nel dettaglio, una distribuzione più polarizzata e decisamente meno omogenea si registra invece per gli accordi territoriali; in questo caso, infatti, il 45,0% dei contratti si concentra nelle imprese con meno di 15 dipendenti e per le imprese più grandi si osservano invece percentuali molto ridotte. Gli accordi aziendali non mostrano una polarizzazione altrettanto evidente, anche se le quote più grandi si osservano in corrispondenza delle aziende dai 250 dipendenti in poi.

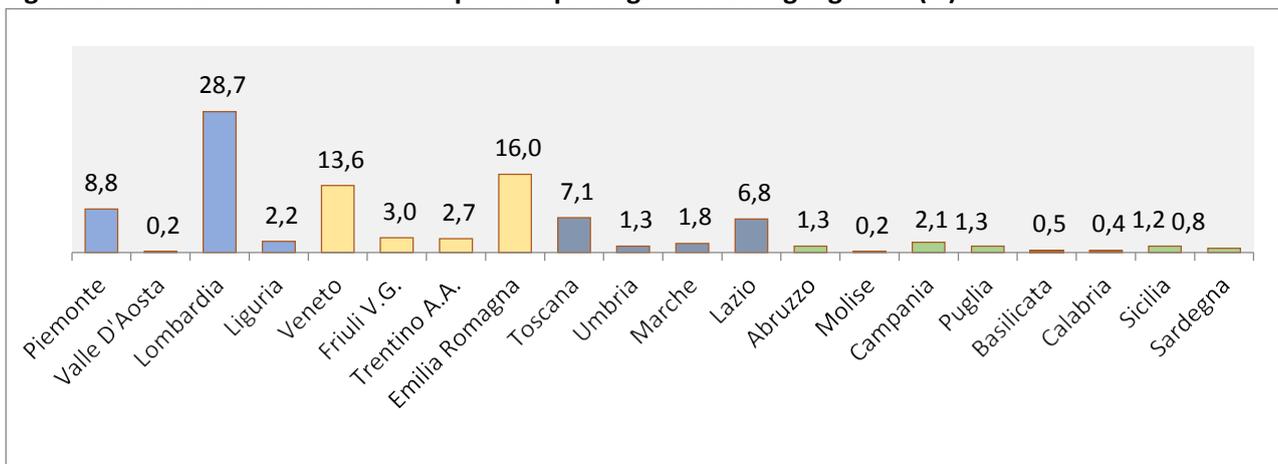
Fig. 3 – Distribuzione delle istanze presentate per tipologia di contratto e classe di dipendenti delle aziende (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Se si osserva la diffusione dei depositi per regione, la Lombardia non solo fa da traino al Nord-ovest, ma con il 28,7% dei contratti depositati rappresenta una fetta decisamente consistente dell'insieme (fig. 4). Le altre regioni che presentano un'incidenza di rilievo sono l'Emilia Romagna (16,0%) e il Friuli-Venezia Giulia (13,6%). Per i restanti contesti territoriali si osservano quote tutte al di sotto del 10%.

Fig. 4 – Distribuzione dei contratti depositati per regione e area geografica (%)

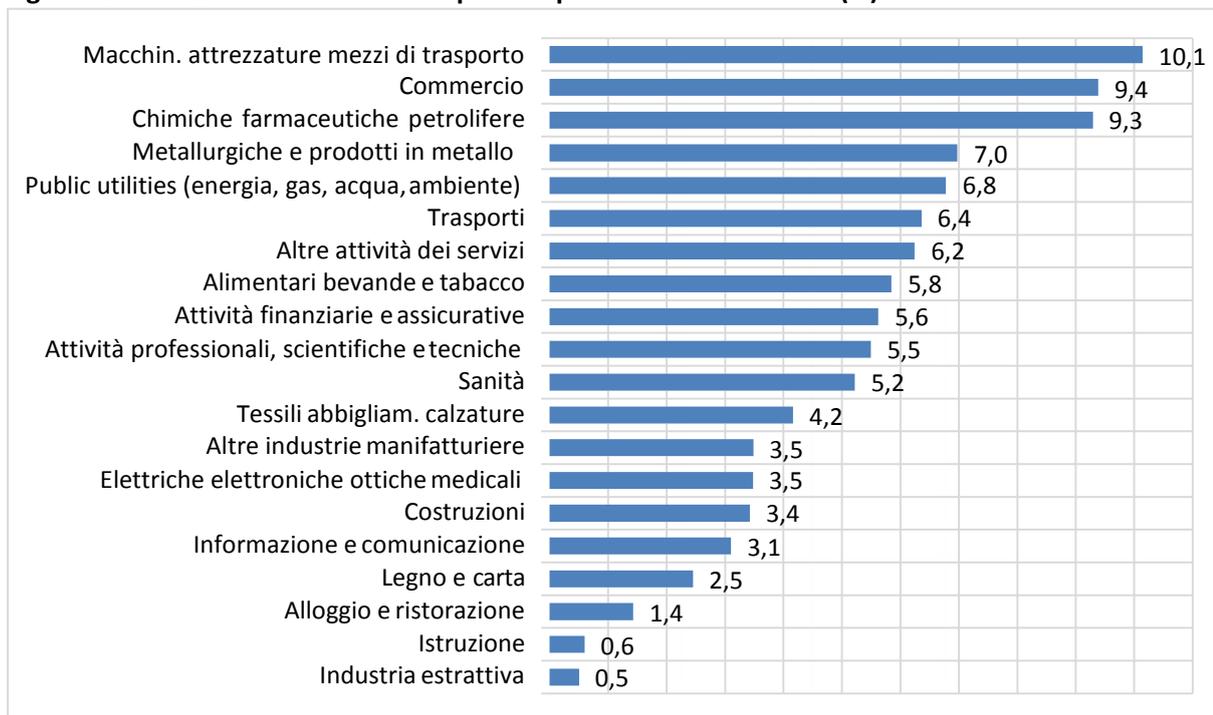


Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Il dettaglio relativo ai settori economici di appartenenza delle aziende che hanno depositato i contratti (fig. 5) aiuta a leggere il dato relativo alla diffusione territoriale sopra analizzato. Quote rilevanti sono relative ad accordi depositati da imprese operanti nel settore manifatturiero e, considerando che oltre il 30% delle

imprese operanti in questo ambito produttivo si colloca nelle regioni del Nord-ovest²⁵, si conferma il tema della specializzazione produttiva a livello territoriale.

Fig. 5 – Distribuzione dei contratti depositati per settore economico (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Guardando alla differenziazione rispetto alla tipologia di contratto collettivo (aziendale o territoriale) e ad alcune variabili che caratterizzano le imprese che hanno presentato istanze emergono interessanti indicazioni. La tab. 2 propone una lettura delle informazioni contenute nel Repository con una disaggregazione rispetto agli anni di deposito delle istanze; da questo punto di vista è opportuno precisare come tali dati, pur derivando da un archivio di tipo amministrativo, presentano un carattere di non perfetta confrontabilità nel tempo, dal momento che solo per il 2017 sono presenti tutti i mesi.

Possono essere comunque evidenziate alcune specificità che danno un'idea di come stia evolvendo la richiesta di premio nel tempo.

In primo luogo, osservando l'andamento nel periodo in esame rispetto alla tipologia di contratto sottoscritto, si delinea una crescita, seppur contenuta, delle istanze riferite a contratti di tipo aziendale, anche se con un lieve calo registratosi nel 2017. In linea generale si rileva anche come il contratto aziendale sia maggiormente una prerogativa delle imprese del Nord-ovest e del Sud, operanti nell'industria; inoltre tale tipologia di contratto cresce al crescere della dimensione aziendale fino a raggiungere il suo massimo in corrispondenza di organizzazioni dai 250 dipendenti e oltre.

Confrontando le singole annualità si evidenziano alcune variazioni tendenziali rispetto alla tipologia di accordo siglato e alle principali caratteristiche delle imprese. Tra il 2016 e il 2018 cresce infatti il ricorso ad accordi di tipo territoriale per le aziende del Centro (da 15,0% a 25,3%); crescono invece gli accordi aziendali tra le aziende soprattutto del Nord-est, ma anche del Sud e delle Isole.

Considerando invece il settore di appartenenza, si osserva una crescita delle intese territoriali tra quelle operanti nell'Industria e una crescita particolarmente evidente dei contratti aziendali nel settore delle Costruzioni e meno marcata tra quelle dei Servizi.

Infine, si osserva un incremento del contratto aziendale fra le piccolissime imprese e, un sensibile calo di quella territoriale tra le aziende dai 100 ai 249 dipendenti.

²⁵ Dati elaborati da Istat - Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA).

Tab. 2 - Imprese che hanno presentato istanza per l'accesso alla detassazione del premio di produttività, secondo la ripartizione geografica della DTL di competenza, il settore di attività economica e la dimensione aziendale, Anni 2016-2018 e totale (%)

		Anno di deposito dell'istanza									Totale		
		2016 (magg-dic)			2017 (genn-dic)			2018 (genn-giu)			Tipologia Contratto		
		Tipologia Contratto			Tipologia Contratto			Tipologia Contratto					
		Aziendale	Territoriale	Totale	Aziendale	Territoriale	Totale	Aziendale	Territoriale	Totale	Aziendale	Territoriale	Totale
Ripartizione DTL competente	Nord ovest	90,6	9,4	100,0	86,6	13,4	100,0	91,5	8,5	100,0	89,4	10,6	100,0
	Nord est	72,1	27,9	100,0	75,2	24,8	100,0	87,3	12,7	100,0	74,8	25,2	100,0
	Centro	85,0	15,0	100,0	80,7	19,3	100,0	74,7	25,3	100,0	82,1	17,9	100,0
	Sud e isole	86,1	13,9	100,0	86,7	13,3	100,0	90,6	9,4	100,0	87,0	13,0	100,0
Settore attività economica	Industria	92,7	7,3	100,0	90,7	9,3	100,0	89,1	10,9	100,0	91,7	8,3	100,0
	Costruzioni	45,4	54,6	100,0	42,9	57,1	100,0	70,7	29,3	100,0	48,1	51,9	100,0
	Servizi	70,4	29,6	100,0	74,4	25,6	100,0	82,8	17,2	100,0	73,3	26,7	100,0
Classe dipendenti	Fino a 15	54,0	46,0	100,0	59,0	41,0	100,0	66,2	33,8	100,0	57,4	42,6	100,0
	Da 15 a 50	79,2	20,8	100,0	78,9	21,2	100,0	82,3	17,7	100,0	79,5	20,5	100,0
	Da 50 a 100	86,7	13,3	100,0	85,9	14,1	100,0	89,1	10,9	100,0	86,8	13,2	100,0
	Da 100 a 250	91,4	8,6	100,0	91,5	8,5	100,0	96,8	3,2	100,0	92,0	8,0	100,0
	250 e oltre	93,0	7,0	100,0	92,2	7,8	100,0	93,5	6,5	100,0	92,8	7,2	100,0
Totale		82,5	17,5	100,0	81,7	18,3	100,0	86,8	13,2	100,0	82,8	17,2	100,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Come è noto, alcune sezioni della “dichiarazione di conformità” depositate riguardano l’eventuale presenza di specifici istituti nei contratti collettivi di secondo livello, ovverosia il welfare aziendale o la partecipazione dei lavoratori.

Considerando l’interesse sempre più crescente nei confronti di entrambi gli istituti, sembra opportuno osservarne l’andamento nel tempo, sempre con la dovuta cautela relativa al fatto che negli anni esaminati non sono presenti tutti i mesi.

In prima battuta, va detto che le informazioni disponibili mostrano una ricorrenza residuale dei due istituti. Sul totale delle aziende che hanno fornito informazioni in merito, il 18,0% dei contratti disciplina il welfare aziendale e il 5,8% la partecipazione dei lavoratori (fig. 6); il parziale interesse mostrato verso questi istituti in sede collettiva è espressione della tendenza a regolare aspetti tradizionali dei rapporti di lavoro (Bergamante e Marocco, 2017), piuttosto che introdurre strumenti innovativi di gestione e organizzazione.

Tuttavia questo carattere residuale sembra per certi versi ridursi confrontando gli anni e, in particolare la quota di accordi che disciplina il welfare aziendale nel 2018 che arriva a superare il 32%.

Per quanto riguarda l’introduzione di misure di partecipazione dei lavoratori, le quote, seppur ancora contenute mostrano anch’esse nel 2018 una crescita non irrilevante attestandosi quasi sul 19%.

In entrambi i casi, è plausibile che abbiano contribuito alla maggior diffusione dei due istituti le modifiche normative intervenute nel corso del 2017: per il welfare aziendale l’allargamento del paniere e la norma che ha reso esenti, con effetto retroattivo, anche gli “oneri sociali” erogati in conformità di accordi di livello nazionale e, nel secondo, la decontribuzione introdotta dal d.l. n. 50/2017.

Fig. 6 – Diffusione welfare aziendale per dimensione aziendale, settore, area geografica e totale, per anno di deposito, Anni 2016-2018 (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

5. Problematiche di misurabilità degli incrementi di *performance* e le scelte operate dalle aziende

5.1 Novità nell’impianto delle misure di agevolazione: l’incrementalità e la verificabilità dei valori target

Come ampiamente discusso nel rapporto di monitoraggio precedente, il regime fiscale agevolato sui premi di produttività previsti dalla Legge di Stabilità 2016, si differenzia rispetto alle previgenti misure agevolative a sostegno della produttività aziendale, per la caratteristica di vincolare l’accesso

al beneficio fiscale al raggiungimento di un incremento di produttività verificabile. Il nuovo incentivo si fonda cioè su due requisiti: l'“incrementalità” di valori target e la “verificabilità” degli incrementi²⁶. Ricostruendo nel dettaglio, sono agevolati i premi di risultato corrisposti ai lavoratori per incrementi di²⁷:

- 1) produttività;
- 2) redditività;
- 3) qualità;
- 4) efficienza;
- 5) innovazione.

Sono i contratti collettivi decentrati, aziendali e territoriali, che devono prevedere i criteri di misurazione e verifica di tali incrementi con diverse modalità²⁸:

- a) aumento della produzione;
- b) risparmi dei fattori produttivi;
- c) miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.

Quest'ultima modalità può essere perseguita anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Per garantire la verifica dei valori target i contratti devono definire anche un periodo “congruo” in cui raggiungere gli incrementi dichiarati e questo raggiungimento deve essere accertato in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati. La durata del periodo in cui deve essere raggiunto l'incremento viene rimessa alla contrattazione di secondo livello e “può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso”²⁹.

Non è sufficiente dunque l'incrementalità di un valore obiettivo, ma questa deve essere maturata in un determinato periodo, per cui è chiara la natura dinamica delle misurazioni confrontando valori *ante-post*.

Al fine di agevolare la contrattazione collettiva nell'individuazione dei parametri con i quali misurare le *performance* già nell'allegato al DM del 25 marzo 2016 vengono elencati, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, 19 indicatori e cioè: 1) volume della produzione/numero dei dipendenti; 2) fatturato o valore aggiunto (VA) di bilancio/numero dei dipendenti; 3) margine operativo lordo (MOL)/valore aggiunto (VA) di bilancio; 4) indici di soddisfazione del cliente; 5) diminuzione del numero di riparazioni, rilavorazioni; 6) riduzione degli scarti di lavorazione; 7) % di rispetto dei tempi di consegna; 8) rispetto previsioni di avanzamento lavori; 9) modifiche organizzazione del lavoro; 10) lavoro agile (*smart working*); 11) modifiche ai regimi di orario; 12) rapporto costi effettivi/costi previsti; 13) riduzione assenteismo; 14) numero brevetti depositati; 15) riduzione tempi di sviluppo nuovi prodotti; 16) riduzione dei consumi energetici; 17) riduzione numero infortuni; 18) riduzione tempi di attraversamento interni di lavorazione; 19) riduzione tempi di consegna.

Da una prima lettura di questo elenco è chiara la volontà di considerare oltre agli indicatori ortodossi dell'economia aziendale, quali i *ratios* di bilancio, anche altri parametri che più che indicatori sembrano leve organizzative per raggiungere incrementi di *performance* ovvero di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di innovazione.

²⁶ Le precedenti misure di agevolazione, in vigore dal 2008 al 2014, premiavano fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività.

²⁷ Cfr. art. 2, co. 1, d.i. 25 marzo 2016.

²⁸ Cfr. art. 2, co. 2, d.i. 25 marzo 2016.

²⁹ Come specificato nel già citato Parere dell'Agenzia delle Entrate del 19 ottobre 2018.

E' ancora presto per valutare l'efficacia di questa politica soprattutto sugli incrementi di produttività³⁰ ma è possibile, grazie alle elaborazioni sui dati contenuti nel *repository* del Ministero del Lavoro, individuare e analizzare le scelte della contrattazione nella determinazione degli obiettivi e degli indicatori.

5.2 Obiettivi e criteri di misurazione dei premi di risultato

Come già accennato, l'approccio più rigoroso del Legislatore del 2015 nel definire il bene premiato fiscalmente ha implicato l'imposizione in capo agli attori collettivi dell'obbligo di inserire nel contratto di secondo livello "criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (...), rispetto ad un periodo congruo definito nell'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici (...) appositamente individuati (art. 2, 2° co., d.l. 25 marzo 2016). All'incremento verificato degli indicatori va legata la corresponsione dei premi di risultato. In sostanza alle parti collettive si richiede di concordare e dichiarare preventivamente il risultato aziendale atteso e che detto risultato sia misurabile, ovvero sia possibile verificare alla conclusione dell'arco temporale (anch'esso dichiarato *ex ante*) un risultato migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato.

Questo obbligo ha trovato riscontro nelle sezioni nn. 5, 6 della "dichiarazione di conformità del contratto" – la scheda di monitoraggio – ove le aziende che intendono beneficiare dello sconto fiscale devono indicare, rispettivamente, "obiettivi" ed "indicatori". Nelle pagine che seguono verranno analizzate le informazioni fornite in queste due sezioni, che sino ad ora non sono mai state analizzate, fornendo così una prima fotografia dei contenuti dei contratti collettivi depositati per l'accesso al premio fiscale.

Cominciando l'analisi dagli obiettivi, i dati a disposizione mostrano che i contratti collettivi hanno deciso, nella maggior parte dei casi, di premiare con il salario variabile l'incremento della produttività e della redditività (tab. 3). La produttività in particolare viene considerata in poco meno dei 4/5 dei contratti, mentre la redditività nel 59,8%.

Tab. 3 - Obiettivi della contrattazione decentrata (val. %).

Settori	Si	No	Totale
Produttività	79,6	20,4	100,0
Redditività	59,8	40,2	100,0
Qualità	45,5	54,5	100,0
Efficienza	47,1	52,9	100,0
Innovazione	9,1	90,9	100,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

In meno della metà dei contratti depositati sono invece dichiarati obiettivi di incremento dell'efficienza (47,1%) e della qualità (45,5%). Ancora inferiore è il dato relativo all'innovazione (9,1% dei contratti), a testimonianza forse di quanto su questo obiettivo si scontino alcune arretratezze di sistema, anche nei settori in cui R&S assumono un ruolo centrale per la crescita del business e delle attività aziendali.

La crescita della produttività è un obiettivo decisamente elevato e trasversale rispetto ai settori produttivi. In particolare nel settore delle Costruzioni la produttività costituisce in buona sostanza l'obiettivo "guida" (84,3%, tab. 4).

³⁰ Sul punto sia consentito rinviare a Resce, 2018.

Tab. 4 - Obiettivi della contrattazione decentrata in base ai macro settori economici (val. %)

Settori	Produttività	Redditività	Qualità	Efficienza	Innovazione
Industria	79,0	61,8	53,5	50,1	7,1
Costruzioni	84,3	41,8	25,5	27,6	6,1
Servizi	79,9	62,4	33,7	42,5	10,4
Totale	79,6	59,8	45,5	47,1	9,1

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

L'incidenza delle caratteristiche settoriali sulle propensioni è più evidente quando si passa dalle macro ripartizioni ad alcune categorie di dettaglio del codice ATECO, soprattutto per il settore più pesante in termini di adesioni come la 'Manifattura' in senso stretto. In particolare la tab. 5 mostra che, oltre alle Costruzioni, la produttività assume una funzione decisamente prevalente anche nelle imprese delle Industrie estrattive (90,0%), nei Trasporti (87,1%) e nei Servizi relativi a energia, gas, acqua e ambiente (85,7%).

Sul versante della redditività emerge un dato complessivamente omogeneo (ad eccezione delle Costruzioni, 41,8%), con una elevata incidenza nella contrattazione decentrata nelle imprese dei settori delle Attività finanziarie ed assicurative (83,2%), dei Servizi relativi a energia, gas, acqua e ambiente (76,4%), dell'Alloggio e ristorazione (76,3%).

Tab. 5 - Obiettivi della contrattazione decentrata in base ai settori economici (val. %).

Settori	Produttività	Redditività	Qualità	Efficienza	Innovazione	
B ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	Industria estrattiva	90,9	39,9	14	30,8	0
C ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	Alimentari bevande e tabacco	75,9	59,3	67,9	45,5	5,9
	Tessili abbigliamento calzature	65,3	58,5	23,5	29,5	1,3
	Legno e carta	82,7	50,9	53,1	54,7	5,5
	Chimiche farmaceutiche petrolifere	82,6	68,4	59,2	53,9	10
	Metallurgiche e prodotti in metallo	80,8	46,3	56	47,6	4,1
	Elettriche elettroniche ottiche medicali	76,4	68,1	51,5	48,9	8
	Macchin. attrezzature mezzi di trasporto	76,9	64,7	55,9	53,2	6,2
	Altre industrie manifatturiere	78,2	51,7	45,9	49,2	6,7
D - E FORNITURE	Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	85,7	76,4	53,4	60,4	13
F COSTRUZIONI	Costruzioni	84,3	41,8	25,5	27,6	6,1
G COMMERCIO	Commercio	82	61,2	33,8	42,5	8,8
H TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	Trasporti	87,1	47,5	41,7	47,4	6,7
I ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	Alloggio e ristorazione	76,3	76,3	33,3	28,4	4,9
J SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	Informazione e comunicazione	72,8	62,3	39	46,3	13,4
K ATTIVITÀ FINANZIARIE E	Attività finanziarie e assicurative	73,3	83,2	23,6	32,2	12,8

ASSICURATIVE						
M ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	Attività professionali, scientifiche e tecniche	78,5	64,1	41,3	51,1	11,4
P ISTRUZIONE	Istruzione	77,6	60,6	31,8	43,5	14,7
Q SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	Sanità	77,7	62,2	27,1	41,2	13,5
S ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	Altre attività dei servizi	83,2	56,1	30,8	41,8	10
Totale		79,6	59,8	45,5	47,1	9,1

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Nell'Industria, in media il novero degli obiettivi della contrattazione appare in media molto più articolato, essenzialmente per la presenza di un maggior numero di contratti depositati finalizzati all'accrescimento della qualità (53,5%) ed all'efficienza (50,1%). La qualità in particolare assume una elevata importanza nella contrattazione del settore Alimentare, bevande e tabacco (67,9%), Chimico, farmaceutico e petrolifero (59,2%), Metallurgico (56,0%) e delle Macchine, attrezzature e mezzi di trasporto (55,9%).

Sempre nell'Industria, è invece limitato l'indicazione dell'obiettivo dell'innovazione (7,1%), cui sono ricollegati i premi di risultato, dato questo di evidente criticità.

Per i Servizi va sottolineato che solo il 33,7% dei contratti depositati prevede l'obiettivo della qualità, mentre l'innovazione sembra avere un limitato rilievo (10,4%) almeno rispetto alla media delle imprese, segnatamente in ambiti quali l'Istruzione (14,7%), Informazione e comunicazione (13,4%) e Servizi relativi a energia, gas, acqua e ambiente (13,0%).

Tab. 6 – Obiettivi della contrattazione decentrata in base alla classe di dipendenti di impresa (val. %).

Dimensione Azienda	Produttività	Redditività	Qualità	Efficienza	Innovazione
Fino a 15	78,2	53,0	30,5	34,7	8,1
Da 15 a 50	77,2	60,3	37,5	42,2	7,8
Da 50 a 100	80,6	59,4	42,6	43,8	6,9
Da 100 a 250	80,2	64,2	49,3	50,0	8,1
250 e oltre	81,4	67,5	55,9	56,1	10,6
Totale	79,6	59,8	45,5	47,1	9,1

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Anche il monitoraggio degli obiettivi conferma che i contenuti e le stesse dinamiche della contrattazione decentrata sono fortemente condizionata dalla dimensione di impresa. Tendenzialmente, al crescere della dimensione si osserva una maggiore propensione a prevedere un numero maggiore di obiettivi (Tab. 6). Tale rapporto appare innanzi tutto evidentissimo non solo considerando le percentuali relative ai contratti depositati dalle imprese con 250 dipendenti ed oltre, ma soprattutto osservando il variare del dato in ragione del numero di addetti. Tale tendenza emerge in tutta nettezza considerando le percentuali relative agli obiettivi di qualità ed efficienza (crescita diretta al crescere del numero di addetti) e in certa misura, seppure con minore linearità, i dati su produttività e redditività.

Discorso a parte merita l'obiettivo innovazione, che assume un rilievo relativamente maggiore da un lato per le piccolissime imprese con meno di 15 dipendenti (8,1%), dall'altro per le imprese da 100 a 250 dipendenti (8,1%) e per quelle da 250 dipendenti ed oltre (10,6%). Fermo restando la correlazione tra obiettivi e dimensione di impresa, questo dato sembrerebbe confermare il ruolo

delle piccole imprese – le cosiddette “PMI innovative” agevolate da un particolare disciplina di sostegno³¹ – di motore dell’innovazione.

L’analisi degli obiettivi per area geografica evidenzia una sostanziale omogeneità, senza elevati scostamenti rispetto il dato medio (Tab. 7). Nondimeno, va segnalato che nel Sud e nelle Isole è relativamente maggiore, sempre rispetto al dato medio, la percentuale dei contratti decentrati depositati che prevedono premi di risultato legati alla produttività (85,7%), alla qualità (52,4%), all’efficienza (56,3%) e all’innovazione (12,9%). Tenendo presente che i contratti decentrati dalle imprese del Sud e delle Isole costituiscono solo l’8% del totale dei contratti depositati (vedi paragrafo 5), i risultati qui analizzati inducono ad effettuare una serie di ipotesi ed approfondimenti diretti a verificare le ragioni di tali valori percentuali nel Meridione.

Tab. 7 – Obiettivi della contrattazione decentrata in base all’area geografica (val. %).

Circoscrizione	Produttività	Redditività	Qualità	Efficienza	Innovazione
Nord Ovest	79,1	60,5	49,8	50,4	10,4
Nord Est	77,8	58,2	41,6	42,2	6,9
Centro	82,0	62,5	40,3	45,3	8,8
Sud e Isole	85,7	57,5	52,4	56,3	12,9
Totale	79,6	59,8	45,5	47,1	9,1

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Nel dettaglio delle singole realtà regionali (tab. 8), queste brevi e iniziali riflessioni sulla dimensione territoriale trovano alcune conferme. In particolare, se da un lato è veramente esiguo il numero di contratti decentrati depositati dalle imprese del Meridione, in termini percentuali questi ultimi contratti propongono con maggiore frequenza l’indicazione di specifici obiettivi. A titolo di esempio, si rileva infatti che in tema di produttività le percentuali maggiori si rilevano in tutte le Regioni meridionali ed in particolare in Molise (92,5%), Campania (87,7%), Calabria (87,1%) e Sardegna (87,1%).

Tab. 8 – Obiettivi della contrattazione decentrata in base alla Regione (val. %).

Regioni	Produttività	Redditività	Qualità	Efficienza	Innovazione
Piemonte	79,0	59,5	59,0	56,1	8,0
Valle D'Aosta	82,4	72,1	47,1	30,9	4,4
Lombardia	78,7	60,3	47,5	49,1	11,6
Trentino A.A.	66,7	69,0	29,5	39,9	9,5
Veneto	80,2	52,9	42,8	47,5	7,8
Friuli V.G.	84,4	58,2	50,2	55,8	9,1
Liguria	83,3	66,3	42,1	46,4	5,6
Emilia Romagna	76,3	60,8	41,0	35,6	5,2
Toscana	75,7	59,5	30,4	37,3	4,4
Umbria	89,4	53,5	48,9	61,2	10,8
Marche	77,8	66,5	40,1	48,1	7,9
Lazio	88,1	66,3	49,1	50,0	13,2
Abruzzo	82,1	60,1	50,1	57,8	13,7
Molise	92,5	58,2	56,7	70,1	14,9
Campania	87,7	51,3	60,5	62,7	13,2
Puglia	85,8	63,8	44,2	45,4	9,5
Basilicata	85,5	54,7	54,1	44,2	7,0
Calabria	87,1	59,2	40,8	59,9	19,0
Sicilia	83,3	59,1	57,4	66,3	17,2
Sardegna	87,1	57,2	45,0	42,1	10,1
Totale	79,6	59,8	45,5	47,1	9,1

³¹ Vedi la Relazione sullo stato di attuazione della normativa a sostegno delle startup e delle PMI innovative – 2017, <https://bit.ly/2EonVpq>

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

In altre aree, è elevato il dato sull'obiettivo della produttività in Umbria (89,4%) e nel Lazio (88,1%). Nel complesso, risulta confermato, come elemento sostanzialmente strutturale, l'indicazione dell'obiettivo della redditività. Analizzando nel dettaglio la tabella 8 non si evincono scostamenti e differenziazioni rilevanti su base regionale, ad eccezione della valle D'Aosta (72,1%), del Trentino Alto Adige (69,0%), della Marche (66,5%), della Liguria (66,3%) e del Lazio (66,3%).

Più articolato è il dato complessivo relativo alla qualità, che in buona sostanza conferma quanto già detto in precedenza. Come per la produttività, in diverse Regioni del Sud e delle Isole si registrano elevate percentuali di contratti depositati in cui la qualità costituisce un obiettivo incrementale cui sono agganciati i premi di risultato: Campania (60,5%), Sicilia (57,4%), Molise (56,7%). A ciò si aggiunge il dato relativo al Piemonte (59,0%).

Considerazioni del tutto analoghe possono essere effettuate rispetto all'obiettivo dell'efficienza e prendendo in esame nel dettaglio delle percentuali relative alle Regioni Molise (70,1%), Sicilia (66,3%), Campania (62,7%), Calabria (59,9%), Abruzzo (57,8%). Per quanto riguarda le altre aree del Paese, percentuali significative di contratti decentrati con l'obiettivo efficienza sono riscontrabili in Umbria (61,2%), Piemonte (56,1%) ed in Friuli Venezia Giulia (55,8%).

Se quindi si rileva una sostanziale omogeneità tra gli obiettivi della qualità e della efficienza, per quanto riguarda quello dell'innovazione emergono alcune evidenze. In particolare, rispetto al dato medio, questo obiettivo ricorre con maggiore frequenza nei contratti depositati in Regioni come la Calabria (19,0%), la Sicilia (17,2%) e il Molise (14,9%).

Tab. 9 – Obiettivi della contrattazione decentrata in base alla tipologia di contratto collettivo (val. %).

Tipologia	Produttività	Redditività	Qualità	Efficienza	Innovazione
Aziendale	79,1	61,1	50,6	51,4	9,5
Territoriale	82,0	53,6	21,0	26,3	7,2
Totale	79,6	59,8	45,5	47,1	9,1

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

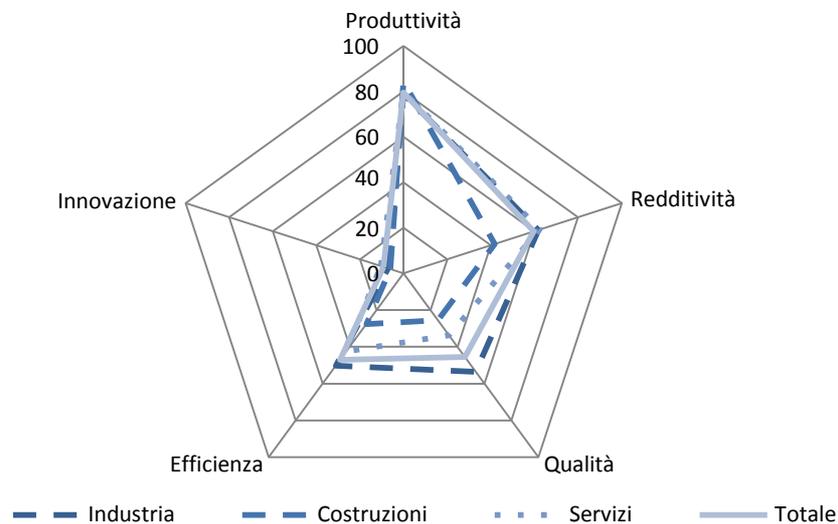
Infine, appare opportuno effettuare una verifica del rapporto tra obiettivi della contrattazione e tipologia di contratto collettivo (aziendale-territoriale). La Tab. 9 mostra che la produttività, la redditività e la stessa innovazione sono presenti sostanzialmente in misure analoghe sia nei contratti di natura aziendale che in quelli territoriali: ad eccezione in parte della redditività, sotto questo profilo non appaiono troppo marcati gli scostamenti percentuali né tra le due tipologie contrattuali, né rispetto il dato medio sul complesso delle aziende.

Parimenti, è altrettanto significativo che gli obiettivi qualità ed efficienza sia in larga parte presenti nei contratti aziendali, con percentuali nettamente inferiori nella contrattazione territoriale (rispettivamente il 21,0% ed il 26,3%).

Riepilogando nella comparazione sembrerebbe manifestarsi una vocazione settoriale nella scelta degli obiettivi, determinata dalle caratteristiche stesse del settore. Infatti le Costruzioni sembrano prediligere relativamente più gli obiettivi di Produttività, mentre l'Industria è relativamente più orientata alla Qualità e l'Efficienza, nei Servizi invece risulta determinante la Redditività (v. Fig. 7).

Da rimarcare è la scarsa propensione di tutti i settori a fissare obiettivi in termini di Innovazione. Andrebbero fatte alcune riflessioni sulla capacità della misura di stimolare processi che aumentino l'innovazione. Una prima riflessione deriva dalla natura stessa della misura che premia il salario accessorio. Il salario è notoriamente il prezzo del lavoro quindi questa bassa propensione potrebbe essere spiegata dal fatto che la misura si adatta prevalentemente a processi produttivi ad alta intensità di lavoro meno a quelli ad alta intensità di capitale/tecnologia. Un'altra ipotesi che si potrebbe fare è lo spiazzamento delle scelte degli imprenditori dovute ad altre misure che premiano l'innovazione tecnologica come quelle proposte dal contestuale Piano per industria 4.0³². Nonostante la generale scarsa propensione nel fissare obiettivi di innovazione, è comunque chiaro un ruolo di questo obiettivo nelle scelte strategiche di competizione soprattutto per le piccole imprese e di quelle del Mezzogiorno.

Fig. 7 – Gerarchizzazione scelta degli obiettivi per settore



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

5.3 Indicatori di risultato

Come detto, alla sezione 6 della scheda di monitoraggio doveva essere dichiarato almeno un indicatore per la misurazione degli incrementi di risultato cui collegare la parte variabile del salario. Nella stessa scheda era fornito, solo a fini esemplificativi e non esaustivi, un elenco di questi indicatori (vedi tab. seguente).

Tab. 10 – Indicatori della contrattazione decentrata (val. %).

Indicatori previsti nel contratto	Si	No	Totale
Volume della produzione/n. dipendenti	27,9	72,1	100,0
Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	26,0	74,0	100,0
MOL/VA di bilancio	27,2	72,8	100,0
Indici di soddisfazione del cliente	18,4	81,6	100,0
Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	10,6	89,4	100,0
Riduzione degli scarti di lavorazione	16,6	83,4	100,0
% di rispetto dei tempi di consegna	9,2	90,8	100,0
Rispetto previsioni di avanzamento lavori	5,3	94,7	100,0
Modifiche organizzazione del lavoro	9,0	91,0	100,0

³² Sia consentito rinviare a Iadevaia, Resce (2018), Tendenze evolutive del mercato del lavoro ed ecosistemi 4.0, "Professionalità e studi" n. 5/2018, Bergamo 2018

Lavoro agile (smart working)	1,2	98,8	100,0
Modifiche ai regimi di orario	6,9	93,1	100,0
Rapporto costi effettivi/costi previsti	9,6	90,4	100,0
Riduzione assenteismo	35,8	64,2	100,0
N. brevetti depositati	0,2	99,8	100,0
Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	1,4	98,6	100,0
Riduzione dei consumi energetici	4,4	95,6	100,0
Riduzione numero infortuni	12,2	87,8	100,0
Riduz. tempi di attraversamento interni lavorazione	3,2	96,8	100,0
Riduzione tempi di commessa	4,6	95,4	100,0
Ristori	0,1	99,9	100,0
Altro	19,3	80,7	100,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

In primo luogo, è estremamente significativo rilevare che la riduzione dell'assenteismo rappresenta l'indicatore utilizzato in ben oltre 1/3 dei contratti depositati (35,8%). In oltre 1/4 dei contratti sono presenti indicatori quali il rapporto tra volume della produzione per numero di dipendenti (27,9%), il rapporto tra margine operativo lordo (MOL) e valore aggiunto (VA) di bilancio (27,2%) e il rapporto tra fatturato o VA di bilancio per numero di dipendenti (26,0%). Decisamente basso – e lontano in termini di ricorrenza – è pertanto il lavoro agile (1,2%), a dire che le performance dei lavoratori, cui ricollegare il premio retributivo, sono ancora tayloristicamente misurate sulla base del criterio presenza/assenza sul luogo di lavoro.

Tab. 11 – Indicatori della contrattazione decentrata in base ai macro settori economici (val. %).

Settori	Riduzione assenteismo	Volume della produzione/n. dipendenti	MOL/VA di bilancio	Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
Industria	42,2	28,8	30,7	22,9
Costruzioni	14,9	42,2	19,5	40,3
Servizi	28,3	25,1	25,6	29,3
Totale	35,8	27,9	27,2	26,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Il risultato non cambia considerando il settore merceologico di appartenenza: in linea generale, la riduzione dell'assenteismo costituisce un contenuto rilevantisimo nella contrattazione decentrata delle imprese dell'Industria (42,2%). Nelle Costruzioni ricorrono invece con maggiore frequenza indicatori come il rapporto tra volume della produzione per numero di dipendenti (42,2%) ed il rapporto tra fatturato o VA di bilancio per numero di dipendenti (40,3%), mentre nei Servizi non emergono rilevanti scostamenti rispetto al dato medio.

Anche ad un maggior livello di dettaglio (tab. 12), la riduzione dell'assenteismo risulta l'indicatore presente nella maggioranza dei contratti depositati da imprese dei settori del Tessile, abbigliamento e calzature (60,7%), del Legno e carta (55,8%), del Chimico, farmaceutico e petrolifero (53,8%), con punte altrettanto significati nelle imprese dei Trasporti (43,2%) ed in quelle Metallurgiche e dei prodotti in metallo (41,2%).

Tab. 12 – Indicatori della contrattazione decentrata in base ai settori economici (val. %).

Settori	Riduzione assenteismo	Volume della produzione/n. dipendenti	MOL/VA di bilancio	Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
Industria estrattiva	35,7	37,8	18,2	11,9
Alimentari bevande e tabacco	31,6	39,9	20,7	18,2
Tessili abbigliam. calzature	60,7	16,6	48,1	12,6
Legno e carta	55,8	37,7	23,6	16,7
Chimiche farmaceutiche petrolifere	53,8	38,2	32,7	25,4
Metallurgiche e prodotti in metallo	41,2	33,9	18,8	22,5
Elettriche elettroniche ottiche medicali	37,9	19,7	28,2	33,7
Macchin. attrezzature mezzi di trasporto	36,6	24,7	28,1	33,5
Altre industrie manifatturiere	36,9	34,1	26,5	27,0
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	34,3	12,9	49,2	9,6
Costruzioni	14,9	42,2	19,5	40,3
Commercio	36,3	22,0	23,5	41,0
Trasporti	43,2	36,7	16,7	13,2
Alloggio e ristorazione	18,3	21,5	17,5	23,7
Informazione e comunicazione	19,9	18,7	28,1	36,5
Attività finanziarie e assicurative	5,2	24,0	22,7	21,8
Attività professionali, scientifiche e tecniche	27,8	26,5	29,8	33,1
Istruzione	25,3	30,0	34,7	42,9
Sanità	21,7	25,2	36,9	30,6
Altre attività dei servizi	34,6	21,1	26,8	26,8
Totale	35,8	27,9	27,2	26,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Sempre in ordine al settore, più omogeneo è il dato sul rapporto tra volume della produzione per numero di dipendenti (ad eccezione delle Costruzioni, come sopra ricordato), con una maggiore presenza nei contratti depositati da aziende dei settori Alimentare, bevande e tabacco (39,9%), Chimico, farmaceutico e petrolifero (38,2%), Industria estrattiva (37,8%), Legno e carta (37,7%) e Trasporti (36,7%).

Il rapporto MOL/VA di bilancio trova una ampia applicazione in poco meno delle imprese dei Servizi dell'energia, gas, acqua ed ambiente (49,2%) e del Tessile, abbigliamento e calzature (48,1%), nonché in una elevata percentuale delle imprese del settore sanitari (36,9%).

Oltre alle Costruzioni, il rapporto tra fatturato o VA di bilancio per numero di dipendenti è un indicatore relativamente più presente nella contrattazione decentrata nei settori dell'Istruzione (42,9%), del Commercio (41,0%) e dell'Informazione e comunicazione (36,5%).

Tab. 13 – Indicatori della contrattazione decentrata in base alla classe di dipendenti di impresa (val. %).

Dimensione azienda	Riduzione assenteismo	Volume della produzione/n. dipendenti	MOL/VA di bilancio	Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
Fino a 15	26,8	28,4	24,2	32,6
Da 15 a 50	31,0	25,7	26,9	29,5
Da 50 a 100	36,7	28,4	27,1	27,4
Da 100 a 250	40,1	29,2	29,7	24,6
250 e oltre	40,6	27,2	31,4	19,5
Totale	35,8	27,9	27,2	26,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Dai dati emerge una tendenziale correlazione tra indicatori utilizzati nella contrattazione decentrata e la dimensione di impresa. La tabella 13 mostra in particolare con estrema chiarezza che riduzione dell'assenteismo e del rapporto MOL/VA di bilancio crescono al crescere del numero dei dipendenti.

Vale invece la dinamica opposta per l'indicatore del rapporto tra fatturato o VA di bilancio per numero di dipendenti, che decresce in termini percentuali con il crescere del numero di dipendenti. Tali correlazioni non sembrano sussistere invece per il rapporto volume della produzione per numero di dipendenti. Dunque, le dimensioni aziendali determinano chiaramente le strategie di selezione degli indicatori, rispecchiando le diverse esigenze organizzative, in particolare al crescere della dimensione cresce il problema dell'assenteismo, come cresce l'esigenza dell'azienda di misurarsi con indici di bilancio evitando di commisurare gli incrementi di bilancio con il numero dei dipendenti.

La Tabella che segue mostra che la riduzione dell'assenteismo è l'indicatore presente in poco meno della metà dei contratti depositati dalle imprese del Meridione (47,8%). Sempre in termini percentuali, in questa area del Paese si rileva una elevata incidenza dell'indicatore del rapporto volume della produzione per numero di dipendenti (36,6%), mentre il rapporto MOL/VA di bilancio ricorre in maniera relativamente maggiore nei contratti depositati dalle imprese del Centro (31,0%).

Tab. 14 – Indicatori della contrattazione decentrata in base all'area geografica (val. %).

Circoscrizione	Riduzione assenteismo	Volume della produzione/n. dipendenti	MOL/VA di bilancio	Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
Nord Ovest	37,6	27,8	26,1	25,9
Nord Est	29,7	27,0	27,9	27,9
Centro	38,6	26,2	31,0	23,4
Sud e Isole	47,8	36,6	21,7	23,9
Totale	35,8	27,9	27,2	26,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Considerando le singole Regioni (tab. 15), la riduzione dell'assenteismo è un indicatore ricorrente in oltre la metà dei contratti depositati da imprese della Basilicata (59,9%), della Campania (59,5%) e dell'Umbria (51,8%).

Tab. 15 – Indicatori della contrattazione decentrata in base alla Regione (val. %).

Regioni	Riduzione assenteismo	Volume della produzione/n. dipendenti	MOL/VA di bilancio	Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
Piemonte	48,4	27,7	30,1	20,2
Valle D'Aosta	26,5	25,0	29,4	14,7
Lombardia	34,2	28,4	24,4	28,0
Trentino A.A.	38,2	14,9	15,9	10,1
Veneto	40,7	26,9	28,8	25,8
Friuli V.G.	35,2	25,7	19,1	22,4
Liguria	39,0	20,4	31,2	22,8
Emilia Romagna	17,7	29,4	30,9	33,9
Toscana	40,4	22,0	41,6	18,2
Umbria	51,8	30,2	31,2	25,2
Marche	43,8	24,9	25,3	26,4
Lazio	32,9	30,0	21,5	27,5
Abruzzo	47,8	37,6	27,4	29,2
Molise	44,8	55,2	29,9	25,4
Campania	59,5	37,4	19,6	17,8
Puglia	39,7	39,2	19,6	32,9
Basilicata	59,9	37,8	17,4	14,5
Calabria	29,9	24,5	15,6	20,4
Sicilia	46,7	35,4	25,2	26,2
Sardegna	35,3	32,0	20,1	20,5
Totale	35,8	27,9	27,2	26,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Sempre in tema di riduzione di assenteismo, percentuali altresì consistenti sono presenti nei contratti depositati in Piemonte (48,4%), Abruzzo (47,8%), Sicilia (46,7%) e Molise (44,8%).

Il rapporto tra volume della produzione e numero di dipendenti è inserito in un numero elevato dei contratti depositati nelle Regioni Molise (55,2%), Puglia (39,2%), Basilicata (37,8%), Abruzzo (37,6%) e Campania (37,4%).

Ancora, tra i dati più significativi va segnalato che il rapporto tra MOL e VA di bilancio è presente nel 41,6% dei contratti depositati da imprese della Toscana, mentre il rapporto tra fatturato o VA di bilancio per il numero di dipendenti è inserito nel 33,9% dei contratti depositati da imprese dell'Emilia Romagna e nel 32,9% da quelli relativi alla Puglia.

Gli indicatori finora considerati non variano in modo significativo infine in ragione della tipologia di contrattazione (tab. 16): solo per quanto riguarda la riduzione dell'assenteismo è dato osservare una minore incidenza in termini percentuali nella contrattazione territoriale (28,5%).

Tab. 16 – Indicatori della contrattazione decentrata in base alla tipologia di contratto (val. %).

Tipologia Contratto	Riduzione assenteismo	Volume della produzione/n. dipendenti	MOL/VA di bilancio	Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
Aziendale	37,3	27,7	27,2	25,3
Territoriale	28,5	29,2	27,3	29,4
Totale	35,8	27,9	27,2	26,0

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

6. Prime brevi conclusioni

In questo scritto è esaminata la misura di detassazione del salario di risultato ad un triennio dalla sua riforma del 2016. L'andamento dei depositi degli accordi effettuati nel triennio, mostrano, scontato il picco iniziale, una certa stabilità della misura.

Non si è inteso esaminare la misura dal punto di vista del suo impatto economico (ad es. stima dei beneficiari, stima del premio medio) – su cui si sono impegnati altri³³ – quanto verificare le caratteristiche della contrattazione di secondo livello depositata ai fini dell'accesso al premio fiscale. Anche a causa della latente centralizzazione frammentata del sistema di contrattazione collettiva nel suo complesso, gli accordi depositati non sembrano essere riusciti a smarcarsi dalle determinanti fondamentali che pesano come macigni su diffusione e copertura del secondo livello: territorio, settore e dimensione aziendale. Da questo punto di vista, può solo segnalarsi che quest'ultima determinante sembra aver avuto un minore impatto: come detto, se si considerano gli accordi depositati nel loro complesso, risulta una certa equidistribuzione tra le varie classi dimensionali d'impresa. In altre parole, anche le PMI hanno presentato istanza – e sottoscritto/aderito a contratti di secondo livello. Probabilmente in questo contesto ha avuto un ruolo la possibilità di aderire alla contrattazione territoriale.

Altra chiara evidenza, ad uno sguardo d'insieme, è che, dopo l'iniziale tentennamento, anche grazie agli ulteriori incentivi normativi ed economici, cominciano a diffondersi il welfare aziendale e la partecipazione dei lavoratori. Infatti, in particolare la quota di accordi che disciplina il primo nel 2018 arriva a superare il 32%, mentre per il secondo, le quote, seppur ancora contenute, mostrano anch'esse nel 2018 una crescita non irrilevante attestandosi quasi sul 19%.

Infine, in questo rapporto si è solo cominciato a sondare altre sezioni della "dichiarazione di conformità", quelle cioè relative agli obiettivi aziendali ed agli indicatori cui, nei contratti, sono ricollegati l'erogazione dei premi di risultato. Questo primo esercizio, mostra evidenze, per così dire, deludenti: si pensi al frequente ricorrere – all'epoca di industria 4.0 e del lavoro agile –

³³ Vedi Centra, 2018.

dell'indicatore della riduzione dell'assenteismo per misurare le performance degli addetti. Sono tuttavia presenti anche indicazioni di altro tipo che andremo a verificare meglio nel futuro: posta la generale scarsa propensione nel fissare obiettivi di innovazione, è infatti comunque evidente un ruolo di questo obiettivo nelle scelte strategiche di competizione soprattutto per le piccole imprese e di quelle del Mezzogiorno.

Riferimenti bibliografici

- Bergamante *et alii* (2017), *Le politiche soft di diffusione del secondo livello di contrattazione: un primo monitoraggio*, Inapp, mimeo
- Bergamante F., Marocco M. (2017), *Il doppio livello di contrattazione collettiva in Italia: tendenze recenti alla luce dell'indagine Inapp-RIL*, Quaderni di Rassegna Sindacale, XVIII, 4, pp. 181-197
- Bergamante F., Marocco M. (2018), *Membership datoriale e contrattazione collettiva in Italia: evidenze empiriche dall'indagine INAPP-RIL*, Paper presentato alla Conferenza Adapt "Transizioni occupazionali, percorsi formativi e professionali, valore del lavoro nella IV rivoluzione industriale", Bergamo, 29/11-1/12-2018
- Boeri T. (2014), *Two-Tier Bargaining*, IZA DP No. 8358, IZA Discussion Paper No. 8358, July 2014, <https://goo.gl/846G2J>
- Boeri T. (2017), *Perverse effects of two-tier wage bargaining structures*, IZA World of Labor, <https://goo.gl/6ZiRaq>
- Bordogna L., Pedersini R. (2015), *Economic crisis, new EU economic governance and the regulation of labour*, Paper for ILERA, CAPE TOWN, September 2015, <https://goo.gl/BdQiTa>
- Caruso B. (2017), *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT, 2017, 326
- Centra M. (2018), *La detassazione del salario di risultato: le evidenze ricavate dal repository centrale del Ministero del lavoro*, in Cnel, "Rapporto su Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018"
- Cnel (2018), I numeri dell'Archivio contratti, in Notiziario dell'Archivio Contratti, n. 31, ottobre 2018, <https://bit.ly/2En3tFH>
- Eurofound (2014), *Changes to wage-setting mechanism in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime*, Dublin, <https://goo.gl/auGa2O>
- Forlivesi M. (2018), *La rappresentatività datoriale: funzioni, modelli, indici di accertamento*, in Lavoro e Diritto, 2018, 3, 521- 544.
- Iadevaia V., Resce M. (2018), *Tendenze evolutive del mercato del lavoro ed ecosistemi 4.0*, "Professionalità e studi" n. 5/2018, Bergamo 2018
- Kangur A. (2018), *Competitiveness and Wage Bargaining Reform in Italy*, IMF Working Paper, WP/18/61, <https://goo.gl/wNR5SR>
- Lassandari A. (2017), *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2017, 153, 1-19
- Liso F. (2018), *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, Bollettino Adapt, 23 aprile 2018, <https://goo.gl/WEcDHm>
- Marginson P. (2015), *Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?*, European Journal of Industrial Relations, 2015, Vol. 21(2) 97– 114
- Marocco M. (2018), *Gli incentivi economici al salario variabile*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 2, 668-684.
- Massagli E. (2018), *Le novità (e le mancanze) della Circolare 5/E sul welfare aziendale*, in @bollettinoADAPT del 3 aprile 2018, n. 13
- Menegatti E. (2017), *Challenging the EU Downward Pressure on National Wage Policy*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2017, volume 33, number 2 , p. 195–220
- Oecd (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, 2017, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- Papa V. (2016), *Verso una rappresentatività misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentatività datoriale*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2016, 21-48.
- Regalia I., Regini M. (2018), *Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis*, South European Society and Politics, Volume 23, Issue 1, pp. 63-79
- Resce m. (2018), *Produttività del lavoro in Italia e misure di sostegno nella contrattazione aziendale*, Economia & Lavoro n. 3/2018, Carrocci Editore, Roma 2018

Scarponi S. (2016), *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 295/2016, <https://goo.gl/ZD75ZY>

Sciarra S. (2014), *Social law in the wake of the crisis*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT – 108/2014, <https://goo.gl/KKi7qf>

Treu T. (2018), *La contrattazione collettiva in Europa*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, n. 2/XXVIII, pp. 372-411