

# ecoslab

IV incontro Biennale dello  
sviluppo economico e sociale

Lazio 2019

## LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEL LAZIO

Roma  
12 luglio 2019

Camera di Commercio di Roma  
Sala del Tempio di Adriano  
Piazza di Pietra

Rapporto di ricerca

# INDICE

<b>Considerazioni introduttive</b>	<b>Pag.</b>	<b>1</b>
<b>Parte prima</b>		
<b>L'ANALISI STRUTTURALE</b>	<b>"</b>	<b>2</b>
1. La contrattazione di secondo livello una realtà da interpretare	<b>"</b>	<b>3</b>
1.1. Il contesto nazionale	<b>4</b>	
2. La contrattazione di secondo livello nel Lazio: una realtà differenziata	<b>12</b>	
2.1. Articolazione territoriale, tipologie contrattuali e andamento temporale	<b>"</b>	<b>15</b>
2.2. L'articolazione settoriale	<b>"</b>	<b>16</b>
2.3. I soggetti beneficiari	<b>"</b>	<b>19</b>
2.4. Gli obiettivi da conseguire	<b>"</b>	<b>21</b>
<b>Allegato statistico</b>	<b>"</b>	<b>24</b>
<b>Parte seconda</b>		
<b>L'INDAGINE PRESSO GLI STAKEHOLDER</b>	<b>"</b>	<b>28</b>
3. La contrattazione decentrata e la vitalità dei corpi intermedi	<b>"</b>	<b>29</b>
3.1. Andamenti e motivazioni	<b>"</b>	<b>29</b>
3.2. La valutazione complessiva e gli impatti sul sistema	<b>"</b>	<b>30</b>
3.3. I contenuti degli accordi	<b>"</b>	<b>34</b>
3.4. Le prospettive	<b>"</b>	<b>36</b>

**Rur (Rete Urbana delle Rappresentanze – Urban Research Institute)** è un centro di ricerche e progetti attività che svolge come associazione senza fini di lucro, cui aderiscono istituzioni e grandi imprese

RUR  
Via di Porta Pinciana,6  
00187 Roma  
[www.rur.it](http://www.rur.it)  
[info@rur.it](mailto:info@rur.it)

## CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

Le **relazioni industriali** hanno svolto, con alterne fortune, un ruolo fondamentale nella storia economica del nostro paese. La frammentazione dei processi produttivi, la rivoluzione tecnologica, e anche le trasformazioni nei comportamenti politico-istituzionali, hanno posto in un cono d'ombra il fondamentale ruolo della contrattazione. Al contrario, i rapporti fra impresa e lavoratore, mediati attraverso le relazioni sindacali, nelle economie più avanzate assumono un ruolo cruciale, non solo per garantire diritti e condizioni reddituali, ma anche per coinvolgere il capitale umano negli indispensabili processi di innovazione, che sono i soli a mantenere competitivi i paesi ad economia avanzata.

Il progressivo affermarsi di una **contrattazione di secondo livello**, volta a integrare i trattamenti economici e normativi stabiliti con i contratti nazionali, ha posto in evidenza una ritrovata diffusa presenza di relazioni contrattuali che costituiscono una **ulteriore presenza dei corpi intermedi nella società italiana**.

Se non si è rappresentativi (imprese e lavoratori) evidentemente non si può contrattare. Se non si è radicati nel sociale è difficile potersi accordare su tematiche che riguardano il quadro di vita complessivo dei lavoratori e delle loro famiglie.

L'interesse per un'analisi in profondità sulla contrattazione di secondo livello nel Lazio con riferimenti al quadro nazionale, resa possibile da una collaborazione con il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, va nella direzione di esaminare un fenomeno rilevante, ma riguarda anche la **vitalità dimostrata da strutture di rappresentanza sindacale e datoriale** nel trovare una mediazione e sviluppare una collaborazione.

Inoltre, attraverso una tale forma di contrattazione si sono sperimentati benefici integrativi particolarmente efficaci come la detassazione di forme premiali in base ai risultati o istituti di welfare.

Da un punto di vista generale, colpisce la **dimensione del fenomeno** visto che, in Italia, fra il 2015 e il 2018 sono stati firmati quasi quarantamila contratti decentrati e nel Lazio circa tremila. La maggiore intensità riguarda regioni come Emilia Romagna e Veneto dove il radicamento territoriale delle imprese è particolarmente rilevante. Per quasi la metà questi contratti hanno riguardato piccoli gruppi di beneficiari (fino a 50 addetti), segno che - grazie alla contrattazione territoriale - ne hanno potuto usufruire anche piccole imprese.

Nel Lazio, come a livello nazionale, salario e orario rappresentano le più frequenti materie di contrattazione, ma la novità più rilevante è costituita dall'introduzione di istituti di **welfare aziendale**, che conferiscono alla contrattazione di secondo livello un ruolo sociale più ampio della sola dimensione aziendale.

## Parte prima

# L'ANALISI STRUTTURALE<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Lo studio è stato effettuato a soli fini scientifici nell'ambito del "**Protocollo tecnico di collaborazione**" fra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione e la Associazione RUR – Rete Urbana delle Rappresentanze del 1 ottobre 2018 prot. 3847

I dati sono aggiornati al novembre 2018

## 1. LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO UNA REALTA' DA INTERPRETARE

La contrattazione aziendale e territoriale di secondo livello ha assunto una rilevanza quantitativa, una diffusione territoriale e un'articolazione di obiettivi e strumenti, tale da travalicare i soli confini della più tradizionale gestione delle relazioni sindacali. Assume un significato specifico nell'analisi dei mutamenti istituzionali, della vitalità del corpo sociale e della rappresentanza dei suoi bisogni.

I **contratti nazionali** di lavoro regolano i rapporti fra aziende e lavoratori con funzione di **garanzia dei trattamenti economici e normativi** verso l'universo degli occupati nel settore di riferimento. Hanno rilievo generale in quanto i contratti definiscono **trattamento economico minimo** e **trattamento economico complessivo**. Sotto un tale profilo legiferare in merito a un "salario orario minimo" si sovrappone all'autonoma responsabilità delle forze sociali, rischia di irrigidire un sistema cui da tempo l'economia globale ha imposto regole e condizioni molto differenziate, rischia di ottenere contraccolpi negativi.

La contrattazione decentrata offre maggiori spazi di manovra alle parti sociali per poter integrare o aggiungere prestazioni contrattuali congruenti con le concrete condizioni esistenti a livello locale, settoriale o di gruppo.

E' una linea di evoluzione che ha avuto una lunga gestione<sup>2</sup> e una serie di provvedimenti legislativi che hanno offerto ai datori di lavoro e alle rappresentanze sindacali (RSA e RSU) di apportare modifiche agli istituti definiti a livello nazionale.

Con la Legge 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016) si sono messi in cantiere una serie di benefici che hanno dato ulteriore slancio alla contrattazione di secondo livello. In particolare si è trattato della detassazione per i premi di risultati, la partecipazione agli utili e il welfare aziendale<sup>3</sup>; la decontribuzione per misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro<sup>4</sup> e i crediti d'imposta per la formazione<sup>5</sup>.

Una specifica norma (Nota 5 L'art.14 del D.Lgs.14 settembre 2015 N°1010) inoltre ha previsto il **deposito dei contratti** di secondo livello presso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, la cui collaborazione attraverso un apposito protocollo ha reso possibile anche

---

<sup>2</sup> Si veda i numerosi accordi e protocolli confederali in questa materia

<sup>3</sup> Decreto Interministeriale 25 marzo 2016

<sup>4</sup> Decreto Interministeriale 12 settembre 2017

<sup>5</sup> Decreto Interministeriale 4 maggio 2018

l'effettuazione del presente studio. I dati elaborati sono aggiornati al novembre 2018 e comprendono l'intero archivio dei contratti attivi a partire dal 2014.

## 1.1. Il contesto nazionale

L'analisi dei dati MLPS offre un inedito quadro della contrattazione decentrata, almeno da un punto di vista strettamente quantitativo. Sono, infatti, circa 40mila i contratti depositati e registrati presso il Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali.

Le regioni che mostrano i valori più elevati superando la soglia dei 5.000 accordi decentrati sono la **Lombardia**, l'**Emilia-Romagna** e il **Veneto**. Seguono poi, sempre per numerosità assoluta, **Piemonte**, **Lazio** e **Toscana** con un ordine di grandezza attorno i 3mila contratti registrati. Anche nella precedente rilevazione del 2016 le sei Regioni si trovavano più o meno nella stessa posizione. Naturalmente i dati assoluti vanno posti in relazione con il potenziale dei lavoratori interessati a queste formule di contrattazione integrativa (tab. 1).

Confrontando i contratti con il numero di lavoratori dipendenti nelle imprese attive si evince che nella media italiana ad ogni contratto sono **potenzialmente interessati 301 lavoratori dipendenti**. La Regione dove sono più diffusi è l'Emilia-Romagna con un contratto ogni 172 dipendenti nelle aziende attive presenti nel territorio regionale, seguita dal Veneto con 225, dal Trentino-Alto Adige con 268 e dal Piemonte con 267.

Il **Lazio**, che pure in valore assoluto si colloca al quinto posto della graduatoria nazionale con 2.812 contratti firmati, in rapporto al potenziale di lavoro dipendente nel settore aziendale scala molte posizioni scendendo al quindicesimo posto con un contratto ogni 523 dipendenti (fig. 1).

Da una valutazione complessiva di larga massima emerge come in Italia circa **tre quarti dei lavoratori dipendenti** sono effettivamente coinvolti in qualche forma di contrattazione decentrata, nel Lazio la quota si riduce.

Nel confronto con identica **rilevazione effettuata nel 2016** emergono alcune differenziazioni. L'Emilia Romagna dal secondo passa al primo posto, mentre il Veneto dal quinto posto sale al secondo; il Trentino Alto Adige scende di due posizioni collocandosi al terzo posto. Anche il Friuli-Venezia Giulia passa dal quarto all'ottavo posto. Una maggiore diffusione invece registra il Piemonte che dal sesto passa al quarto posto.

Nelle Regioni del Mezzogiorno, dove questo tipo di contrattazione è meno diffusa, sale solo la Calabria, mentre scende la Puglia che si attese all'ultimo posto con un contratto ogni 975 dipendenti operanti in aziende attive.

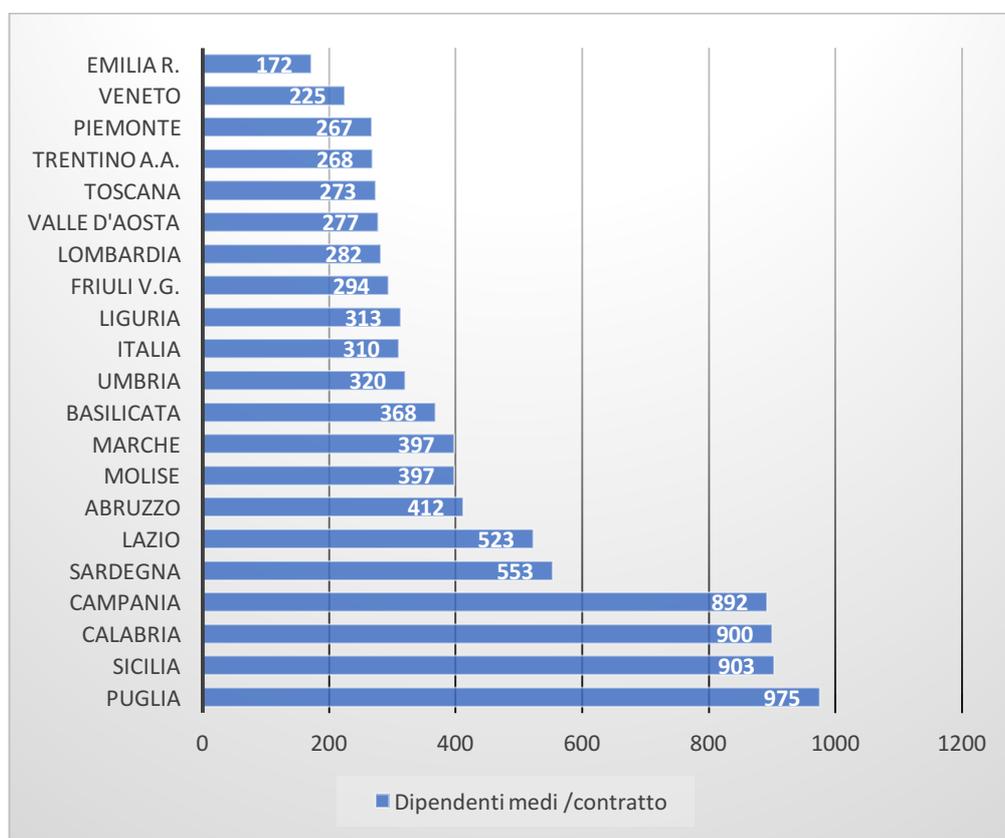
Tab. 1 - Contratti di secondo livello e dipendenti nelle regioni italiane (2018)

	Numero contratti di secondo livello	Totale dipendenti 2018 (in migliaia)	Occupati alle dipendenze nelle imprese attive <sup>1</sup> (in migliaia)
<b>Piemonte</b>	3.527	1.396	941
<b>Valle d'Aosta</b>	83	41	23
<b>Liguria</b>	854	451	267
<b>Lombardia</b>	11.064	3.529	3.118
<b>NORD OVEST</b>	<b>15.528</b>	<b>5.417</b>	<b>4.350</b>
<b>Trentino AA</b>	1.008	393	270
<b>Friuli V.G.</b>	896	403	263
<b>Veneto</b>	5.430	1.671	1.221
<b>Emilia Romagna</b>	6.641	1.562	1.144
<b>NORD EST</b>	<b>13.975</b>	<b>4.030</b>	<b>2.899</b>
<b>Toscana</b>	2.719	1.190	743
<b>Marche</b>	720	487	286
<b>Umbria</b>	481	265	154
<b>Lazio</b>	2.812	1.885	1.472
<b>CENTRO</b>	<b>6.732</b>	<b>3.827</b>	<b>2.654</b>
<b>Abruzzo</b>	493	372	203
<b>Molise</b>	78	77	31
<b>Campania</b>	796	1.240	710
<b>Puglia</b>	498	922	486
<b>Basilicata</b>	185	140	68
<b>Calabria</b>	171	401	154
<b>Sicilia</b>	505	1.037	56
<b>Sardegna</b>	327	434	181
<b>SUD E ISOLE</b>	<b>3.053</b>	<b>4.623</b>	<b>2.290</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>39.288</b>	<b>17.896</b>	<b>12.193</b>

1) 2017

Fonte: Ministero del Lavoro e Politiche Sociali e Istat, 2018

**Fig. 1 - La maggiore diffusione regionale dei contratti di prossimità in rapporto ai dipendenti**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali e Istat, 2018

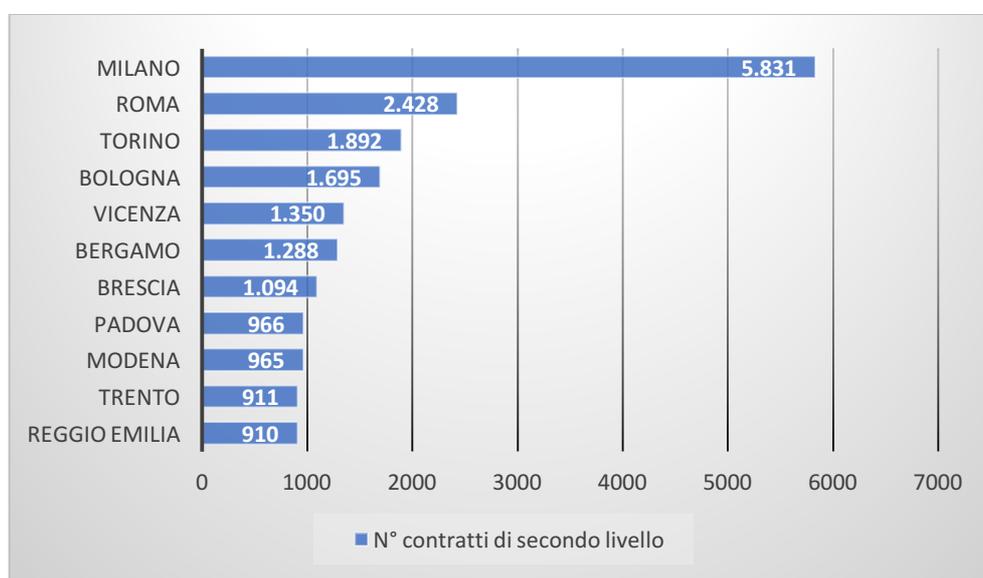
Un ulteriore approfondimento sulla “granularità” contrattuale nei territori vede le due realtà metropolitane maggiori registrare il più elevato numero di contratti firmati. Raggiungono le 5.831 unità nella Città Metropolitana di **Milano** pari al 53% dell’intera Lombardia, e i 2.428 in quella di **Roma** l’86% del valore raggiunto nell’intero Lazio.

Date anche le rilevanti differenze nella base produttiva delle due aree, assume un importante rilievo il **fattore metropolitano** come generatore di una più intensa contrattualità fra le parti sociali. Bisogna tener conto che alcuni istituti riguardano anche la conciliazione di genere o i costi familiari del welfare particolarmente elevati nelle realtà metropolitane.

Ciò è confermato anche dalle posizioni successive detenute da **Torino** con 1.892 contratti (54% del totale regionale) e **Bologna** con 1.695, che tuttavia rappresenta solo il 26% del totale regionale.

Si conferma policentrico il sistema veneto dove **Padova** e **Vicenza** complessivamente coprono il 43% dell'insieme dei contratti decentrati (fig. 2).

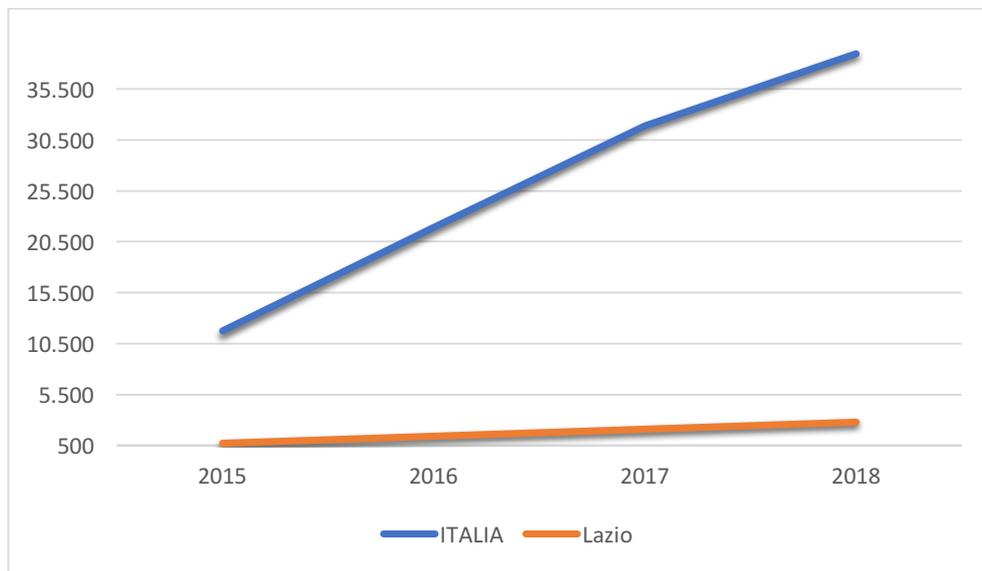
**Fig. 2 – Le province con maggiore numerosità di contratti decentrati (v.a.)**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

La maggiore spinta alla contrattazione di prossimità si è avuto nel 2015, mentre negli anni successivi l'avvio di nuovi contratti ha subito un naturale rallentamento, dovendosi considerare che il processo è cumulativo e che, quindi, lo stock dei contratti negli anni comunque aumenta (fig. 3).

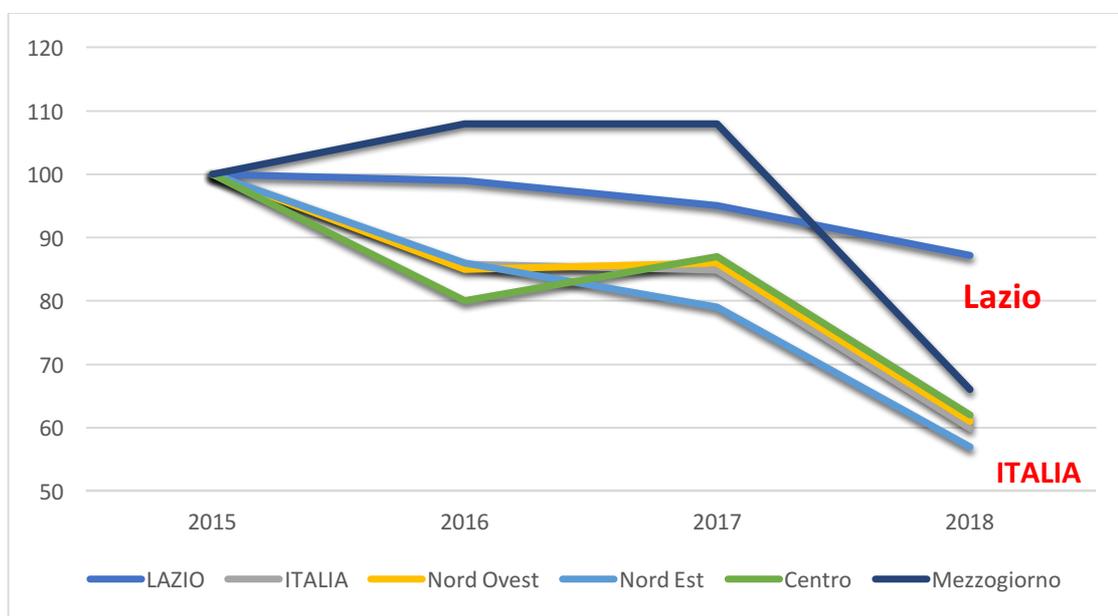
**Fig.3 – Andamento cumulato dei contratti di secondo livello (2015 -2018 – v.a.)**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

Fatto 100 i contratti che registrano come anno di inizio di validità il 2015, nella media nazionale, in quella del Centro Italia e anche del benchmark Emilia Romagna, la numerosità dei contratti si riduce del 40%, mentre nel Lazio questa forma di contrattazione integrativa resta ancora relativamente vivace, visto che i contratti aventi come inizio il 2018 sono di poco inferiori al 10% a quelli stipulati nel 2015. La dinamica meridionale registra tempi sfalsati rispetto al resto del paese (fig. 4).

Fig. 4 - Contratti di secondo livello per anno di inizio di validità (Numero Indice 2015=100)

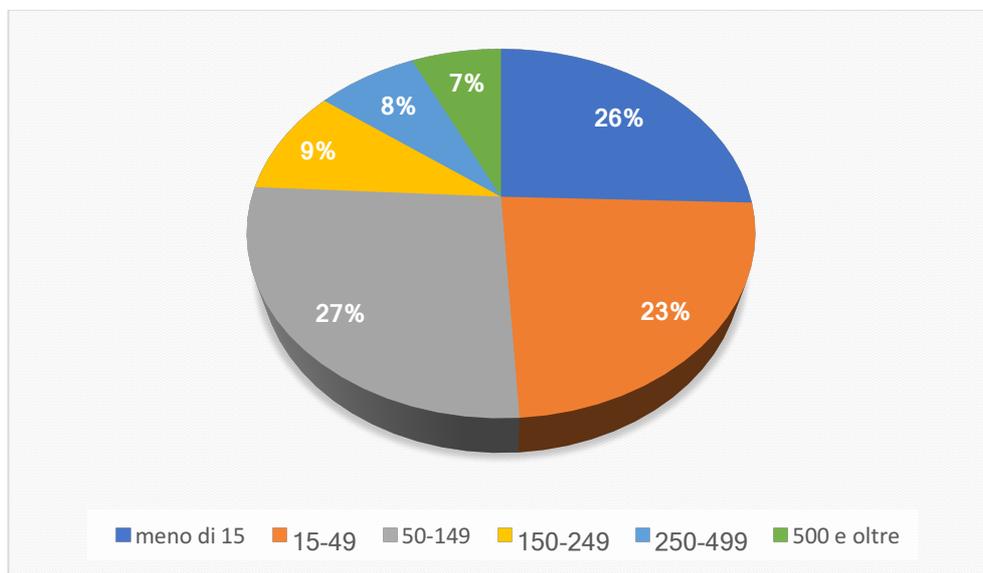


Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

La doppia modalità contrattuale “aziendale” e “territoriale” ha consentito una diffusione dei contratti decentrati anche a realtà produttive di **piccole e medie dimensioni**. Lo studio non consente di effettuare una verifica sulla natura negoziale dei contratti, e i testimoni privilegiati segnalano anche la possibile presenza di contratti spuri. Tuttavia, la distribuzione dei contratti di secondo livello per numero dei lavoratori beneficiari indica come quasi la metà degli accordi hanno riguardato gruppi inferiori ai 50 dipendenti, per il 26,8% fra 50 e 149 lavoratori, il 9,5% fra 150 e 249, il 7,7% fra 250 e 499 lavoratori e ben il 6,9% oltre i 500 dipendenti, ovvero contratti di secondo livello sono presenti in 2.717 grandi aziende (fig. 5).

Una stima puramente esemplificativa, basata sul valore ponderale della distribuzione in classi, valuterebbe in 9,3 milioni i lavoratori dipendenti di imprese attive, coinvolti a vario titolo nella contrattazione di secondo livello.

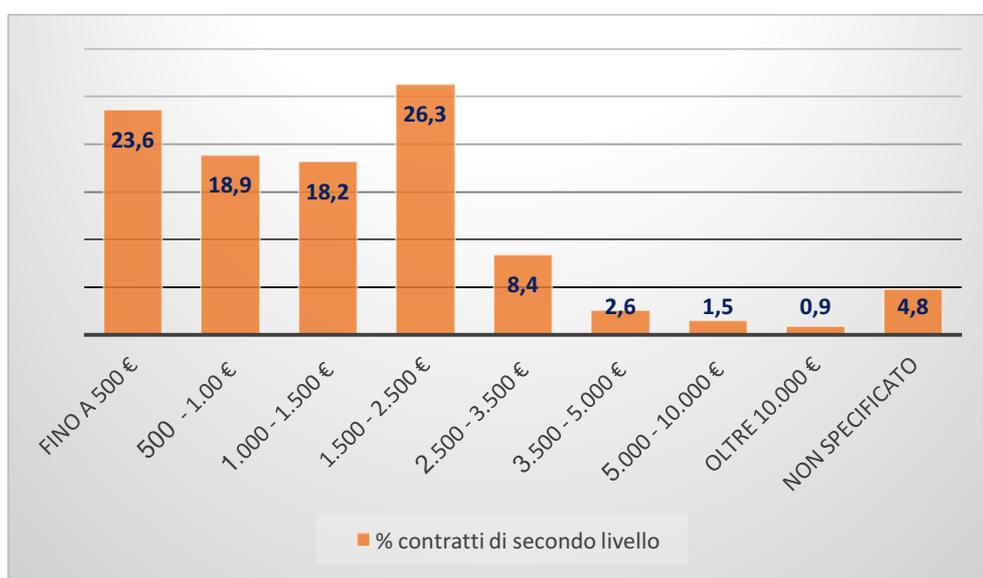
**Fig. 5 – Distribuzione dei contratti per classe di ampiezza dei lavoratori beneficiari (val. %)**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

Un ultimo interessante aspetto di carattere generale riguarda uno degli istituti di maggiore frequenza e cioè il premio di risultato. I contratti si distribuiscono, infatti, in progressione a partire dalla classe più bassa fino a 500 € annui che caratterizza il 23,6% dei contratti, per salire a quella a maggior frequenza fra 1.500 e 2.500 € su cui converge il 26,3% dei contratti. Valori ancora superiori, naturalmente, riguardano una quota minoritaria dei contratti. Comunque sopra i 5.000 € annui si collocano 955 contratti decentrati (fig. 6).

**Fig. 6 – Distribuzione dei contratti di secondo livello per valore medio del premio di risultato (val. %)**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

## 2. LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEL LAZIO: UNA REALTÀ DIFFERENZIATA

Come evidenziato nell'analisi del contesto nazionale il Lazio ha registrato una rilevante quantità di contratti di secondo livello che, tuttavia, rapportati alla realtà occupazionale e aziendale del suo territorio rivelano una più bassa propensione, rispetto alle altre regioni del Centro Nord, a realizzare accordi decentrati.

Il semplice confronto fra peso nazionale dei contratti e realtà occupazionale e aziendale evidenzia un certo squilibrio (fig. 7).

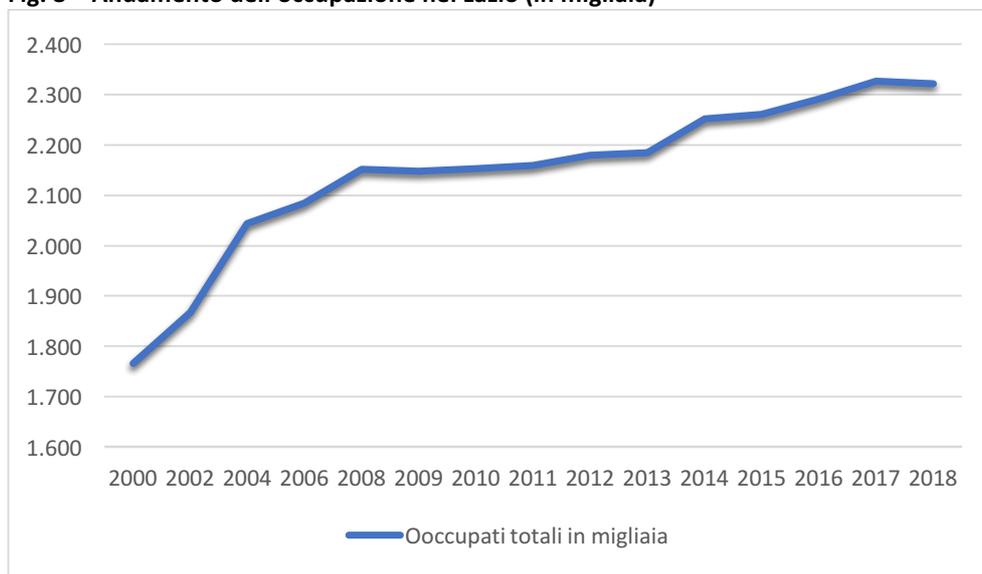
Fig. 7 – Confronto del peso nazionale dei contratti nel Lazio e altre variabili (val. %)



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, Istat e Infocamere, 2018

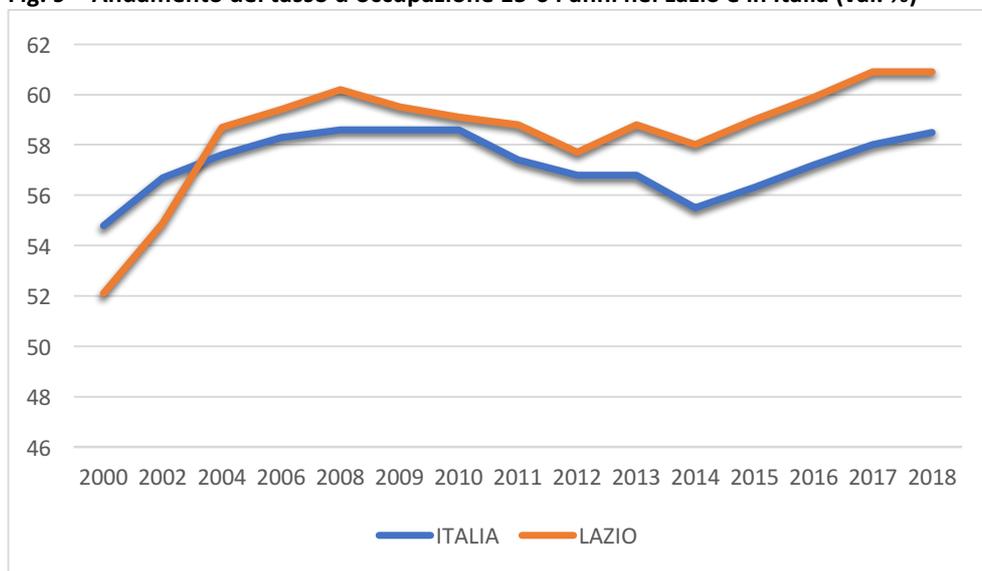
Significativi dati aziendali e occupazionali indicano variazioni quantitative positive a Roma e nel Lazio, tuttavia la natura di tale espansione è contraddetta da una più debole dinamica del valore aggiunto, che spiegherebbe anche una minore possibilità per il tessuto diffuso d'impresе di contrattare condizioni migliorative per i lavoratori. L'**occupazione** nel Lazio è tendenzialmente in crescita e il tasso d'occupazione è più elevato di quello medio nazionale pari al 60,9% rispetto al 58,5% medio (figg. 8 e 9).

**Fig. 8 – Andamento dell'occupazione nel Lazio (in migliaia)**



Fonte: Istat

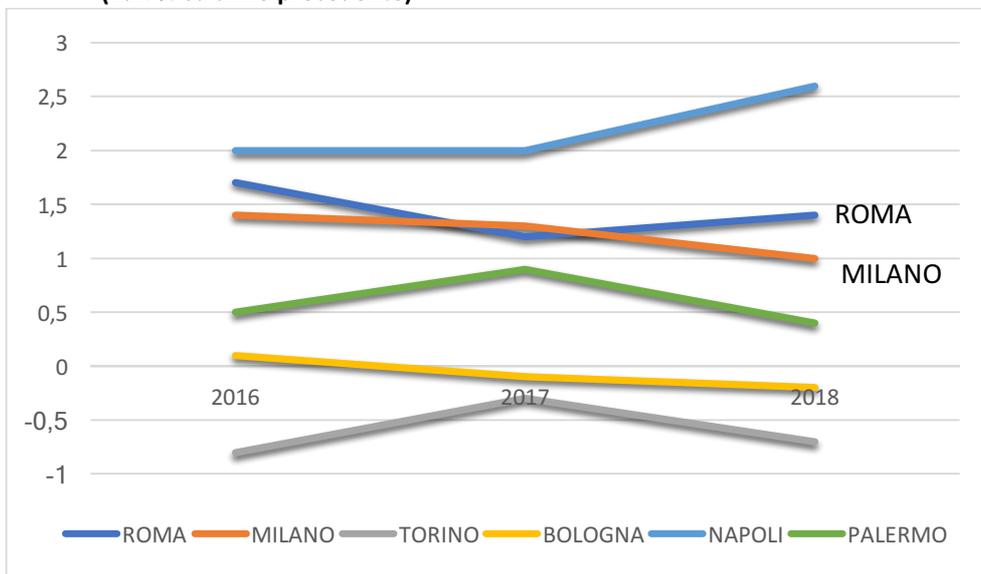
**Fig. 9 – Andamento del tasso d'occupazione 15-64 anni nel Lazio e in Italia (val. %)**



Fonte: Istat

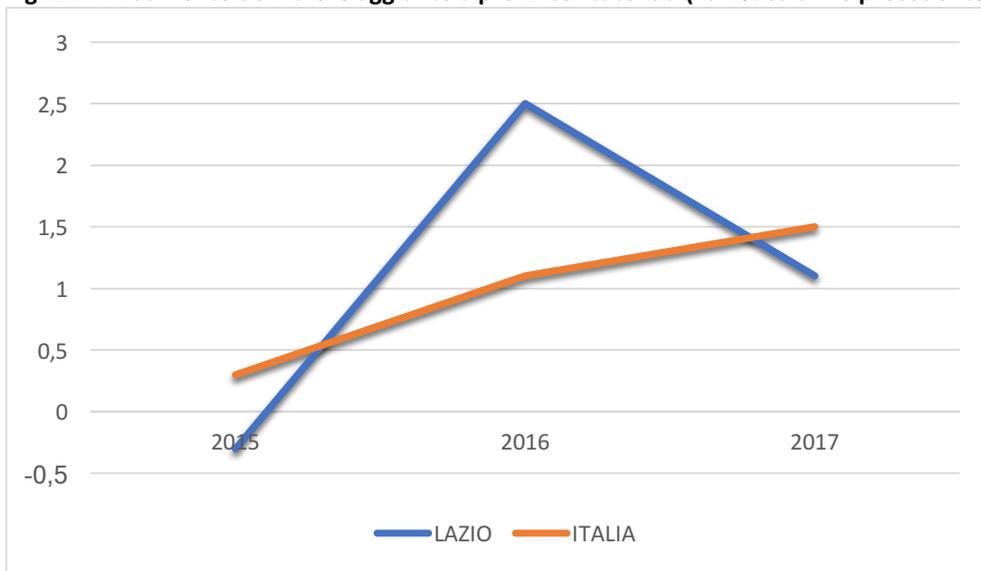
Anche l'andamento nella **creazione di imprese** vede la Città metropolitana di Roma in fase espansiva al pari di Milano, tuttavia il valore aggiunto non registra gli stessi tassi di sviluppo, nonostante il recupero degli ultimi anni (figg. 10 e 11).

**Fig. 10 - Tasso netto di sviluppo imprenditoriale in alcune Città Metropolitane italiane (var. % su anno precedente)**



Fonte: elaborazione Rur su dati Infocamere, 2018

**Fig. 11 - Andamento del Valore aggiunto a prezzi concatenati (var. % su anno precedente)**

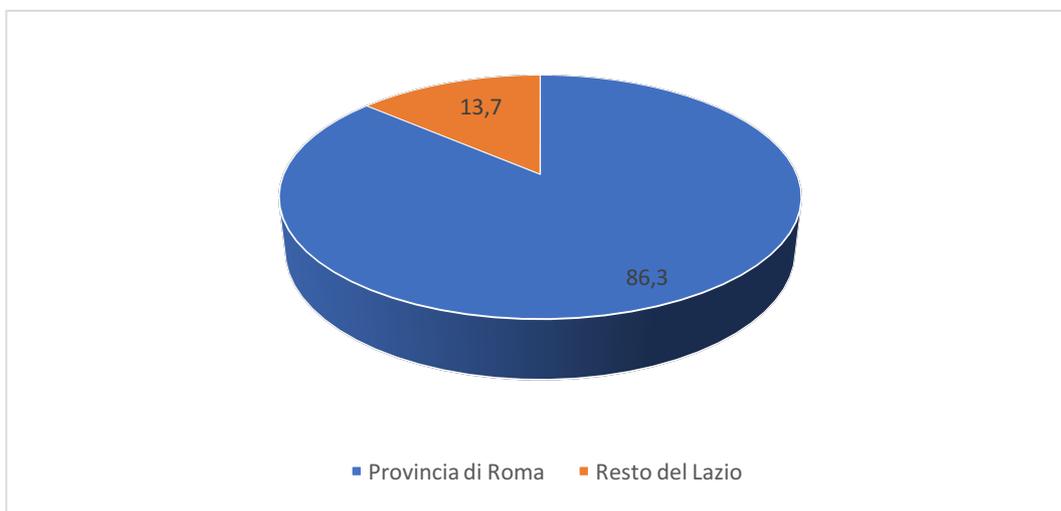


Fonte: Istat

## 2.1. Articolazione territoriale, tipologie contrattuali e andamento temporale

Passando all'analisi di dettaglio dei contratti depositati presso il MLPS e relativi alla regione Lazio, bisogna innanzitutto ribadire come l'86,3% dei contratti di secondo livello fanno riferimento alla Città Metropolitana di Roma Capitale, mentre il restante 13,7% riguarda le altre province (fig. 12). Per tale ragione i valori regionali hanno una stretta correlazione con quelli di Roma, dove si concentra l'attività negoziale decentrata.

**Fig.12 - Articolazione territoriale dei contratti di prossimità**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

Se infatti a livello della Regione Lazio oltre l'80% dei contratti integrativi sono di tipo aziendale, altrettanto vale per la Città Metropolitana di Roma. Per quanto attiene ai periodi di inizio della validità contrattuale, nel biennio 2015-2016 è stata siglata oltre la metà dei contratti in essere, il 25,9% nel 2017 e il 19,9% nel 2018 rispetto a un valore medio nazionale di 17,4%.

## 2.2. L'articolazione settoriale

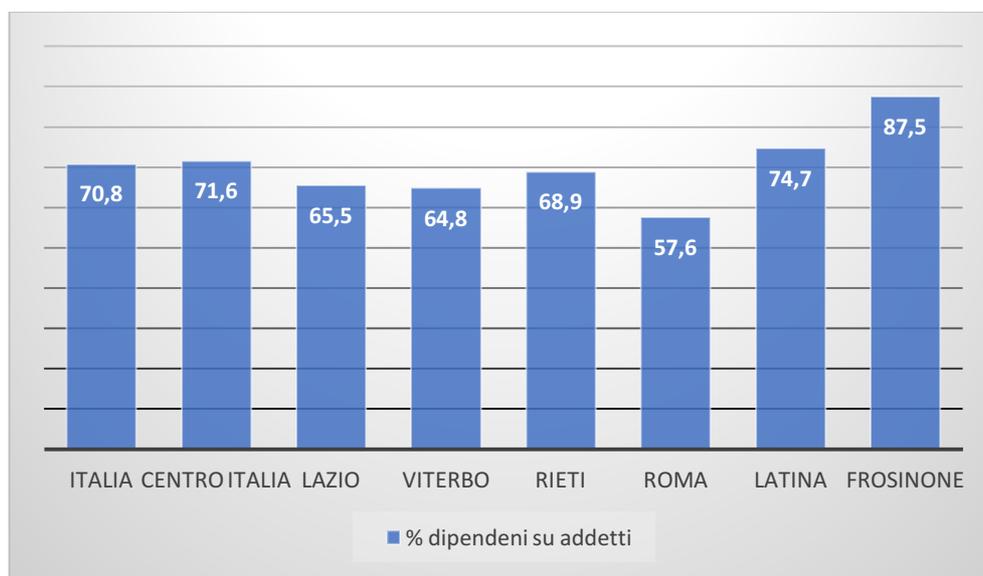
I settori per cui si dispone di dati relativi alla diffusione della contrattazione integrativa vedono nel Lazio il primato dell'**industria manifatturiera** con il 18% dei contratti. Tuttavia, risultano fortemente presenti altri comparti tipici dell'economia laziale, in particolare alcuni sistemi imprenditoriali di **servizio** collocati in un contesto fra il pubblico ed il privato.

In particolare, il 12% dei contratti registrati, e di cui si ha informazione riguardo al settore di appartenenza, attiene alle imprese per la **fornitura di energia elettrica**, l'11% al comparto dell'**informazione e delle telecomunicazioni**. Segue poi il **trasporto e magazzinaggio**, il **commercio**, la **finanza** e le **assicurazioni** con l'8,5%.

Bisogna considerare anche in questo caso il raffronto con le imprese e soprattutto con i lavoratori potenzialmente interessati a questo tipo di contratto, nelle diverse tipologie di addetti.

Difatti considerando le imprese attive nel Lazio, il 65,5% degli addetti sono dipendenti mentre il restante 34,5% è costituito da indipendenti, lavoratori esterni alle imprese attive o lavoratori temporanei (fig. 13).

Fig. 13 – Incidenza dei lavoratori dipendenti nelle imprese attive (val. %)



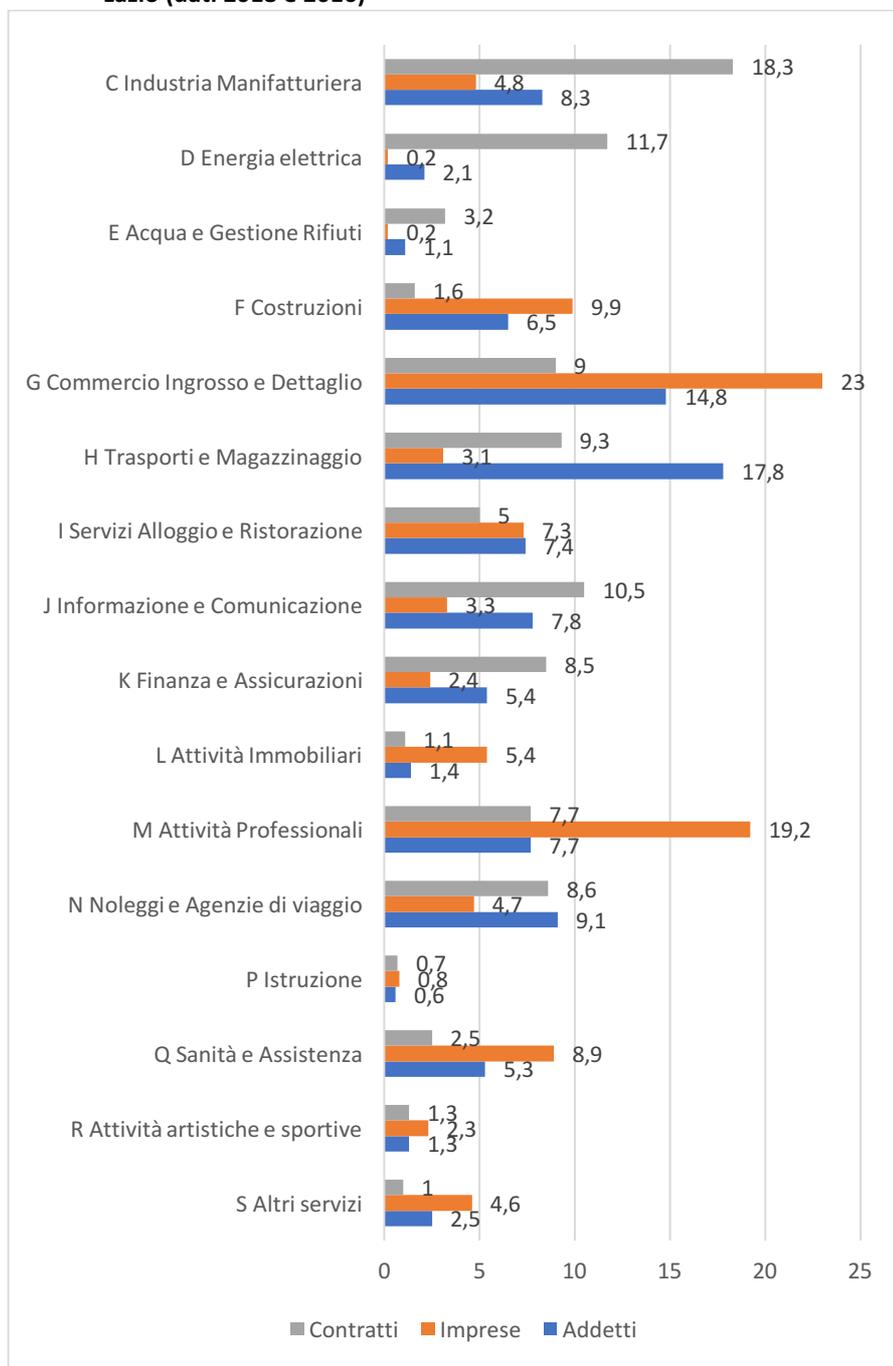
Fonte: elaborazione Rur su dati Istat 2018

Per individuare in quali **settori** si è maggiormente sviluppata la propensione a realizzare contratti decentrati è stato effettuato un confronto fra l'incidenza sul totale regionale dei contratti di secondo livello, della numerosità delle imprese attive e degli addetti.

In termini di imprese, nel Lazio, il commercio pesa per il 23%, ma i contratti realizzati sono solo il 9%, le costruzioni con il 9,9% delle aziende registrano appena l'1,6% dei contratti. E' evidente che queste attività economiche che valgono quasi la metà della struttura produttiva regionale, per dimensione e struttura hanno meno attitudine alla contrattazione aziendale.

Al contrario, altri comparti mostrano un'elevata propensione alle relazioni industriali e pertanto mostrano una forte intensità di contratti decentrati. La situazione evidenzia alcune differenze se il confronto si realizza con la distribuzione degli addetti. In questo caso si riequilibra, in particolare, la situazione dei servizi professionali

**Fig. 14 - Distribuzione % dei contratti di prossimità, delle imprese e degli addetti nel Lazio (dati 2018 e 2016)**

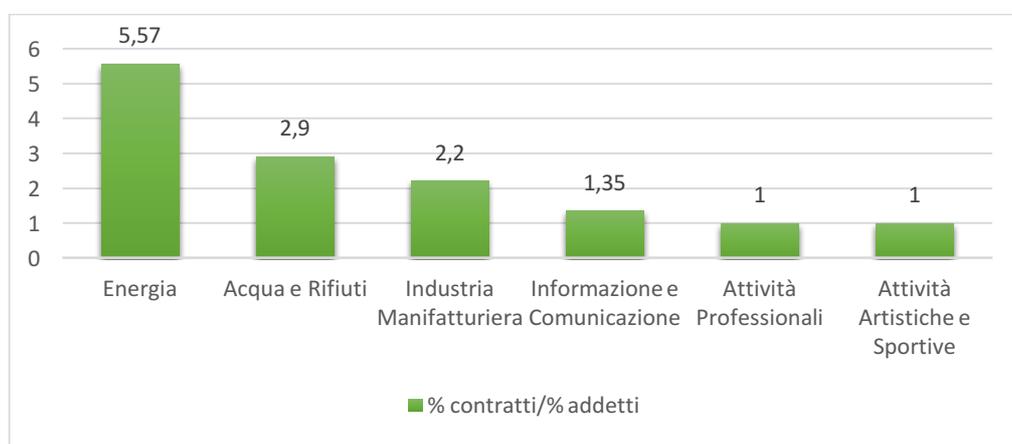


Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, Istat e Infocamere, 2018

Da un tale confronto è stato tratto un **indice di intensità contrattuale**, mettendo a confronto l'incidenza percentuale dei contratti e degli addetti. Sulla base di tale parametro, i settori a maggiore intensità nella contrattazione integrativa sono la **fornitura di energia elettrica**, la **fornitura di acqua e gestione dei rifiuti**, **l'industria manifatturiera**, il comparto dell'**informazione e comunicazione**, le **attività professionali** e le **attività artistiche e sportive**.

Il settore dove al contrario si registra la minima incidenza della contrattazione integrativa è quello delle costruzioni (fig. 15).

**Fig. 15 - Indice di intensità contrattuale per settore nel Lazio**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

Affinando l'analisi con i dati riferiti ai sotto comparti più attivi nella contrattazione di secondo livello, si rileva che nel Lazio sono settori a cavallo fra il sistema di imprese private e quello pubblico e anche i grandi gestori di rete nazionali.

A tale dimensione appartengono le aziende di **fornitura energia elettrica**, dei **servizi finanziari** e della **logistica**. Settori particolarmente caratteristici dell'economia regionale sono quelli degli **alberghi**, come pure le **industrie chimiche** e **l'industria delle bevande**. Infine, una presenza è anche riferibile agli **studi di architettura e ingegneria** e alle attività di **produzione cinematografica**.

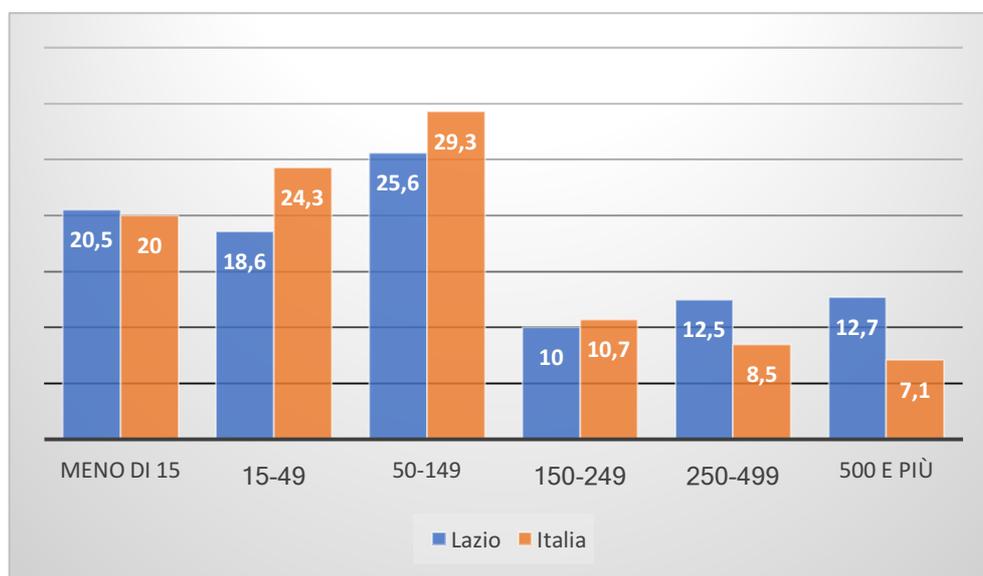
### 2.3. I soggetti beneficiari

Nel Lazio assistiamo a una maggiore incidenza delle **grandi imprese** rispetto alla media nazionale. Infatti circa un quarto dei contratti è stato realizzato in imprese

con oltre 250 addetti, mentre a livello nazionale si registra una quota prossima al 15%.

Al contrario, è più bassa rispetto alla media nazionale l'incidenza delle piccole imprese con addetti fra i 15 e 149 addetti che sommano in Italia il 53,6% del contratti e 44,2% nel Lazio (fig. 16).

**Fig. 16 - Distribuzione dei contratti per classe di ampiezza dei gruppi di lavoratori beneficiari (val. %)**

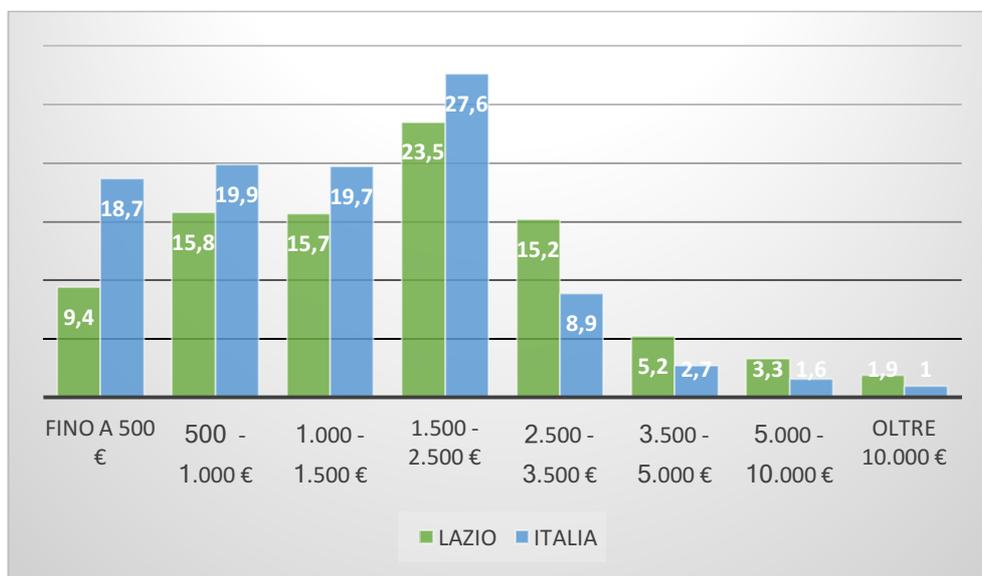


Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

Quanto al valore medio annuo relativo al premio di produttività, per la natura stessa dei comparti maggiormente rappresentativi nel Lazio, si evidenzia una distribuzione relativamente rivolta verso valori più alti.

Sopra i 5.000 euro annui si stima sia collocati il 10,4% dei premi contrattuali laziali a fronte di una media del 5,3% nazionale (fig. 17).

**Fig. 17 – Distribuzione dei contratti di secondo livello per valore medio stimato del premio di risultato (euro annui)**



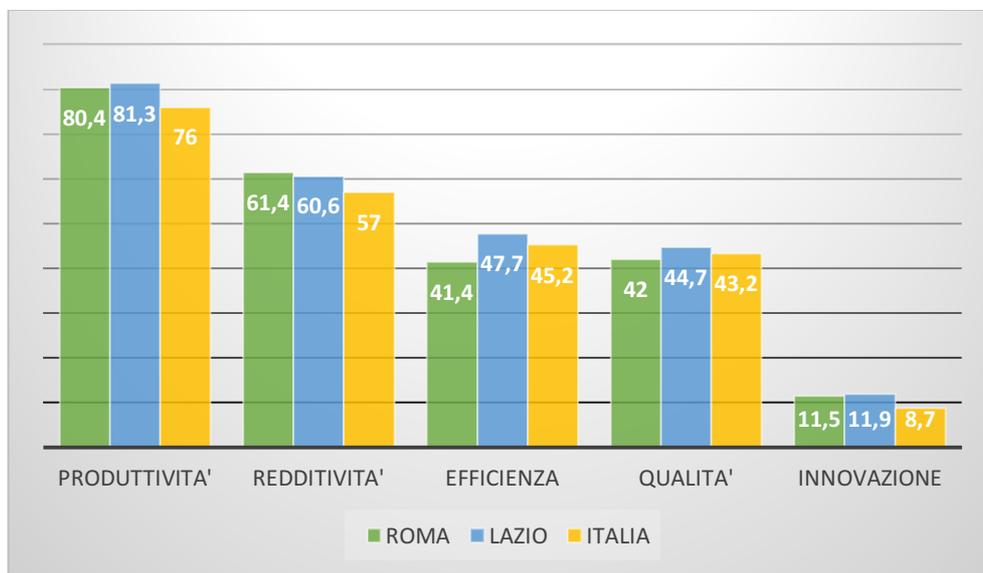
Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

## 2.4. Gli obiettivi da conseguire

Nel Lazio l'81% dei contratti indica come obiettivo da conseguire la **produttività**, il 61% la **redditività**, il 48% l'**efficienza**, il 45% la **qualità**, il 12% l'**innovazione**.

Se si confrontano tali obiettivi con la media nazionale, si rileva come produttività, redditività ed efficienza e innovazione risultano più presenti a Roma e nel Lazio che nella media nazionale (fig. 18).

Fig. 18 - Obiettivi presenti nei contratti di secondo livello (val. %)

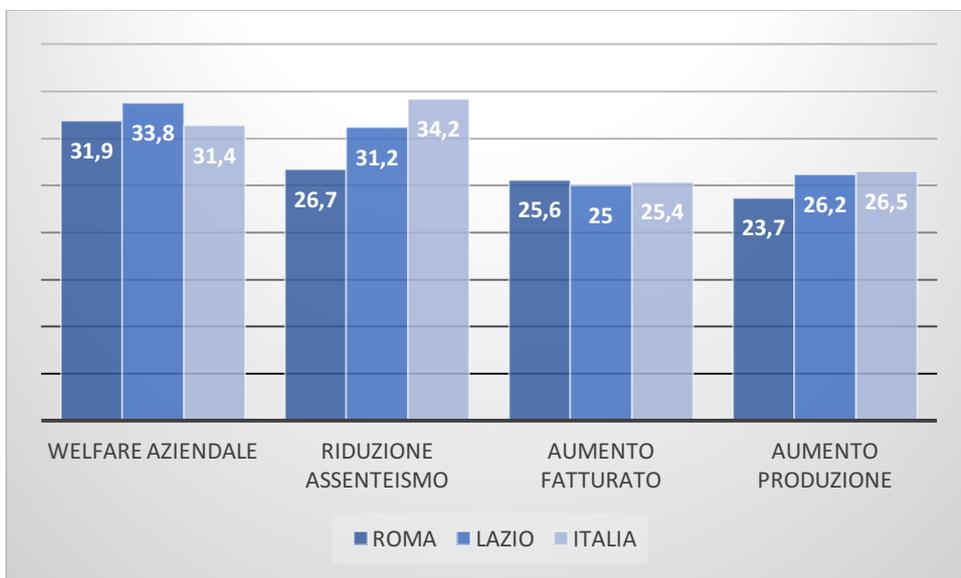


Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

Infine riguardo ai principali **contenuti** presenti nei contratti decentrati, la prima voce per diffusione riguarda questioni specifiche non riconducibili a categorie generali, che, invece, vedono al primo posto il **welfare aziendale** con un'incidenza nel Lazio superiore alla media nazionale, come la **partecipazione** nelle scelte aziendali e lo **smart working**, mentre meno diffusi di quanto previsto complessivamente dai contratti integrativi sono contenuti come la riduzione dell'**assenteismo**, la crescita dei **margini operativi dell'azienda**, la riduzione degli **infortuni** e la **partecipazione** dei lavoratori agli utili dell'impresa.

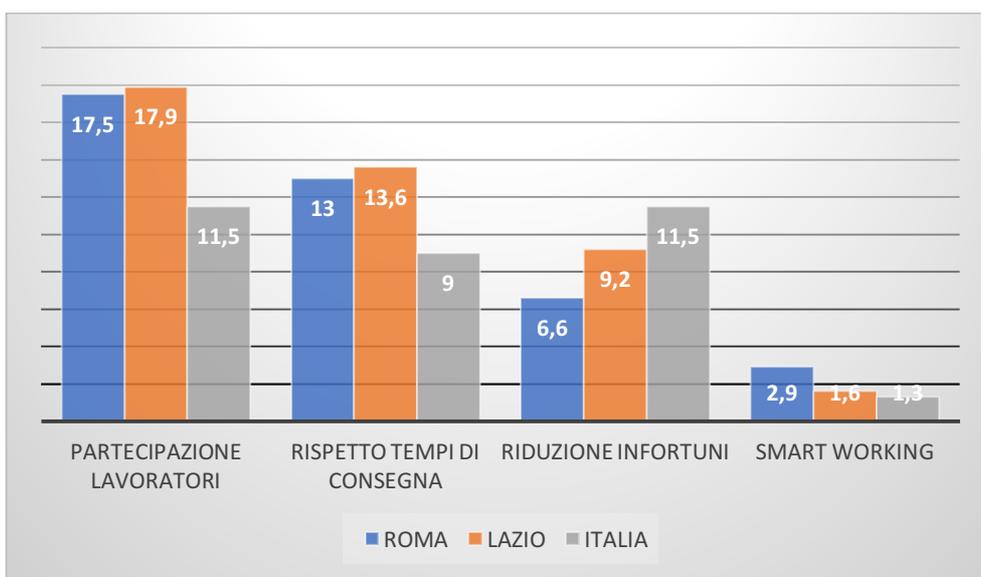
E' interessante rilevare come nel Lazio gli interventi di **welfare aziendale** abbiano un andamento crescente: raddoppiano fra 2016 e 2015, nel 2017 segnano un +4,5% e nel 2018 un ulteriore +1,1%. Dinamica di crescita diversa dalla media nazionale che vede nel 2016 un +81,7%, nel 2017 +33,2% e si riducono nel 2018 del 20% (soprattutto in Lombardia, Veneto e Toscana)

**Fig. 19 - Contenuti più diffusi presenti nei contratti (val.%)**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

**Fig. 20 - Diffusione di contenuti di particolare interesse (val. %)**



Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

## **ALLEGATO STATISTICO**

#### Distribuzione dei contratti per tipologia

	Aziendale	Territoriale	Totale
<b>Roma</b>	6,4	5,4	6,2
<b>Altre province</b>	1,1	0,3	1,0
<i>Frosinone</i>	0,5	0,1	0,4
<i>Latina</i>	0,5	0,1	0,4
<i>Rieti</i>	0,1	0,0	0,1
<i>Viterbo</i>	0,1	0,0	0,1
<b>Lazio</b>	7,5	5,7	7,2
<b>Centro</b>	17,1	17,5	17,1
<b>Italia</b>	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

#### Distribuzione dei contratti per anno di inizio validità

	Fino al 2014	2015	2016	2017	2018	2019	Totale
<b>Roma</b>	0,9	25,2	26,0	24,6	23,1	0,1	100,0
<b>Altre province</b>	1,8	30,5	23,7	24,7	19,0	0,3	100,0
<i>Frosinone</i>	2,9	34,1	22,0	23,1	17,9	0,0	100,0
<i>Latina</i>	0,6	28,9	23,9	26,4	19,5	0,6	100,0
<i>Rieti</i>	4,8	19,0	42,9	19,0	14,3	0,0	100,0
<i>Viterbo</i>	0,0	25,8	19,4	29,0	25,8	0,0	100,0
<b>Lazio</b>	1,1	25,9	25,7	24,6	22,6	0,1	100,0
<b>Centro</b>	1,3	30,1	23,9	26,0	18,5	0,1	100,0
<b>Italia</b>	0,8	30,0	25,7	25,4	17,9	0,2	100,0

Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

#### Distribuzione dei contratti per numero di beneficiari del premio di produttività

	Minore 15	Tra 15 e 49	Tra 50 e 149	Tra 150 e 249	Tra 250 e 499	Oltre 500	Totale
<b>Roma</b>	27,1	18,0	20,3	8,8	11,3	14,5	100,0
<b>Altre province</b>	12,5	16,1	41,9	10,7	15,4	3,4	100,0
<i>Frosinone</i>	11,6	15,0	45,7	11,0	13,3	3,5	100,0
<i>Latina</i>	10,1	15,7	35,8	13,2	20,8	4,4	100,0
<i>Rieti</i>	9,5	19,0	57,1	0,0	14,3	0,0	100,0
<i>Viterbo</i>	32,3	22,6	41,9	3,2	0,0	0,0	100,0
<b>Lazio</b>	25,1	17,7	23,3	9,0	11,8	13,0	100,0
<b>Centro</b>	27,2	23,9	24,0	8,6	8,3	8,0	100,0
<b>Italia</b>	25,5	23,5	26,8	9,5	7,7	7,0	100,0

Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

### Distribuzione dei contratti per valore medio annuo stimato del premio di produttività

	Fino a 500	500- 1.000	1.000- 1.500	1.500- 2.000	2.000- 2.500	2.500- 3.000	3.000- 3.500	3.500- 5.000	5.000- 10.000	Oltre 10.000	Totale
<b>Roma</b>	9,4	15,1	14,7	14,0	19,3	9,7	6,4	5,7	3,6	2,1	100,0
<b>Altre province</b>	9,1	19,7	21,3	21,1	13,6	5,3	5,3	2,4	1,3	0,8	100,0
<b>Frosinone</b>	13,0	14,2	21,9	23,7	13,6	4,1	3,6	2,4	1,8	1,8	100,0
<b>Latina</b>	5,2	23,9	23,9	19,4	13,5	6,5	6,5	0,0	1,3	0,0	100,0
<b>Rieti</b>	0,0	33,3	14,3	19,0	14,3	9,5	0,0	9,5	0,0	0,0	100,0
<b>Viterbo</b>	13,3	20,0	10,0	16,7	13,3	3,3	13,3	10,0	0,0	0,0	100,0
<b>Lazio</b>	9,4	15,8	15,7	15,0	18,5	9,0	6,2	5,2	3,3	1,9	100,0
<b>Centro</b>	11,1	20,6	17,8	15,8	17,6	6,1	4,0	3,4	2,1	1,6	100,0
<b>Italia</b>	18,7	19,9	19,7	15,8	11,8	4,5	4,4	2,7	1,6	1,0	100,0

Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

### Obiettivi indicati nei contratti

	Roma	Altre province				Lazio	Centro	Italia
		Frosinone	Latina	Rieti	Viterbo	Totale		
<b>Produttività</b>	80,4	86,7	86,2	100,0	87,1	87,2	81,3	77,5
<b>Redditività</b>	61,4	57,2	52,2	66,7	54,8	55,5	60,6	58,2
<b>Efficienza</b>	45,4	56,1	71,7	47,6	54,8	62,0	47,7	43,8
<b>Qualità</b>	42,0	56,1	66,7	71,4	61,3	61,7	44,7	38,1
<b>Innovazione</b>	11,5	14,5	15,1	9,5	16,1	14,6	11,9	8,4

Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

Contenuti presenti nei contratti

	Roma	Altre province				Totale	Lazio	Centro	Italia
	Frosinone	Latina	Rieti	Viterbo					
<b>Altri indicatori</b>	48,1	34,1	52,8	42,9	41,9	43,0	47,4	42,3	45,9
<b>Misure di WELFARE aziendale</b>	33,9	27,7	38,4	23,8	41,9	33,1	33,8	28,9	31,4
<b>Riduzione assenteismo</b>	26,7	48,6	72,3	61,9	48,4	59,1	31,2	36,3	34,2
<b>Volume produzione</b>	23,7	46,2	34,6	76,2	32,3	41,9	26,2	24,2	26,5
<b>Fatturato</b>	25,6	15,0	24,5	19,0	38,7	21,1	25,0	22,0	25,4
<b>Soddisfazione cliente</b>	21,9	21,4	28,9	28,6	38,7	26,3	22,5	17,5	17,3
<b>MOL</b>	20,3	24,9	25,2	9,5	6,5	22,7	20,7	28,6	25,8
<b>Misure di partecipazione lavoratori</b>	17,5	19,1	21,4	28,6	16,1	20,3	17,9	13,1	11,5
<b>% rispetto tempi consegna</b>	13,0	8,7	27,0	23,8	12,9	17,4	13,6	9,8	9,0
<b>Riduzione scarti lavorazione</b>	6,4	45,1	35,2	38,1	19,4	38,5	10,8	11,2	15,8
<b>Rapporto costi effettivi/previsti</b>	9,7	8,7	16,4	23,8	0,0	12,0	10,0	8,0	9,1
<b>Riduzione infortuni</b>	6,6	22,0	30,8	33,3	12,9	25,5	9,2	11,6	11,5
<b>Rispetto previsione lavori</b>	9,3	2,3	8,2	4,8	6,5	5,2	8,8	7,4	5,2
<b>Diminuzione riparazioni</b>	7,2	17,3	16,4	28,6	16,1	17,4	8,6	8,2	10,1
<b>Modifiche organizzazione lavoro</b>	8,0	2,9	5,0	23,8	9,7	5,5	7,6	7,2	8,4
<b>Modifiche orario lavoro</b>	5,9	6,4	4,4	23,8	3,2	6,3	6,0	4,9	6,5
<b>Riduzione tempi commessa</b>	5,1	3,5	6,9	9,5	3,2	5,2	5,1	3,9	4,4
<b>Riduzione consumi energetici</b>	3,0	9,2	10,7	14,3	0,0	9,4	3,9	3,4	4,1
<b>Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti</b>	2,8	0,6	2,5	0,0	9,7	2,1	2,7	1,8	1,4
<b>Smart working</b>	2,9	0,0	1,3	0,0	0,0	0,5	2,6	1,4	1,3
<b>Partecipazione lav a UTILI</b>	1,3	5,2	1,9	0,0	0,0	3,1	1,6	2,5	3,1
<b>Riduzione tempi interni lavorazioni</b>	1,3	2,3	3,1	0,0	0,0	2,3	1,5	2,0	3,0
<b>Ristori</b>	1,2	1,2	1,9	0,0	3,2	1,6	1,2	1,0	1,2
<b>N brevetti depositati</b>	0,3	0,0	1,3	0,0	0,0	0,5	0,4	0,3	0,3

Fonte: elaborazione Rur su dati Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, 2018

**Parte seconda**  
**L'INDAGINE PRESSO GLI STAKEHOLDER**

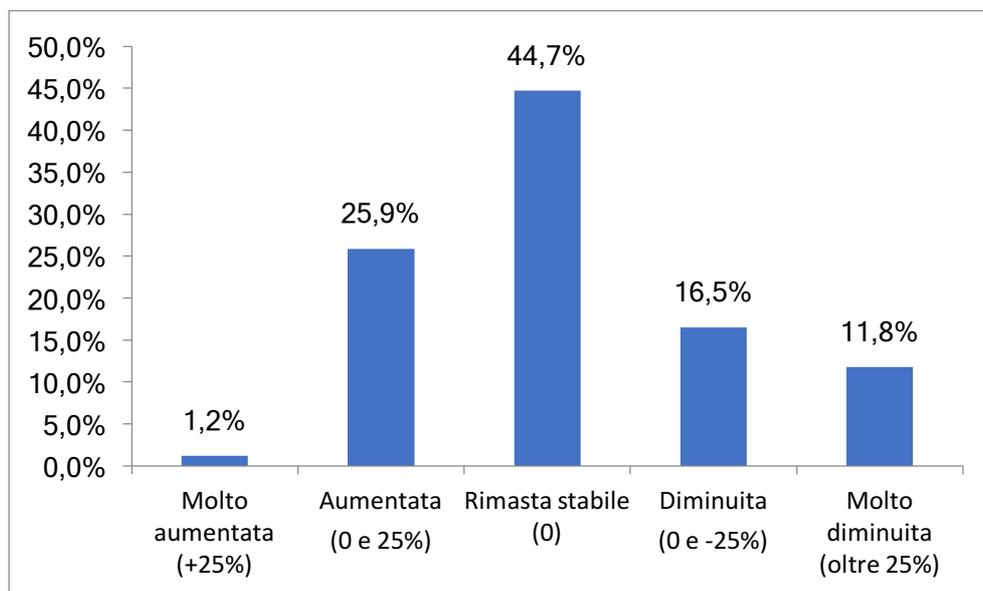
### 3. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E LA VITALITÀ DEI CORPI INTERMEDI

Dall'indagine realizzata con metodo CAWI a un panel di rappresentanti delle forze sindacali e datoriali del Lazio è possibile tratteggiare un primo quadro, anche di tipo qualitativo, della contrattazione di secondo livello, come vissuta e percepita dai suoi principali attori.

#### 3.1. Andamenti e motivazioni

Rispetto al 2015, nel 2018 e fino ai primi mesi del 2019 la contrattazione territoriale aziendale ha avuto, secondo il 44,7% dei testimoni interpellati, un **andamento sostanzialmente stabile** (fig. 21).

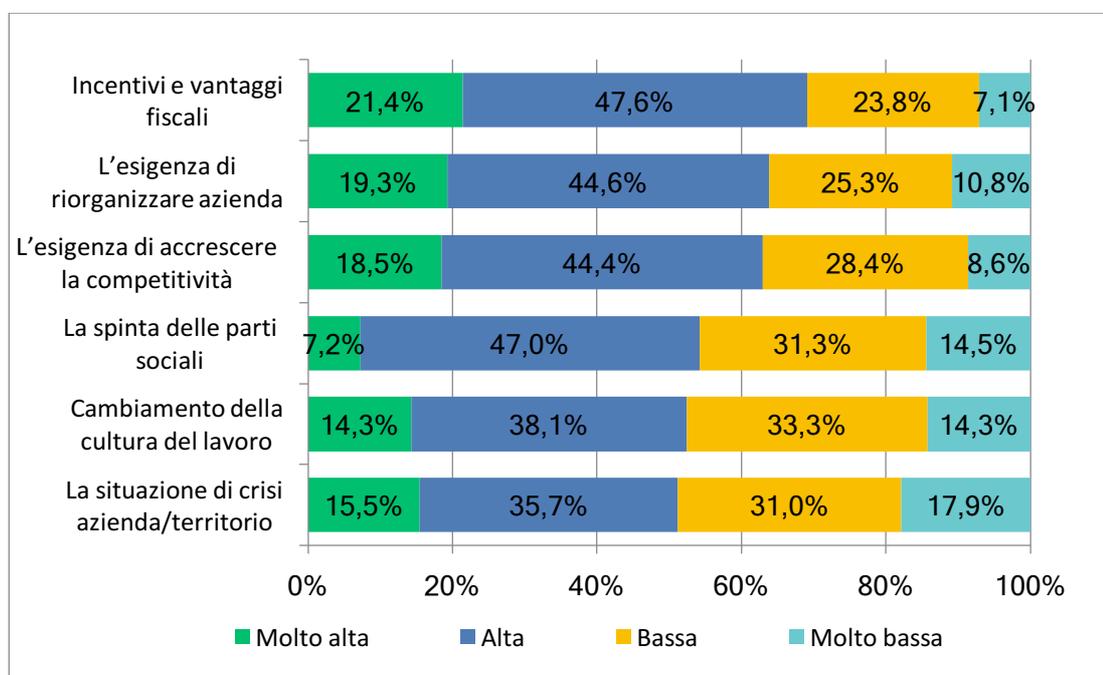
Fig. 21 - Andamento della contrattazione territoriale e aziendale nel Lazio tra 2015-2019 (val. %)



Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

Le principali motivazioni che hanno indotto le parti a realizzare contratti di secondo livello sono sintetizzabili nell'opportunità di beneficiare di **incentivi e vantaggi fiscali** (il 69%), l'esigenza di procedere alla **riorganizzazione dei sistemi produttivi aziendali** (65%), la necessità di accrescere la **competitività aziendale** (63%); tali elementi sono anche il risultato di un **cambiamento culturale** nelle relazioni industriali (52%), con la spinta delle parti sociali (54%), spesso indotte anche dall'esigenza di far fronte a situazioni di **crisi aziendali** (51%) (fig. 22).

**Fig.22 - Importanza dei seguenti fattori nel promuovere un maggiore orientamento alla contrattazione di secondo livello (val. %)**



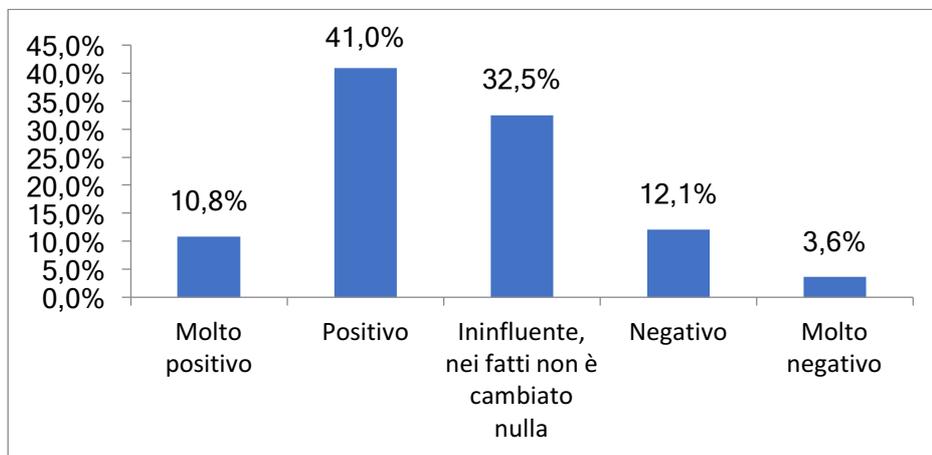
Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

### 3.2. La valutazione complessiva e gli impatti sul sistema

Per il 51,8% degli intervistati, gli accordi aziendali o territoriali nell'area di riferimento vengono giudicati in modo **positivo** (10,8% molto positivo, 41% positivo).

Per il **32,5%** degli intervistati sono risultati **ininfluenti** in quanto non hanno determinato alcun significativo cambiamento, mentre il **15,6%** dà un giudizio **negativo** (fig. 23).

Fig. 23 - Il giudizio sull'impatto degli accordi aziendali o territoriali siglati (val. %)

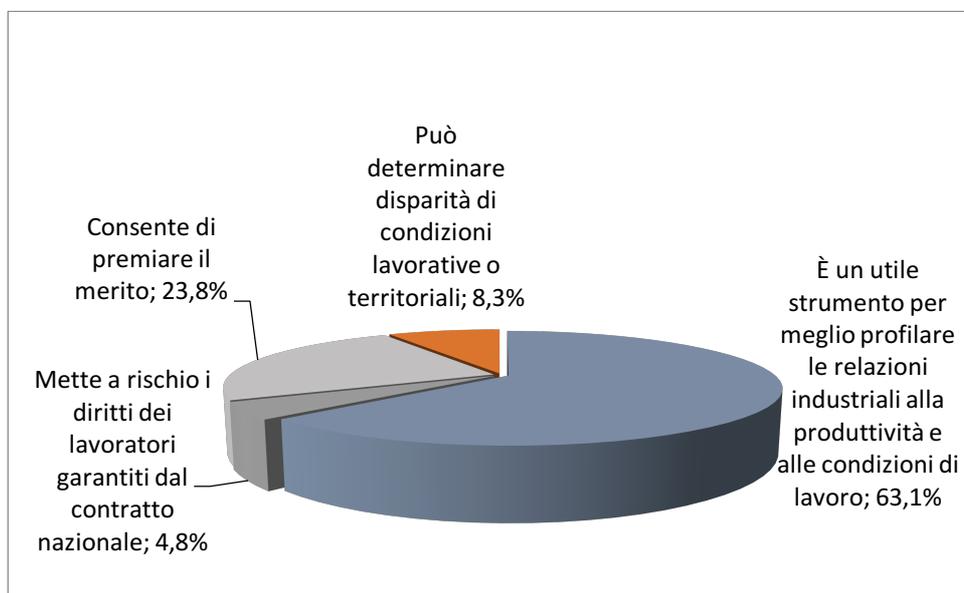


Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

Articolando il giudizio per le due componenti contrattuali emerge una sostanziale omogeneità sul giudizio positivo che resta maggioritario sia per le organizzazioni datoriali che sindacali, queste ultime tuttavia danno una **valutazione negativa** per il 20,5% rispetto al 15,7% medio, mentre quelle datoriali accentuano il giudizio di un impatto sostanzialmente **ininfluyente** per una quota del 35,5%, rispetto al valore medio del 32,5%.

Entrando più nel dettaglio delle valutazioni, il 63% degli intervistati pensa che la contrattazione decentrata sia utile per migliorare le **relazioni industriali** e un ulteriore 23,8% la giudica uno strumento valido per dare più spazio al **merito** in azienda; di contro il 4,7% ritiene che rappresenti un **rischio per i diritti dei lavoratori** e un ulteriore 8,3% uno strumento che può creare **disparità** nelle condizioni lavorative o territoriali (fig. 24)

Fig. 24 - Il giudizio sulla contrattazione di secondo livello (val. %)

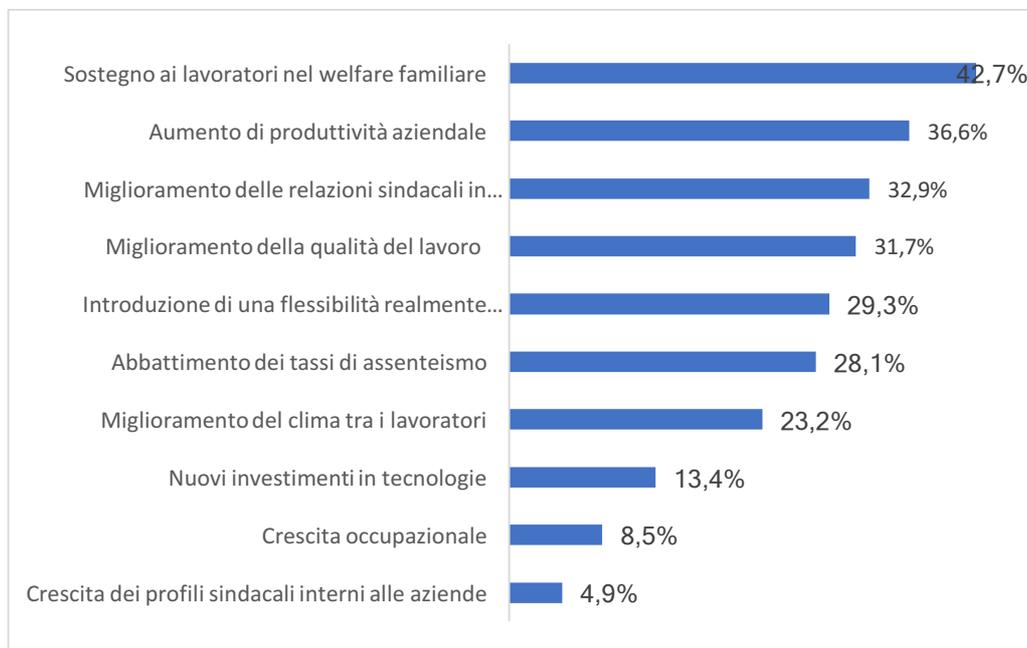


Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

Volendo valutare con il senno di poi gli effetti che la contrattazione decentrata ha avuto sulle aziende e sui lavoratori, gli elementi che hanno maggiormente caratterizzato gli accordi laziali risultano essere: il sostegno ai lavoratori nel **welfare familiare** (42,7%) **l'aumento di produttività** aziendale (36,6%) il miglioramento delle **relazioni industriali** (32,9%), il **miglioramento della qualità del lavoro** (31,7%), una maggiore **flessibilità** per le aziende e i lavoratori (29,3%), quota di intervistati quasi uguale anche a coloro che hanno valutato quale risultato il **contenimento dell'assenteismo** (fig. 25).

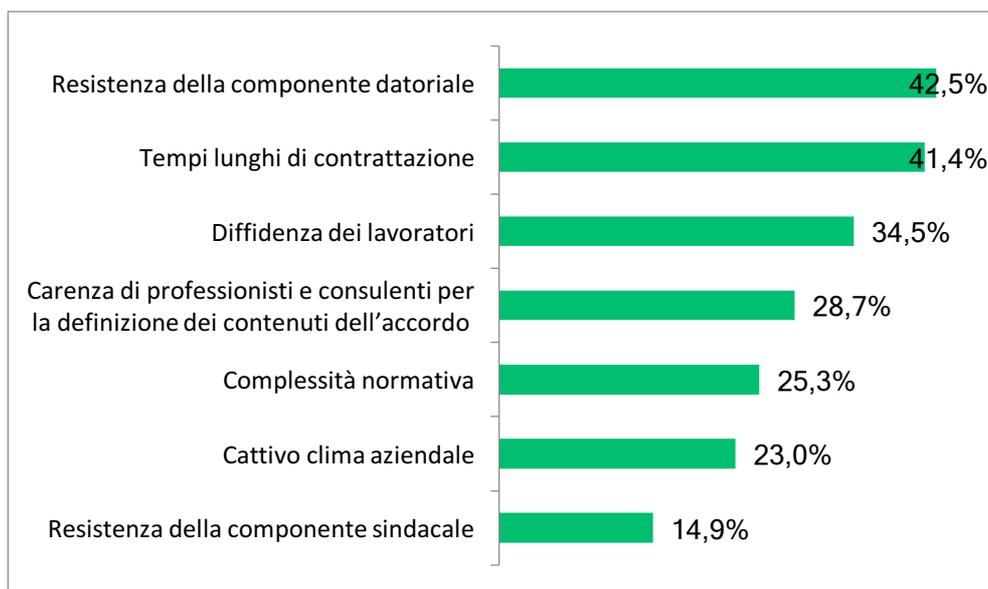
I fattori che, di contro, hanno rappresentato ostacolo alla contrattazione di secondo livello sono stati giudicati la **resistenza della componente datoriale** (42,5%), i **tempi lunghi** nella contrattazione (41,4%), in parte la **diffidenza dei lavoratori** (34,5%) e solo in misura secondaria la carenza di professionisti e consulenti per la definizione degli accordi, la complessità normativa e il cattivo clima aziendale (fig. 26).

**Fig. 25 - Aspetti che hanno maggiormente caratterizzato gli accordi (val. %)**



Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

**Fig. 26 - Principali ostacoli incontrati nella sottoscrizione degli accordi (val. %)**



Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

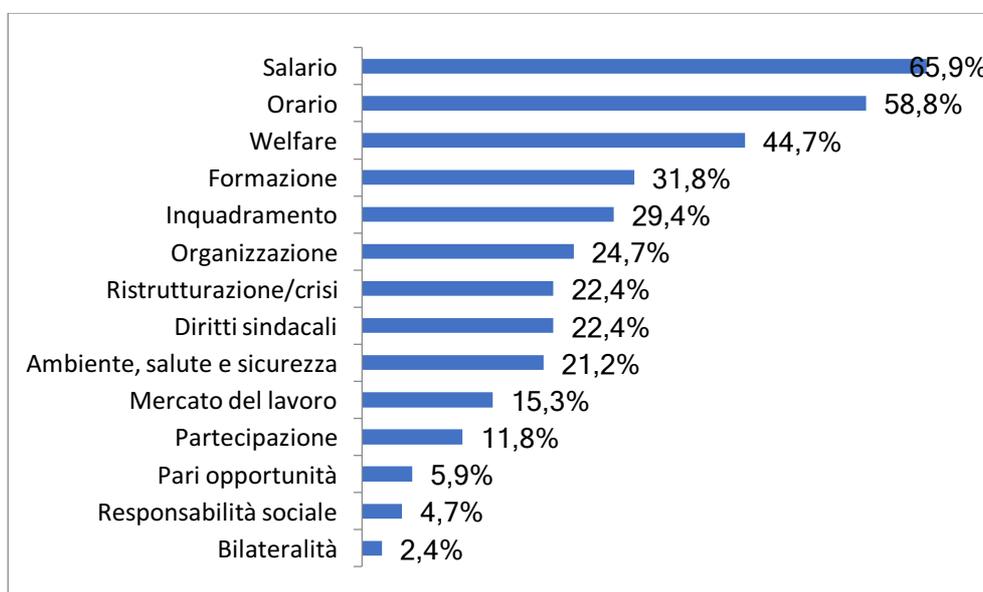
### 3.3. I contenuti degli accordi

Gli istituti contrattuali oggetto degli accordi sono risultati per il 66% il **salario**, per il 59% l'**orario** di lavoro (secondo un terzo degli intervistati è un tema in crescita nella contrattazione di secondo livello), il **welfare** segnalato dal 44,7% ma ben il 58% dei rispondenti lo considera in crescita, il 31,7% la formazione e il 29% segnala l'inquadramento (fig. 27).

Quanto al **welfare aziendale**, le componenti maggiormente presenti riguardano le spese mediche (segnalate dal 57%), le polizze integrative (49%), la salute più in generale (42,7%), i coupon per acquisti (32%), gli asili nido (29,3%), le tasse scolastiche (30%), i trasporti (17%), assistenza e cura a congiunti non autosufficienti (15,9%), la fornitura di telefonini (13,4%), spese per la formazione (8,5%) campi estivi (8,5%), centri benessere/palestra (7,3%), babysitter (3,7%), viaggi (3,7%), voucher per servizi assistenziali (2,4%) (fig. 28).

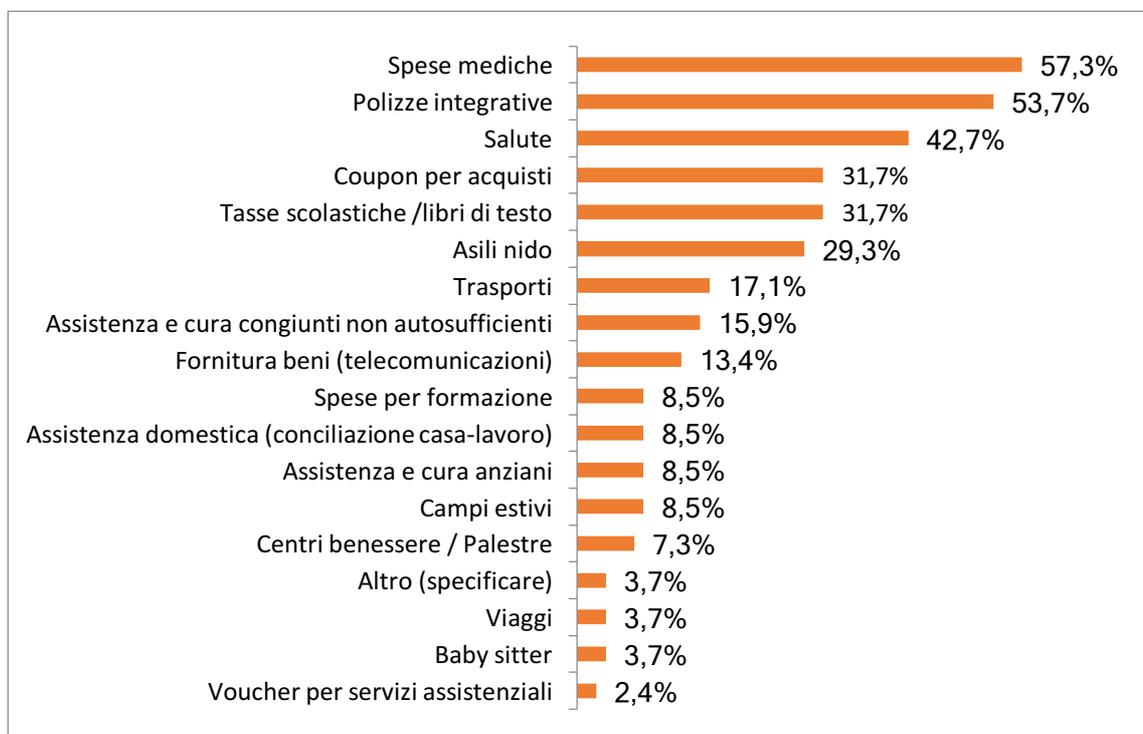
Tali sostegni al welfare sono stati erogati per il 33,7% tramite **piattaforme telematiche**, per il 21,2% tramite voucher, per il 20% tramite intermediari privati (fig. 29).

Fig. 27 - Materie più frequentemente oggetto di contrattazione (val. %)



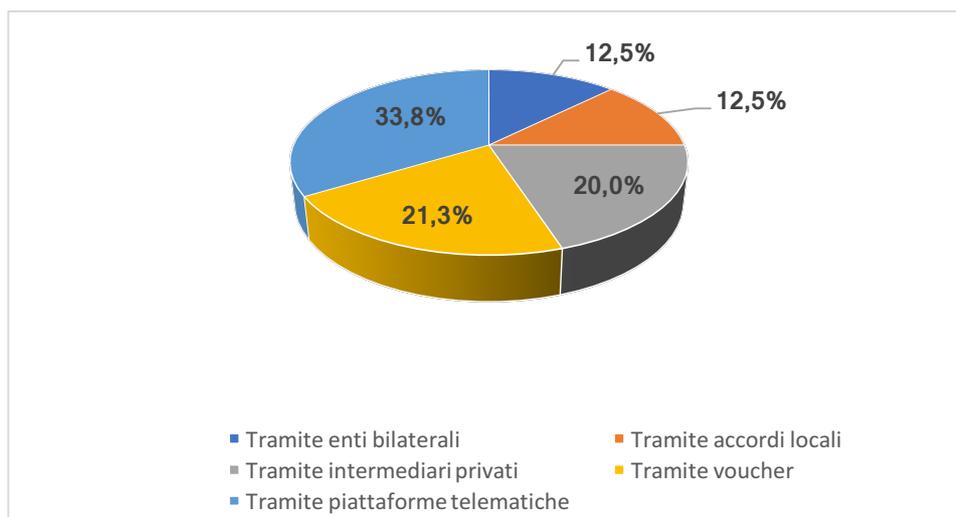
Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

**Fig. 28 - Servizi di welfare aziendale prevalentemente oggetto di contrattazione (val. %)**



Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

**Fig. 29 - Modalità prevalente di erogazione dei servizi di welfare aziendale (val. %)**

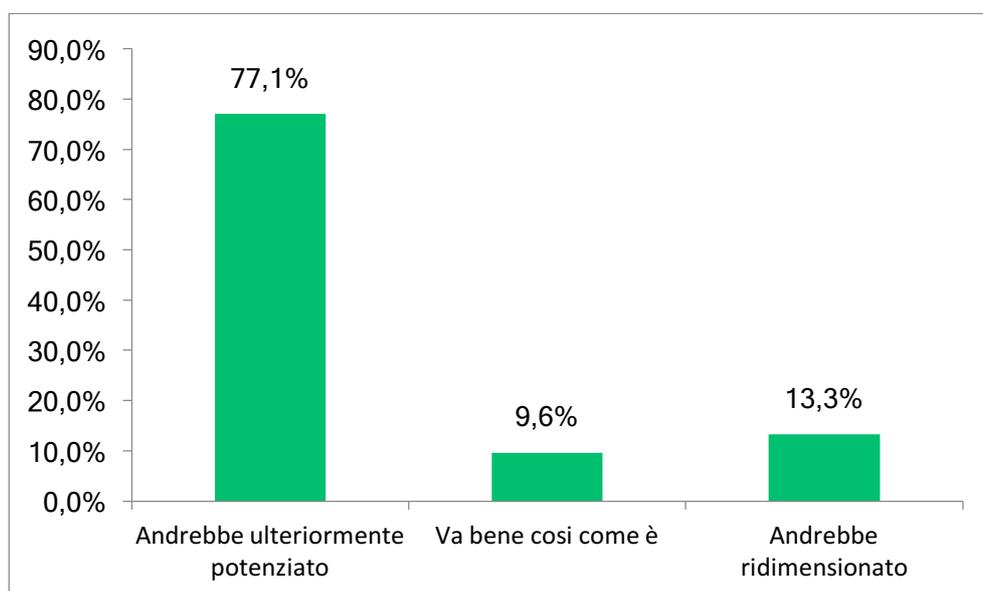


Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

### 3.4. Le prospettive

La stragrande maggioranza degli intervistati ( **77%**) ritiene che la **contrattazione di secondo livello dovrebbe essere ulteriormente potenziata**, mentre il 13% ritiene che andrebbe ridimensionata (fig. 30).

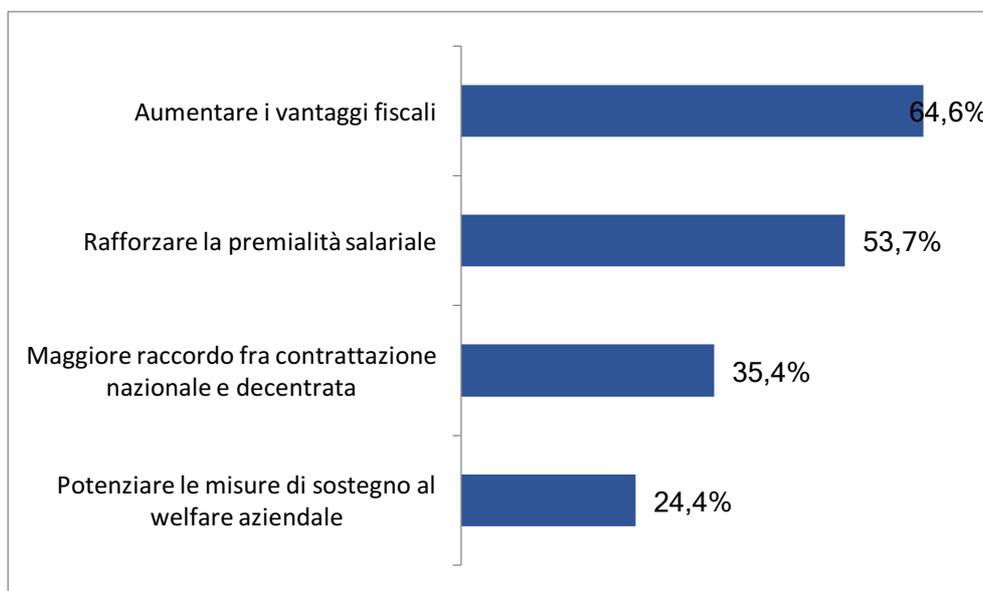
Fig. 30 - Il giudizio sulle prospettive della contrattazione di secondo livello (val. %)



Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

I miglioramenti più urgenti da apportare a tale istituto vengono ritenuti l'aumento dei **vantaggi fiscali** (54,6%), il rafforzamento della premialità salariale (53,7%), un maggior raccordo fra la contrattazione nazionale e decentrata (35,4%), il potenziamento delle misure a sostegno del welfare aziendale (24,4%) (fig. 31).

**Fig. 31 - Miglioramenti più urgenti da apportare ad istituto della contrattazione decentrata (val. %)**



Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019

Gli indirizzi di **prospettiva** emersi dall'indagine pongono le basi per sviluppare soprattutto la **formazione dei lavoratori** che in una fase di grandi trasformazioni economiche e produttive come l'attuale risulta lo strumento più efficace per mantenere sempre aggiornate le competenze e preservare l'occupabilità (fig. 32).

**Fig. 32 - Materie contrattuali che risultano ancora poco diffuse rispetto al potenziale impatto su produttività aziendale e qualità del lavoro (val. %)**



Fonte: Indagine RUR-CRU Lazio, 2019