

Database OSMER: i contenuti dei contratti dal 2008 a 2018

Yulia Dormidontova

Rapporto semestrale

Questo rapporto presenta le principali caratteristiche dei contratti presenti nella banca dati OSMER — Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle relazioni collettive — al 4/7/2019. Mentre la precedente relazione ha coperto il periodo fino al 2016 e — parzialmente — al 2017, questo aggiornamento aggiunge l'intero 2017 e quanto inserito del 2018.

Nelle sezioni seguenti saranno rappresentate le principali statistiche descrittive relative al contenuto della banca dati. Nel dettaglio, come per il rapporto precedente, la relazione conterrà informazioni su: la quantità dei contratti annuale, la natura giuridica delle imprese, l'anno di sottoscrizione dei contratti, la dimensione e il settore merceologico di operatività delle imprese, il contesto territoriale, la fascia occupazionale dei soggetti coinvolti ed i soggetti/organizzazioni firmatarie dei contratti; il contenuto dei contratti.

Caratteristiche generali dei contratti

Ad oggi, la banca dati comprende un totale di 2.590 accordi decentrati. Dalla Tab. 1 e dalla Fig. 1 si nota come il numero degli accordi abbia un andamento altalenante. Dal 2008 a 2010 era in diminuzione (da 206 accordi del 2008 a 160 del 2009 a 152 del 2010). Il 2011 è cresciuto due volte in confronto al 2010 (319 accordi) ma il 2012 si è di nuovo ridotto (211 accordi). Il periodo dal 2012 al 2014 ha visto aumentare gli accordi (fino a 526 nel 2014). Nonostante ciò, dal 2015 ad oggi il numero è costantemente in diminuzione: 223 nel 2016; 149 nel 2017 e 22 nel 2018.

Anno	Frequenza	%	%Cum
2008	206	8,0	8,0
2009	160	6,2	14,1
2010	152	5,9	20,0
2011	319	12,3	32,3
2012	211	8,1	40,5
2013	283	10,9	51,4
2014	526	20,3	71,7
2015	339	13,1	84,8
2016	223	8,6	93,4
2017	149	5,8	99,2
2018	22	0,8	100,0
Totale	2.590	100,0	

Tabella 1. La dinamica dei contratti durante gli anni di attività dell'Osservatorio.

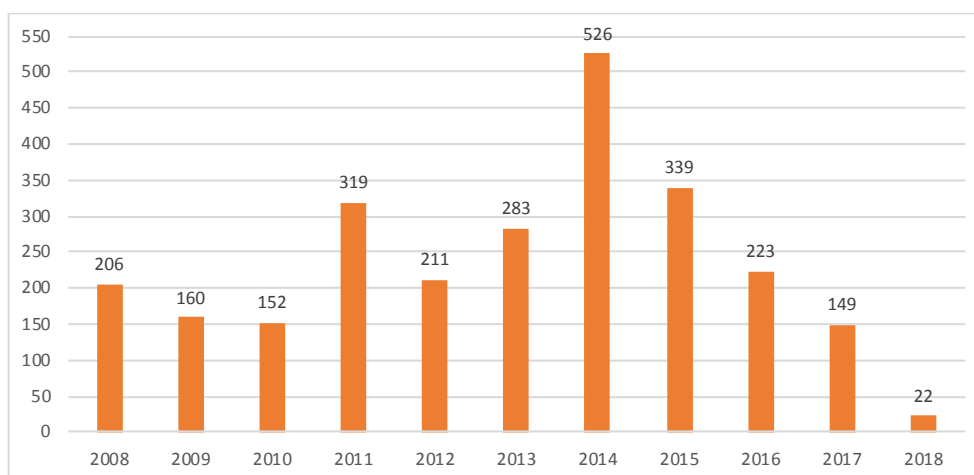


Figura 1. La dinamica dei contratti durante gli anni di attività dell'Osservatorio

Gli accordi firmati da società di capitali rappresentano la maggioranza: 45% nelle società per azioni (SPA), 35,9% nella società a responsabilità limitata (SRL) e società consortile per azioni 2,1% (SCPA). D'altro lato, ci sono 4,3% degli accordi siglati da società di persone (SNC e SAS) e 2% siglati da imprese individuali. I restanti accordi attengono al settore non profit (associazioni (0,8%), consorzi (0,2%), cooperative (2,4%), ente governativo/ territoriale/ strumentale (0,9%), fondazioni (4,6%) e ONLUS (0,5%) (vedere la Tabella 2 per maggior dettagli).

Forma giuridica	Frequenza	%	%Cum
Associazione	22	0,8	0,8
Consorzio	6	0,2	1,1
Cooperativa	62	2,4	3,5
Ente governativo / territ. / strumentale	24	0,9	4,4
Fondazione	119	4,6	9,0
Impresa individuale	51	2,0	11,0
Onlus	13	0,5	11,5
Sas	23	0,9	12,4
Scpa	54	2,1	14,4
Snc	87	3,4	17,8
Spa	1.165	45,0	62,8
Srl	930	35,9	98,7
Non rilevabile	34	1,3	100,0
Totale	2.590	100,0	

Tabella 2. Suddivisione dei contratti per forma giuridica dell'azienda firmataria

La maggior parte degli accordi (65,8% o 1.705 contratti) non include l'informazione sulla fascia occupazionale mentre, per il resto dei contratti, il 15,9% (412 contratti) riguarda piccole imprese con un massimo di 15 lavoratori, l'8,1% (209 contratti) appartiene alle imprese con un numero di lavoratori tra 16 e 49, il 4,2% (110 contratti) alle imprese con un

numero di lavoratori tra 50 e 99, il 4,3% (111 contratti) alle imprese con un numero di lavoratori tra 100 e 249 e l'1,0% (27 contratti) ad imprese con un numero di lavoratori tra 250 e 499. Meno dell'1% (16 contratti) appartiene a imprese con 500 o più dipendenti (vd. Tab. 3 per maggiori dettagli).

Fascia occupazionale	Frequenza	%	% Cum
1-15	412	15,9	15,9
16-49	209	8,1	24,0
50-99	110	4,2	28,2
100-249	111	4,3	32,5
250-499	27	1,0	33,6
500-999	9	0,3	33,9
1000 e oltre	7	0,3	34,2
Ignota/non indicata	1.705	65,8	100,0
Totale	2.590	100,0	

Tabella 3. Suddivisione dei contratti per fascia occupazionale

Riguardo al contesto aziendale dell'attività contrattuale, la maggioranza dei contratti si riferisce ai singoli stabilimenti o alle singole unità produttive (55,3%); il 15,8% riguarda più stabilimenti, l'1,9% i reparti. Inoltre, ci sono 699 accordi (27%) senza indicazione del contesto aziendale (vd. Tab. 4 per i dettagli).

Contesto aziendale	Frequenza	%	% Cum
Più stabilimenti	408	15,8	15,8
Reparti	50	1,9	17,7
Unità produttiva/Stabilimento	1.433	55,3	73,0
Ignota/non indicata	699	27,0	100,0
Totale	2.590	100,0	

Tabella 4. Suddivisione dei contratti per contesto aziendale di applicazione.

La maggioranza dei contratti riguarda il livello provinciale (67,5%) e circa il 13% il livello comunale. Solo il 3% degli accordi ha rilevanza regionale e circa il 2% nazionale. Inoltre, ci sono 357 accordi (13,8%) senza indicazione del contesto territoriale (Tab. 5).

Contesto territoriale	Freq.	%	% Cum
Comunale	348	13,4	13,4
Provinciale	1.749	67,5	81,0
Regionale	80	3,1	84,1
Nazionale	55	2,1	86,2
Transnazionale	1	0,0	86,2
Ignota/non indicata	357	13,8	100,0
Totale	2.590	100,0	

Tabella 5. Suddivisione dei contratti per contesto territoriale.

Sono due i settori maggiormente rappresentati nella banca dati: industria (circa il 67%) e servizi (circa il 14%). Gli altri settori coprono un totale di circa 20% (vd. Tab. 6).

Settore merceologico	Freq.	%	% Cum
Agricoltura	6	0,2	0,2
Artigianato	14	0,5	0,7
Commercio	61	2,4	3,1
Credito Assicurazioni	128	4,9	8,0
Edilizia	18	0,7	8,7
Industria	1.723	66,5	75,2
Servizi	359	13,9	89,1
Trasporti	237	9,2	98,3
Non specificato	2	0,1	98,4
Altri / Vari	42	1,6	100,0
Totale	2.590	100,0	

Tabella 6. Suddivisione degli accordi per settore merceologico

La distribuzione di frequenza degli accordi per tipologia è bimodale, (vd. tab. 7), con la maggioranza dei contratti di tipo integrativo/normativo (68,53%) e gestionale (31,5%). La tabella 8 presenta la suddivisione degli accordi nel corso del tempo.

Tipologia dell'accordo	Freq.	%	% Cum
Accordo gestionale	812	31,35	31,35
Accordo in deroga	3	0,12	31,47
Accordo integrativo/normativo	1.775	68,53	100,00
Totale	2.590	100,00	

Tabella 7. Suddivisione degli accordi per tipologia

	Accordo gestionale	Accordo in deroga	Accordo integrativo / normativo	Totale
2008	21	0	185	206
2009	36	0	124	160
2010	23	0	129	152
2011	27	0	292	319
2012	33	1	177	211
2013	26	0	257	283
2014	279	1	246	526
2015	196	1	142	339
2016	123	0	100	223
2017	47	0	102	149
2018	1	0	21	22
Totale	812	3	1.775	2.590

Tabella 8. Suddivisione degli accordi per tipologia e anno

A livello di rappresentanze interne, la maggioranza degli accordi è stata sottoscritta da RSU (48,61%) e RSA (6,76%), I restanti sono stati sottoscritti da delegazioni sindacali di gruppo (1,12%), delegazioni sindacali aziendali (0,39%), da lavoratori singoli (2,3%) e da altri soggetti firmatari (per esempio, rappresentanza atipica) (0,97%) (vd. Tab. 9).

Rappresentanze interne dei lavoratori firmatarie	Freq.	%	% Cum
Altro (Rapp. atipica, soggetti non qualificati)	25	0,97	0,97
Delegazione sindacale aziendale	10	0,39	1,35
Delegazione sindacale di gruppo	29	1,12	2,47
Nessuna*	1.029	39,73	42,20
Rsa	175	6,76	48,96
Rsu	1.259	48,61	97,57
Rsu+Rsa	3	0,12	97,68
Sottoscriz. singoli lavoratori	60	2,32	100,00
Totale	2.590	100,00	

Tabella 9. Suddivisione degli accordi per rappresentanze interne firmatarie. (*) Per riscontrare quali fra questi contratti sia siglato da Oo. Ss. Provinciali o regionali o nazionali si veda la fig.2

Riguardo alle organizzazioni sindacali provinciali o comprensoriali, il 22,9% degli accordi non è sottoscritto da alcuna organizzazione provinciale o comprensoriale, 22,4% da CGIL e CISL insieme, 20,8% soltanto da CISL, 16,7% da CGIL - CISL e 10,7% dalla sola CGIL. I dettagli per il resto dei contratti sono rapportati nella Tabella 10.

Organizzazioni sindacali provinciali e/o comprensoriali firmatarie	Freq.	%	% cum.
ALTRO	10	0,39	0,39
CGIL	271	10,46	10,85
CGIL - ALTRO	1	0,04	10,89
CGIL - CISL	577	22,28	33,17
CGIL - CISL - ALTRO	12	0,46	33,63
CGIL - CISL - UIL	433	16,72	50,35
CGIL - CISL - UIL - ALTRO	26	1,00	51,35
CGIL - CISL - UIL - UGL	4	0,15	51,51
CGIL - CISL - UIL - UGL - ALTRO	10	0,39	51,89
CGIL - UIL	24	0,93	52,82
CGIL - UIL - ALTRO	3	0,12	52,93
CISL	533	20,58	73,51
CISL - ALTRO	2	0,08	73,59
CISL - UIL	33	1,27	74,86
CISL - UIL - ALTRO	5	0,19	75,06
CISL - UIL - UGL - ALTRO	1	0,04	75,10
Nessuna*	593	22,90	97,99
UGL	22	0,85	98,84
UIL	29	1,12	99,96
UIL - UGL - ALTRO	1	0,04	100,00
Totale	2.590	100,00	

Tabella 10. Oo. Ss. provinciali firmatarie. (*) Per riscontrare quali fra questi contratti sia siglato da rappresentanze interne e/o Oo. Ss. regionali o nazionali si veda la fig.2

Per quanto attiene alle organizzazioni sindacali regionali, sono 26 i contratti firmati da queste organizzazioni: rispettivamente CGIL-CISL (1), CGIL, CISL e UIL (5), CGIL, CISL, UIL ed altra organizzazione (6), CISL (5) e UIL (1). Vedere la Tab. 11 per maggior dettagli.

Organizzazioni sindacali regionali firmatarie	Freq.	%	%cum.
ALTRO	8	0,31	0,31
CGIL - CISL	1	0,04	0,35
CGIL - CISL - UIL	5	0,19	0,54
CGIL - CISL - UIL - ALTRO	6	0,23	0,77
CISL	5	0,19	0,97
Nessuna*	2.564	99,00	99,96
UIL	1	0,04	100,00
Totale	2.590	100,00	

Tabella 11. Oo. Ss. regionali firmatarie. (*) Per riscontrare quali fra questi contratti sia siglato da rappresentanze interne e/o Oo. Ss. provinciali/comprensoriali e/o nazionali si veda la fig.2

Organiz. sindacali nazionali firmatarie	Freq.	%	%cum.
ALTRO	9	0,35	0,35
CGIL	1	0,04	0,39
CGIL - CISL - UIL	11	0,42	0,81
CGIL - CISL - UIL - ALTRO	1	0,04	0,85
CGIL - CISL - UIL - UGL	1	0,04	0,89
CGIL - CISL - UIL - UGL - ALTRO	1	0,04	0,93
CISL - UGL - ALTRO	4	0,15	1,08
CISL - UIL - ALTRO	1	0,04	1,12
CISL - UIL - UGL - ALTRO	2	0,08	1,20
Nessuna*	2.559	98,80	100,00
Totale	2.590	100,00	

Tabella 12. Organizzazioni sindacali regionali firmatarie. (*) Per riscontrare quali fra questi contratti sia siglato da rappresentanze interne e/o Oo. Ss. provinciali/comprensoriali e/o nazionali si veda la fig.2

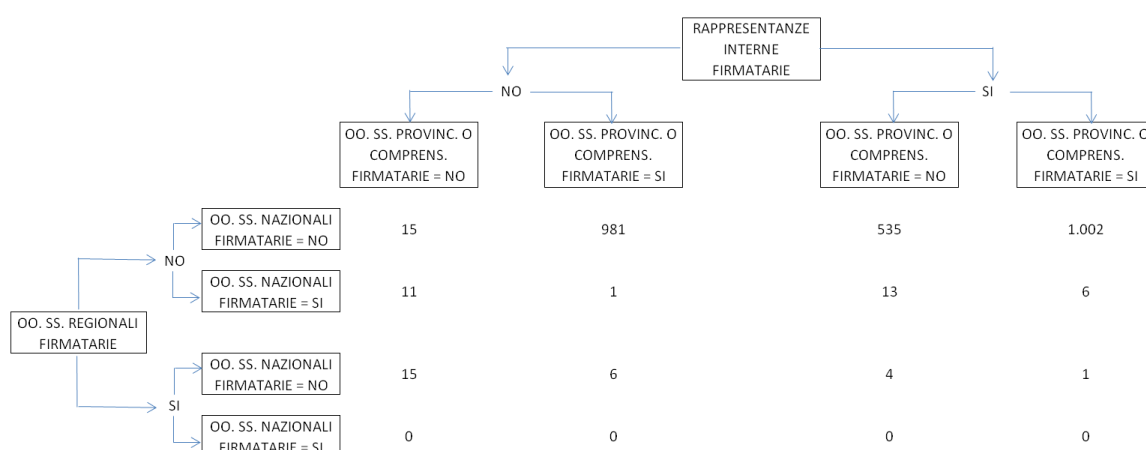


Figura 2. Combinazioni tra i diversi livelli dei soggetti firmatari

Il contenuto dei contratti nel tempo

In questa sezione del rapporto, sono mostrati i dati sul contenuto “di primo livello” dei contratti dal punto di vista temporale. Le frequenze delle variabili sono le seguenti: assunzioni (73), inquadramento/mobilità interna (359), salario/retribuzione (1513), ambiente di lavoro e tutela della salute (325), orario di lavoro (860), licenza individuale e altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro (13), eccedenza di personale (778), contratti atipici (188), esternalizzazioni (80), relazioni sindacali (1026), welfare (176), uguaglianza e discriminazioni (19), controlli e sanzioni (41).

anno	00 assunzione	01 inquadram., mobilità' interna e formazione	02 salario/retribuzione	03 ambiente di lavoro e tutela della salute	04 orario di lavoro	05 licenziam. individ. e altre hp. di cessazione del rapp. di lavoro	06 eccedenza di personale	07 contratti atipici	08 esternalizzazioni	09 relazioni sindacali	10 welfare	11 uguaglianza e discriminazioni	12 controlli e sanzioni
2008	8	50	183	53	56	1	17	28	7	80	12	1	5
2009	9	29	124	25	31	0	33	21	12	50	9	3	1
2010	4	36	127	35	45	0	27	20	12	62	6	1	2
2011	10	44	193	37	179	3	19	24	11	173	13	1	4
2012	9	30	121	16	121	1	30	14	2	122	15	4	2
2013	12	42	241	27	154	1	24	25	6	86	21	0	5
2014	11	56	230	46	138	0	275	30	7	134	18	3	13
2015	4	23	117	34	77	3	195	11	11	130	23	1	3
2016	3	17	95	20	29	4	121	9	3	110	25	2	3
2017	3	23	63	27	27	0	37	4	8	60	20	2	2
2018	0	9	19	5	3	0	0	2	1	19	14	1	1
Total	73	359	1.513	325	860	13	778	188	80	1.026	176	19	41

Tabella 13. Dinamica nel tempo dei contenuti dei contratti (frequenze assolute)

La dinamica temporale può essere mostrata attraverso la sequenza delle frequenze assolute, come evidenziato in tab. 13 e in figura 3, oppure in termini relativi % rispetto alla numerosità dei contratti dell'anno di riferimento (tabella 14; figura 4).

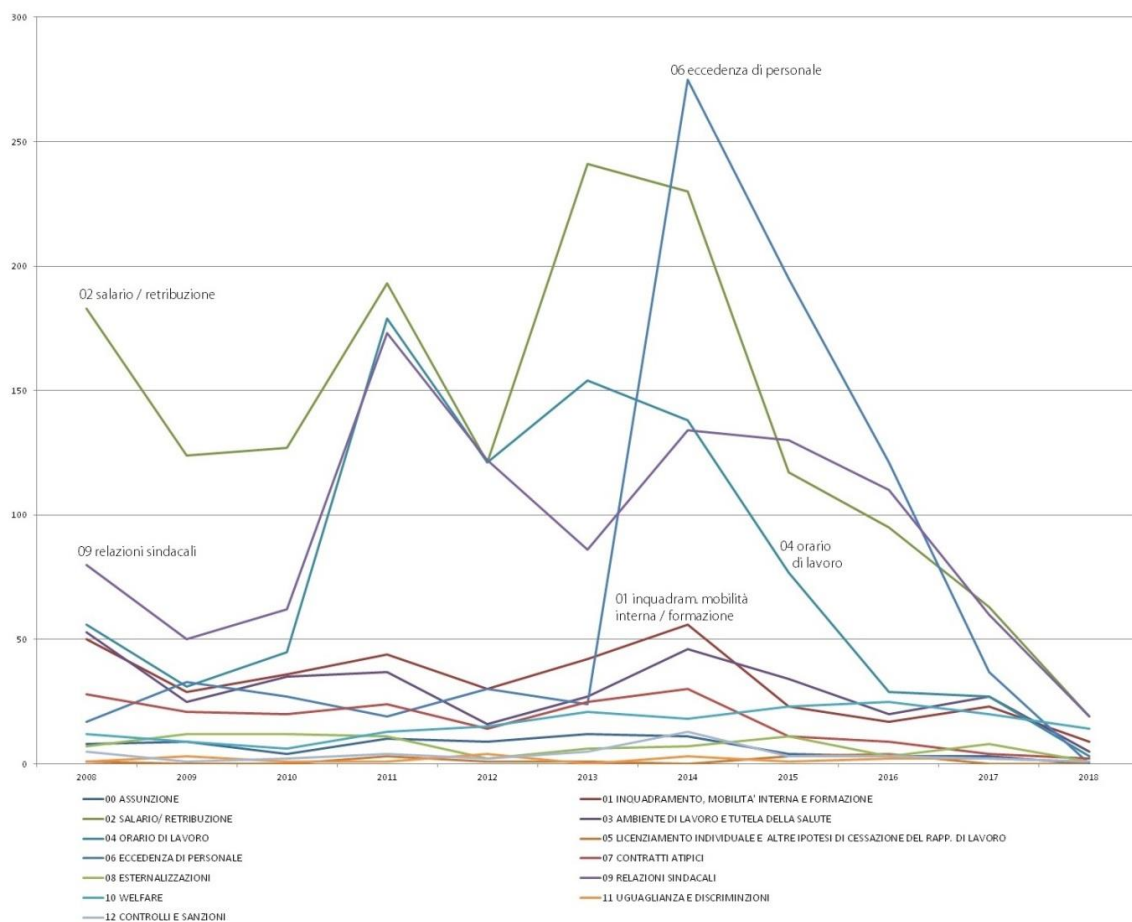


Figura 3. Evoluzione temporale dei contenuti di primo livello dei contratti (frequenze assolute)

Utilizzando i valori assoluti, è possibile evidenziare come la quantità degli accordi concernenti il salario e la retribuzione siano la più elevata nell'arco temporale dal 2008 al 2011 (con gli accordi aventi per oggetti l'orario di lavoro e le relazioni sindacali), nel 2013 e nel 2017. Nel 2014 si registra, invece, il picco dei contratti aventi per oggetto l'eccedenza di personale.

Anno	00 assunzione	01 inquadramento, mobilità interna e formazione	02 salario/ retribuzione	03 ambiente di lavoro e tutela della salute	04 orario di lavoro	05 licenzi. individuale e altre hp. di cessazione del rapp. di lavoro	06 eccedenza di personale	07 contratti atipici	08 esternalizzazioni	09 relazioni sindacali	10 welfare	11 uguaglianza e discriminazioni	12 controlli e sanzioni	N
2008	3,9%	24,3%	88,8%	25,7%	27,2%	0,5%	8,3%	13,6%	3,4%	38,8%	5,8%	0,5%	2,4%	206
2009	5,6%	18,1%	77,5%	15,6%	19,4%	0,0%	20,6%	13,1%	7,5%	31,3%	5,6%	1,9%	0,6%	160
2010	2,6%	23,7%	83,6%	23,0%	29,6%	0,0%	17,8%	13,2%	7,9%	40,8%	3,9%	0,7%	1,3%	152
2011	3,1%	13,8%	60,5%	11,6%	56,1%	0,9%	6,0%	7,5%	3,4%	54,2%	4,1%	0,3%	1,3%	319
2012	4,3%	14,2%	57,3%	7,6%	57,3%	0,5%	14,2%	6,6%	0,9%	57,8%	7,1%	1,9%	0,9%	211
2013	4,2%	14,8%	85,2%	9,5%	54,4%	0,4%	8,5%	8,8%	2,1%	30,4%	7,4%	0,0%	1,8%	283
2014	2,1%	10,6%	43,7%	8,7%	26,2%	0,0%	52,3%	5,7%	1,3%	25,5%	3,4%	0,6%	2,5%	526
2015	1,2%	6,8%	34,5%	10,0%	22,7%	0,9%	57,5%	3,2%	3,2%	38,3%	6,8%	0,3%	0,9%	339
2016	1,3%	7,6%	42,6%	9,0%	13,0%	1,8%	54,3%	4,0%	1,3%	49,3%	11,2%	0,9%	1,3%	223
2017	2,0%	15,4%	42,3%	18,1%	18,1%	0,0%	24,8%	2,7%	5,4%	40,3%	13,4%	1,3%	1,3%	149
2018	0,0%	40,9%	86,4%	22,7%	13,6%	0,0%	0,0%	9,1%	4,5%	86,4%	63,6%	4,5%	4,5%	22

Tabella 14. Dinamica nel tempo dei contenuti dei contratti (frequenze relative %).

n.b. La sommatoria delle frequenze relative non necessariamente è pari a 100, in quanto un contratto può presentare più occorrenze contemporaneamente su più variabili.

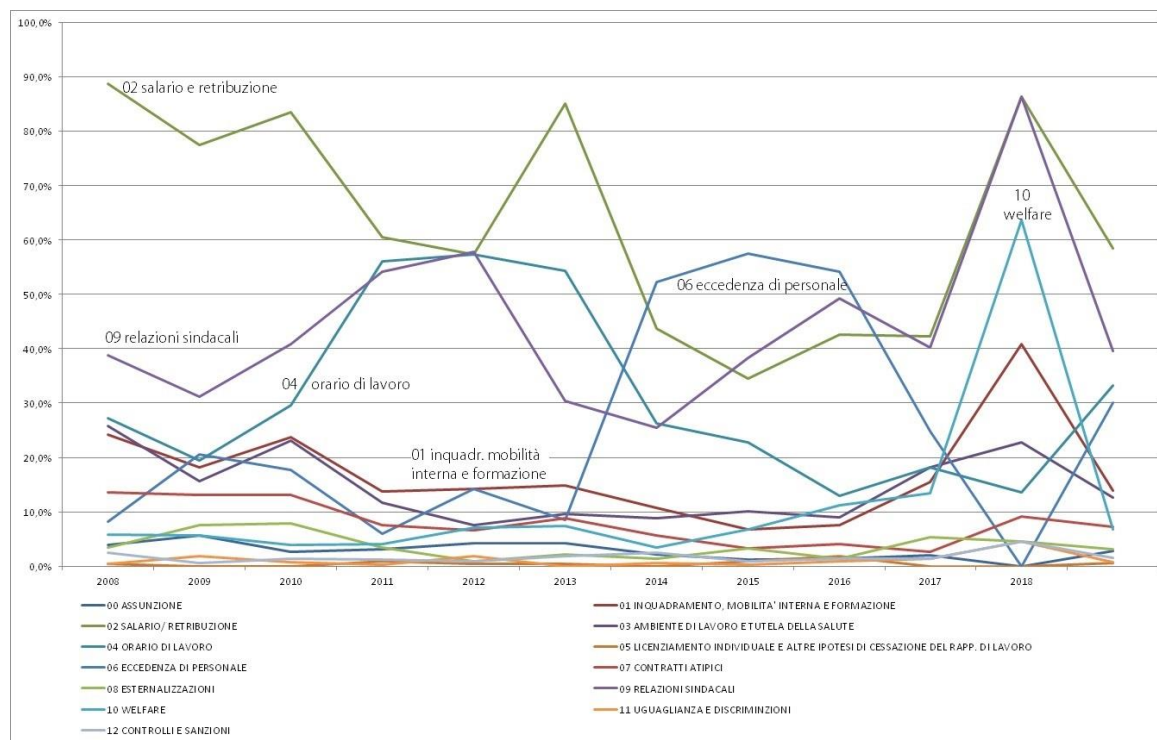


Figura 4. Evoluzione temporale dei contenuti di primo livello dei contratti (frequenze relative %)

Rispetto alle percentuali, gli accordi concernenti il salario e la retribuzione sono ampiamente i più ricorrenti dal 2008 al 2010 (rispettivamente 88.8%, 77.5% e 83.6% del totale dei contratti siglati nei rispettivi anni). Questo contenuto vede poi un picco nel 2013 e nel 2018. L'eccedenza di personale conferma l'apice del 2014 registrato con i valori assoluti, ma ne riduce il peso in termini relativi (circa metà degli accordi dell'anno sono centrati su questo contenuto). Oltre al salario, relazioni sindacali (86,3%), welfare (63,6%) e inquadramento (40,9%) segnano il 2018.

In ultima analisi, sempre sui contenuti, è interessante verificare l'associazione tra variabili di primo livello. La tabella contiene due valori: il primo è un indice di Jaccard, che dà conto del peso che le frequenze congiunte positivo/positivo delle due variabili ha sul totale delle frequenze congiunte (nullo/nullo; negativo/positivo; positivo/nullo). Vista l'elevata numerosità del campione, valori intorno allo 0.2 possono già essere considerati espressione di un elevato peso delle frequenze congiunte. Accanto a questo indice viene poi evidenziato un *phi*, che mostra il grado di associazione. Il dato, di per sé, è interessante se letto a supporto dell'indice di Jaccard, nel senso che elevati valori di entrambi presentano un quadro in cui le due variabili sono bilanciate sia sulle frequenze congiunte positive sia su quelle nulle, ma anche che bassi valori di Jaccard e negativi valori del *phi* rilevano un'associazione inversa tra le variabili. Alcuni di questi casi sono stati resi in grassetto nella tabella 15.

Jaccard and phi 4-point/V	00 assunzione	01 inquadramento, mobilita' interna e formazione	02 salario/ retribuzione	03 ambiente di lavoro e tutela della salute	04 orario di lavoro	05 licenziam. individ. e altre ipotesi di cessazione del rapp. di lavoro	06 eccedenza di personale	07 contratti atipici	08 esternalizzazioni	09 relazioni sindacali	10 welfare	11 uguaglianza e discriminazioni	12 controlli e sanzioni
00 assunzione	-	0.1134	0.0420	0.1148	0.0626	0.0750	0.0047	0.2429	0.0775	0.0547	0.0687	0.0575	0.0459
	-	0.2288***	0.1011***	0.2242***	0.2112***	0.1860***	-0.0911***	0.4109***	0.1179***	0.1339***	0.1023***	0.1221***	0.0719***
01 inquadramento, mob. interna/formazione		-	0.1969	0.3179	0.2363	0.0305	0.0252	0.2156	0.1003	0.2033	0.1263	0.0356	0.0554
		-	0.2228***	0.4046***	0.2700***	0.1454***	-0.1946***	0.3055***	0.1867***	0.2097***	0.1581***	0.1357***	0.1371***
02 salario/ retribuzione			-	0.2029	0.3560	0.0073	0.0164	0.1003	0.0344	0.3398	0.1025	0.0092	0.0157
			-	0.2841***	0.2006***	0.0378*	-0.7134***	0.1364***	0.0284	0.0715***	0.1687***	0.0266	0.0003
03 ambiente di lavoro e tutela della salute				-	0.2191	0.0181	0.0157	0.2361	0.0714	0.2498	0.1258	0.0208	0.0487
				-	0.2601***	0.0023***	-0.2050***	0.3343***	0.1143***	0.3366***	0.1571***	0.0630***	0.1107***
04 orario di lavoro					-	0.0104	0.0218	0.1269	0.0352	0.3598	0.0814	0.0162	0.0239
					-	0.0543***	-0.3994***	0.1756***	0.0258	0.2654***	0.0637***	0.0739***	0.0485***
05 licenziam. individ. e altre hp. di cessaz. lavoro						-	0.0038	0.0203	0.0449	0.0127	0.0328	0.1034	0.1250
						-	-0.0108	0.0644***	0.1136***	0.0877***	0.1111***	0.1860***	0.2536***
06 eccedenza di personale								-	0.0233	0.0178	0.1261	0.0171	0.0025
								-	-0.1119***	-0.0440**	-0.183 ***	-0.1234***	-0.0366*
07 contratti atipici									-	0.0635	0.1283	0.1064	0.0455
									-	0.0877***	0.1933***	0.1314***	0.1329***
08 esternalizzazioni										-	0.0424	0.0847	0.0421
										-	0.0607***	0.1291***	0.0893***
09 relazioni sindacali											-	0.0156	0.0155
											-	0.1263***	0.0784***
10 welfare												-	0.0598
												-	0.1745***
11 uguaglianza e discriminazioni													-
													-
12 controlli e sanzioni													-

*** $p < .001$; ** $p < .025$; * $p < .05$

Tabella 15. Associazioni tra le variabili di primo livello con indice di Jaccard e Phi.