

PROCEDURE E RISULTATI NEGOZIALI NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA IN LOMBARDIA - 1986-1995[†]

Daniele Checchi
(Università degli Studi di Milano - Bicocca)

Luca Flabbi
(Università Bocconi e Università degli Studi di Milano - Bicocca)

Versione per Ires Ricerche
Febbraio 1999

Sommario:

Introduzione.....	2
1. La banca dati.....	2
2. Descrizione delle variabili.....	3
2.1. Contesto.....	3
2.2. Formalizzazione.....	6
2.3 L'attività contrattuale.....	8
3. Risultati.....	9
3.1. Relazione tra contesto e formalizzazione.....	9
3.2. La probabilità di accordi e la loro numerosità.....	10
3.3. I contenuti della contrattazione.....	13
3.4. Presenza di sistemi incentivanti.....	14
4. Conclusioni.....	15
Riferimenti Bibliografici.....	18
Appendice 1.....	19
Appendice 2.....	36
Appendice 3.....	39

Corrispondenza:
Daniele Checchi
Facoltà di Economia
Università degli Studi di Milano Bicocca
Polo Bicocca - U6-356
viale Sarca 202
20126 MILANO - Italy
tel. + 39-02-6448-6590 fax + 39-02-6448-6585
email checchi@imiucca.csi.unimi.it

[†] Desideriamo ringraziare Ida Regalia, Marino Regini, Lorenzo Bordogna e Paolo Pini per aver commentato una versione preliminare di questo lavoro.

Introduzione.

Dopo gli accordi del Luglio 1993 il tema della struttura della contrattazione in Italia ha ricevuto molta attenzione come uno dei possibili strumenti di controllo della dinamica salariale. Tuttavia è carente la conoscenza degli effettivi meccanismi che conducono alla stipulazione di accordi tra le controparti.¹ In questo lavoro ci proponiamo di utilizzare i dati a nostra disposizione per indagare il processo negoziale tra impresa, sindacato e lavoratori a livello aziendale. Per questo abbiamo scelto di sintetizzare le variabili relative al contesto e alle modalità di relazione tra le parti, per poi cercare di predire i risultati del processo negoziale tramite questi indicatori. Interessante è valutare se questi indicatori possano costituire una determinante complementare o alternativa a quella in genere sottolineata in letteratura, tipicamente la dimensione d'impresa. Nella prima parte descriviamo la banca dati, nella seconda studiamo le correlazioni tra le variabili utilizzate nell'analisi e nella terza presentiamo i risultati econometrici. Una quarta sezione riassume i risultati principali

1. La banca dati.

La banca dati utilizzata proviene dalla *Rilevazione IRES sulle relazioni sindacali e la contrattazione aziendale nelle imprese lombarde*. Si tratta di un'indagine campionaria iniziata nel 1987 (ma relativa alla contrattazione avvenuta nell'anno precedente) e svolta annualmente. Non si tratta tuttavia di un'analisi longitudinale, ovvero non è possibile osservare la medesima impresa in anni diversi, e quindi permette unicamente analisi di tipo cross-sezionale. Nel complesso abbiamo a disposizione informazioni su oltre 2000 aziende, di cui poco più di tre quarti hanno fatto contrattazione. Questa analisi si riferisce alle rilevazioni svolte nell'arco temporale che va dal 1986 al 1995, con l'esclusione dell'indagine relativa al 1991, poichè in quell'anno la rilevazione ha riguardato solo il pubblico impiego. La rilevazione verte quasi esclusivamente sul settore manifatturiero e considera le imprese con più di 50 addetti.² L'indagine è di tipo postale, ed è basata sulle risposte date dai rappresentanti sindacali ad un apposito questionario.³ La numerosità del campione per ciascun anno è riportata in tabella 1.

Le variabili contenute nella Rilevazione si riferiscano essenzialmente alle caratteristiche delle relazioni industriali esistenti tra le controparti a livello aziendale. Dopo una prima parte volta a descrivere le caratteristiche dell'azienda, il questionario è articolato in modo da rilevare

¹ Questo è il commento in Sestito 1995. Recenti lavori che indagano sulle caratteristiche della contrattazione aziendale sono in Rossi 1997, Fabbri-Melotti-Pini 1998, DelBoca-Cupaiolo 1997, Bordogna 1997 e 1998.

² Fanno eccezione la rilevazione relativa al 1994 (che include solo imprese del terziario privato) e quella relativa al 1995 (che include il 30% di imprese del terziario pubblico e privato). Inoltre poco più del 5% delle imprese in ciascuna rilevazione hanno un numero di addetti inferiori alla soglia di rilevazione di 50 addetti. Da ultimo la rilevazione relativa al 1989 è stata limitata alle imprese con più di 250 addetti, mentre quella relativa al 1990 è stata limitata alle imprese con meno di 250 addetti.

³ Ulteriori informazioni e alcune statistiche descrittive sulle Rilevazioni IRES più recenti sono contenute in Terragni 1995, per quanto riguarda la rilevazione relativa al 1994, e in Regalia-Terragni 1997, per quanto riguarda il periodo 1994-96.

l'organizzazione della direzione e del sindacato in azienda, le relazioni tra questi due attori e i lavoratori, la conflittualità e infine i temi e i contenuti della contrattazione.

Abbiamo scelto di organizzare queste informazioni in tre gruppi principali (vedi appendice 2):

- a) le *variabili di contesto*, dove si raccolgono dati strutturali relativi all'azienda quali il settore, il numero di dipendenti, la dinamica occupazionale e la presenza o meno di cambiamenti tecnologici e organizzativi;
- b) le informazioni relative al *grado di formalizzazione* delle relazioni industriali, che richiedono sia la presenza formale di agenti contrattuali (presenza di uffici di relazioni sindacali da parte dell'impresa, presenza e legittimazione di Rappresentanze Sindacali Unitarie da parte dei lavoratori, tassi di sindacalizzazione) che l'esistenza di una prassi consolidata di consultazione preventiva delle controparti (regolarità degli incontri, ampiezza delle tematiche oggetto di consultazione)
- c) i *risultati della contrattazione* in azienda, prime fra tutte la possibilità di pervenire ad un accordo sui temi contrattati, ma anche l'ampiezza dei temi contrattati, i contenuti stessi degli accordi e l'introduzione di sistemi incentivanti individuali o collettivi.

Lo schema di classificazione delle variabili, nonché la creazione di nuove variabili aggregate, è riportato in appendice 2. Medie e deviazione standard delle variabili sono riportate in appendice 3.

La presenza di diverse informazioni mancanti ci ha costretto a restringere l'analisi sulle modalità della contrattazione ad un sottocampione di imprese per le quali fossero contemporaneamente presenti tutte le informazioni che intendevamo analizzare. Sempre dall'analisi della tabella 1 emerge che questa restrizione, pur mantenendo inalterato il profilo temporale della dinamica contrattuale, sovrastima la stessa: si nota infatti che la presenza di contrattazione nel campione ristretto eccede sistematicamente la corrispondente presenza nell'intero campione. Per questo nel successivo paragrafo 2.3 commenteremo la dinamica delle diverse voci contrattuali relative all'intero campione, e successivamente svolgeremo un'indagine più approfondita sulle determinanti delle stesse riferendoci al campione ristretto.

2. Descrizione delle variabili

2.1. Contesto

Il campione è caratterizzato da prevalenza di imprese di media dimensione, con il 55% delle imprese nella fascia dimensionale tra 100 e 500 dipendenti. Quasi la metà delle imprese è concentrata nella provincia di Milano, dove anche sono sovrarappresentate le imprese di dimensione maggiore. Per quanto riguarda la composizione settoriale, il 37.5% del campione è costituito da imprese che applicano il contratto metalmeccanico, seguito da un 18% di imprese che applica il contratto chimico-farmaceutico ed un 9.5% che applica quello tessile. Le imprese di dimensione maggiore sono individuabili nel settore meccanico e credito-assicurativo (vedi tabella 2). Il settore industriale è caratterizzato da maggior mutamento tecnologico e organizzativo; tale

fenomeno è più frequente col crescere della dimensione d'impresa (vedi tabella 3) e sembra particolarmente intenso a cavallo dei due decenni sotto considerazione (vedi tabella 4).

In aggiunta alle variabili che tradizionalmente caratterizzano l'impresa (settore, dimensione, area geografica, presenza di mutamento organizzativo), l'indagine ci mette a disposizione diverse altre informazioni relative all'andamento dell'azienda (per come realmente verificabile attraverso il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, e anche per come soggettivamente percepito dagli intervistati), alla presenza di turnazione negli orari e di maggior o minor flessibilità dato il lavoro al sabato o alla domenica.⁴ Che l'andamento aziendale possa avere relazione con l'attività contrattuale in azienda è facilmente percepibile osservando la figura 1: in essa si nota infatti che vi è un ciclo contrattuale culminato nel 1988 e con un nuovo picco nel 1995 (sia in termini di contrattazione che di complessità della stessa), e che questo è inversamente correlato (in particolare nel secondo sottoperiodo) con il ricorso alla Cassa Integrazione da parte delle aziende. L'analisi delle correlazioni (vedi elementi in grassetto in tabella 5) suggerisce che le imprese che presentano andamenti positivi (percezione di andamento positivo, presenza di contratti di formazione lavoro) sono anche quelle maggiormente innovative sul piano tecnologico. Quelle che sono percepite come imprese che vanno meglio sono anche quelle che effettivamente fanno assunzioni e ricorrono meno alla CIG. Le imprese che hanno lavorazioni a turni (chimiche e metalmeccaniche) sono quelle che hanno anche i problemi relativi alla gestione degli orari (lavoro al sabato e alla domenica).⁵

⁴ Secondo la nostra classificazione, consideriamo come variabili relative al contesto aziendale le seguenti informazioni (tra parentesi l'etichetta della variabile):

- * se siamo in presenza di una azienda con più di una unità locale (V002);
- * l'eventuale ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni (sia ordinaria che straordinaria) da parte dell'azienda (variabile CIG);
- * l'andamento aziendale per come percepito dagli intervistati sintetizzando informazioni relative a produzione, fatturato, investimenti, occupazione, utili (ANDPERC);
- * se ci si trovi in presenza di aumenti occupazionali (ASSUNZ);
- * se ci si trovi in presenza di riduzioni occupazionali (V011);
- * se l'azienda faccia ricorso a contratti di formazione lavoro (V013);
- * se ci si trovi in presenza di lavoro a turni (V222A);
- * se ci si trovi in presenza di lavoro a part-time (V229A);
- * se ci si trovi in presenza di lavoro al sabato (V234);
- * se ci si trovi in presenza di lavoro alla domenica (V235);
- * se si segnalino in azienda mutamenti nell'organizzazione del lavoro (MUTORG);
- * se si segnalino in azienda mutamenti tecnologici (MUTTEC).

Per una descrizione più precisa e per le statistiche descrittive di queste variabili si vedano le Appendici 2 e 3.

⁵ Nell'analisi di correlazione e fattoriale seguente, come in quella di tutti i paragrafi successivi, il campione viene ridotto alle 1167 imprese che non presentano informazioni mancanti su nessuna delle variabili analizzate. Che questo porti a sovrastimare l'attività contrattuale si può misurare confrontando le ultime due colonne di tabella 1 con le precedenti. Questo indicherebbe che, se l'intero campione fosse rappresentativo della realtà, la restrizione introdotta da noi introduce una distorsione a favore della attività negoziale (*selection bias*). In altri termini, vi è la possibilità che i dati mancanti dipendano da un fattore sistematico legato alla presenza sindacale in azienda: tuttavia il tasso di sindacalizzazione nell'intero campione (2194 imprese) è pari a 46.1%, mentre nel campione ristretto (1167 osservazioni) è pari a 45.1%.

Se volessimo considerare tutte queste variabili come potenziali regressori nella predizione della probabilità di accordi, ci scontreremmo col problema econometrico della multicollinearità che, seppur non altissima in termini di coefficienti di correlazione, è ragionevole attendersi. È infatti chiaro che una azienda che modifica gli orari, probabilmente fa ricorso a part-time, lavoro a turni e lavoro durante al week-end. Il nostro obiettivo è allora quello di comporre l'informazione presente in queste variabili in modo da arrivare ad indicatori tra loro ortogonali e in grado di identificare sinteticamente il tipo di relazioni presenti in azienda. Un primo modo per farlo sarebbe utilizzare direttamente l'analisi fattoriale, ma non ci sentiamo in grado di prevedere la presenza di alcune chiare variabili latenti sottese alle precedenti.⁶ Abbiamo quindi scelto l'analisi delle componenti principali⁷ in modo da estrarre le combinazioni lineari delle variabili di partenza che permettano di spiegare la maggiore varianza possibile.

L'analisi è riportata in tabella 6 dove la prima parte riporta in seconda colonna gli autovalori della matrice di correlazione tra le variabili, ordinati per dimensione, mentre terza e quarta riportano la varianza spiegata da ciascun autovettore associato a quell'autovalore. I risultati non indicano una fortissima correlazione tra le variabili: con le prime cinque componenti con autovalore superiore all'unità arriviamo a riassumere solo circa il 57% della varianza. Abbiamo tuttavia utilizzato ugualmente questa analisi per estrarre le prime tre componenti che ci sembrano suscettibili di interpretazione economica e che siano quindi utilizzabili nell'analisi seguente. È da notare, comunque, che procedendo in questo modo utilizziamo solo poco meno del 40% dell'informazione contenuta nelle dodici variabili di partenza.

L'interpretazione economica delle componenti estratte discende dalla seconda parte della tabella che riporta gli *scoring coefficients* delle tre componenti (indicate con C1-C2-C3) sulle variabili di partenza, ovvero i coefficienti di correlazione (in quanto le componenti vengono estratte dopo una normalizzazione delle variabili originarie) tra le componenti e le variabili di partenza. I primi tre fattori sembrano così interpretabili (in grassetto abbiamo riportato i coefficienti più elevati su cui basiamo l'interpretazione seguente):

- il primo fattore descrive le **imprese dinamiche in ascesa**, che fanno ricorso a mutamenti organizzativi e tecnologici, in compresenza di flessibilità nell'uso della mano d'opera (contratti formazione-lavoro, lavoro a turni e al sabato). Si tratta di imprese che assumono e che sono percepite con una buona performance.
- il secondo fattore descrive invece le **imprese** (o più precisamente le unità locali) **in declino**, che non assumono, ricorrono alla Cig e sono percepite avere un cattivo andamento. Fanno più frequente ricorso a turni e lavoro domenicale.
- il terzo fattore potremmo chiamarlo **esigenze di flessibilizzazione** dovute a mutamento tecnologico e organizzativo, con possibile ricorso alla cassa integrazione (per la ricollocazione della forza lavoro in esubero) o ai contratti di formazione lavoro (per gli incrementi occupazionali). Si noti inoltre che la dinamica delle imprese per come sinteticamente percepita dagli intervistati sia ben correlata con la dinamica effettiva (per come misurabile da assunzioni

⁶ Si veda ad esempio Arminger-Clogg-Sobel 1994.

⁷ Alcune applicazioni economiche del metodo delle componenti principali sono in Checchi 1995 e in Alesina-Perotti 1996.

- variabile ASSUNZ -, uso dei contratti di formazione lavoro - variabile v013 - e ricorso alla CIG - variabile CIG).

Come verifica della significatività delle variabili ottenute, consideriamo le loro medie secondo la dimensione aziendale od il settore (vedi tabella 7). Nel primo caso osserviamo una correlazione positiva tra dimensione aziendale e ciascuna delle componenti considerate: tra le imprese maggiori è più probabile incontrare contemporaneamente imprese che vanno bene, imprese in crisi o con pressanti esigenze di flessibilizzazione. Osservando dal settore, notiamo invece che il chimico è contemporaneamente caratterizzato da maggior presenza sia di fattori di crescita che da fattori di declino, mentre le esigenze di flessibilità prevalgono nel settore alimentare, in quello tessile ed in quello poligrafico.

In particolare la prima componente (quella che abbiamo indicato come *imprese dinamiche in ascesa*) presenta un profilo temporale che sembra almeno visivamente molto correlato con l'attività contrattuale. Se si osserva il primo quadro della figura 2 si nota come questa variabile presenti delle fluttuazioni del tutto analoghe a quelle mostrate dalla attività contrattuale.

2.2. Formalizzazione

Passando ad analizzare il secondo gruppo di variabili, relative al tipo di relazioni esistenti tra impresa, lavoratori e rappresentanze sindacali, la cosa che salta maggiormente all'occhio è che esiste una chiara relazione tra la presenza in azienda di una direzione del personale (90% dei casi) ed un ufficio per le relazioni sindacali (54% dei casi). È chiaro che l'esistenza di questo secondo tipo di ufficio è legata alla dimensione occupazionale: mentre solo il 33.6% delle imprese con meno di 100 dipendenti dispone di un ufficio per le relazioni sindacali, tale percentuale sale al 48.3% per le imprese fino a 250 dipendenti, al 66.8% per quelle fino a 500 dipendenti e arriva al 78.5% per le grosse imprese (con più di 500 dipendenti).

L'esistenza di un ufficio per le relazioni sindacali sembra assicurare maggior regolarità degli incontri, che spesso si traduce anche in accordi di consultazione periodica (vedi tabella 8). Tuttavia questo non implica necessariamente maggior disponibilità all'ascolto da parte dell'azienda, o addirittura la sicurezza di addivenire sempre ad un accordo. Quello che conta è che si creano dei canali di comunicazione tra le parti, che poi vengono utilizzati nel corso del tempo. Ne è riprova indiretta il fatto che la presenza di un ufficio per le relazioni sindacali non sembra ridurre la numerosità delle aree contrattuali su cui si hanno interventi diretti dei capi, ma nello stesso tempo riduce la numerosità delle di materie su cui la direzione aziendale decide da sola (vedi tabella 9).

Considerando la rappresentatività della controparte sindacale, i dati ci forniscono informazioni limitate sul suo grado di legittimazione. Il tasso di sindacalizzazione (sia nella sua versione grezza che utilizzando il suo valore normalizzato per la media del settore) risulta poco correlato con le altre variabili. In particolare non sembra comprovata l'idea che esistano "economie di scala nella sindacalizzazione", in quanto le aziende di dimensioni maggiori non presentano tassi più elevati

(vedi tabella 10). Questo non implica che un più elevato tasso di sindacalizzazione sia ininfluenza sulle relazioni tra le parti: infatti una delle caratteristiche che si osserva dalla matrice di correlazione riportata in tabella 11 è che i capi intervengono meno frequentemente quanto più elevato è il tasso di sindacalizzazione aziendale. Altre informazioni sulla presenza sindacale in azienda sono desumibili dalla composizione della rappresentanza sindacale unitaria (quanto più elevata è la componente della RSU eletta direttamente dai soli iscritti al sindacato, minore dovrebbe essere il grado di legittimazione da parte dei lavoratori della rappresentanza sindacale - variabile RSUORG), dalla intensità della attività della rappresentanza sindacale (presenza o meno di riunioni negli ultimi tre mesi - variabile RIUNOR) e dall'anno di ultimo rinnovo (quanto più lontano nel tempo si sia tenuto l'ultimo rinnovo della rappresentanza sindacale, tanto maggiore sarà la debolezza sindacale - variabile ULTRIN).

Anche in questo caso l'insieme di informazioni di cui disponiamo è troppo ampio per poter descrivere in modo sintetico le relazioni tra le parti.⁸ Se estendiamo l'analisi delle correlazioni (vedi valori in grassetto in tabella 11) all'insieme di tutte le variabili, si osserva l'emergenza di un comportamento coerente da parte di un sottoinsieme di imprese che rifiutano la negoziazione e decidono in modo unilaterale: non concedono incontri regolari, i capi intervengono direttamente su un numero maggiore di materie, non rifiutano temi di discussione proposti dalla controparte, lasciano vertenze senza accordo; ma questo può verificarsi in aziende dove il

⁸ In aggiunta a quanto già indicato disponiamo infatti delle seguenti informazioni (tra parentesi il nome della variabile di riferimento):

- * la presenza nell'unità locale di controparti formali (direzione del personale - variabile V031 - e ufficio di relazioni sindacali - variabile V032);
- * la regolarità degli incontri dell'organismo di rappresentanza sindacale negli ultimi 3 mesi (variabile RIUNORG);
- * la presenza di regolari incontri tra direzione e sindacato (variabile REGINC). La variabile che abbiamo costruito valuta in alta-media-bassa questa regolarità a seconda se siano previsti incontri fissi e se di fatto si verificano con un'alta frequenza;
- * la modalità di intervento dei dirigenti intermedi in materie quali l'organizzazione del lavoro, gli orari, le sanzioni disciplinari, gli aumenti salariali e gli avanzamenti di carriera: se intervengono senza consultare la rappresentanza sindacale aziendale, la variabile INTCAP1 misura quante aree contrattuali sono oggetto di intervento diretto, mentre INTCAP2 misura il numero di aree contrattuali su cui i capi intervengono consultando la RSU.
- * la numerosità delle aree contrattuali su cui la direzione aziendale interviene direttamente senza consultare la RSA (variabile COMPDIR1);
- * la "volontà" di accordo tra le parti che abbiamo descritto con una variabile (variabile VOLACC), anche in questo caso alta-media-bassa, che utilizza le informazioni relative alla presenza di scioperi per arrivare ad un accordo e i ricorsi in magistratura;
- * l'esistenza di vertenze senza accordo (variabile V111_6 - questa variabile è assente nella prima indagine relativa al 1986, ed è stato pertanto necessario stimarla sul resto del campione e applicare il modello stimato per ottenere dei valori potenziali relativi a quell'anno);
- * la presenza di incontri non concessi dalla direzione aziendale (variabile V063);
- * la presenza di temi negoziali rifiutati dalla direzione (variabile V064);
- * la presenza di sanzioni ai dipendenti (variabile SANDIP);
- * la presenza di un circolo di qualità in azienda (variabile TOTCDQ);
- * la percentuale di lavoratori iscritti ai sindacati confederali CGIL-CISL-UIL sul totale dei dipendenti (variabile UNION);
- * la presenza di accordi di consultazione periodica (variabile V071);
- * la presenza di un sindacato autonomo all'interno dell'unità locale (variabile V120).

sindacato è scarsamente presente (vista la correlazione negativa col tasso di sindacalizzazione). Per contro vi è traccia anche di una modalità opposta: le imprese che hanno un ufficio per le relazioni sindacali tengono incontri con regolarità, sottoscrivono accordi di consultazione periodica, e intervengono meno frequentemente senza consultare la controparte sindacale. Si osservi infine che in presenza di sindacati autonomi in azienda scende la legittimazione della RSU, dovendosi ricorrere ad una nomina in quota maggiore da parte degli iscritti.

Se applichiamo anche in questo caso l'analisi fattoriale per sintetizzare questo insieme di variabili, osserviamo (tabella 12) che occorrerebbero 5 componenti per raggiungere il 40% della varianza spiegata. Tuttavia siamo in grado di interpretare compiutamente solo le prime tre, e ad esse ci atteniamo, pur essendo consci che stiamo con ciò riassumendo solo il 30% della varianza di queste diciotto variabili:

- il primo potrebbe indicare la **ricerca di modalità consensuali**: è più frequente la presenza di un ufficio per le relazioni sindacali, vi sono incontri regolari e addirittura accordi per la consultazione periodica, e l'azienda tende a rifuggire dall'intervento diretto senza consultare la controparte sindacale.
- il secondo sembra suggerire la **presenza di contrapposizione diretta**: vi è maggior probabilità di vertenze non concluse, di temi rifiutati, di incontri non concessi dall'azienda. Questo avviene in compresenza di minor legittimazione delle RSU da parte dei lavoratori e di maggior debolezza sindacale (come segnalato dalla correlazione negativa col tasso di sindacalizzazione), cui fa riscontro una maggior probabilità di incontrare sindacati autonomi. Che questo scontro non conduca a risultati negoziati ci viene indicato dall'intensità dello scontro (come segnalato dalla variabile VOLACC costruita sulle informazioni relative agli scioperi e ai ricorsi in magistratura).
- il terzo fattore infine ci indica una **intensa attività negoziale**: gli incontri non concessi o i temi rifiutati sono meno frequenti, i capi intervengono direttamente ma anche sentendo la controparte sindacale, nonostante la debolezza sindacale (per come segnalato dalla correlazione negativa col tasso di sindacalizzazione).

Come verifica della significatività delle variabili ottenute, consideriamo anche in questo caso le loro medie secondo la dimensione aziendale od il settore (vedi tabella 13). Si osserva così come anche la *ricerca di modalità consensuali* o la *contrapposizione diretta* sembrano caratterizzare le imprese di dimensione maggiori, mentre l'*intensa attività negoziale* sembra indipendente dalla dimensione aziendale. Se consideriamo i settori, notiamo una chiara polarizzazione dei fattori che caratterizzano le relazioni industriali: la *ricerca di modalità consensuali* è massima nei settori chimico ed in quello grafico, mentre è minima nel settore metalmeccanico; altrettanto forte nel primo settore è anche la presenza del secondo fattore (*contrapposizione diretta*), mentre la componente *intensa attività negoziale* prevale nei settori minori (alimentare, tessile, ma anche grafico).

La dinamica temporale delle tre componenti estratte è riportata in figura 2. Da esse si evince che la prima componente (*ricerca di modalità consensuali*) tende a fluttuare in modo analogo all'andamento della contrattazione, mentre la seconda (*contrapposizione diretta*) inverte la fase di oscillazione nel passaggio dal primo al secondo sottoperiodo.

2.3 L'attività contrattuale

Come variabili di risultato consideriamo la rilevazione della presenza in impresa nell'anno di riferimento di contrattazione sia formale che informale (variabile ACC). Inoltre, per la contrattazione formale, disponiamo di indicazioni relative ai contenuti dell'azione contrattuale, classificate secondo uno schema a nove uscite: possiamo in questo caso considerare l'andamento sia di ciascun tema contrattuale che la numerosità dei temi stessi come indicatore indiretto della ricchezza dell'azione contrattuale (variabile NACCFORM).

Osservando le figure 1 e 3, si nota innanzitutto come l'attività contrattuale appaia più sostenuta nel periodo corrispondente la precedente tornata contrattuale culminata nel 1989, anche se vi sono segnali di ripresa nell'ultimo periodo, probabilmente dovuti al rinnovo dei principali contratti nazionali nel periodo immediatamente precedente.⁹ Si osserva inoltre che la contrattazione informale opera almeno parzialmente come sostituto della contrattazione formale: si tratterebbe quasi di un equivalente di quello che gli economisti chiamano "bene inferiore", la cui domanda cresce al diminuire del reddito (in questo contesto, quando si riducono le risorse spendibili nel processo contrattuale). Si noti altresì che la ricchezza contrattuale segue un profilo temporale molto simile a quello della contrattazione: nei periodi in cui si contratta molto si contratta anche con maggior varietà di tematiche, e viceversa nei periodi di assenza della stessa.

Lo stesso profilo temporale si riscontra anche nei singoli tempi contrattuali (vedi figura 4). In questo caso troviamo indiretta conferma che questo ciclo di contrattazione è "indotto" dal contesto regolativo: notiamo infatti che il rallentamento della contrattazione a contenuto salariale (in particolare le voci "salario", "orario" ed "inquadramento") si concentra nel biennio 1992-94 (in seguito alla moratoria e alla stipula dei contratti nazionali di categoria), per riprendere poi in modo sostenuto nell'ultimo anno.¹⁰

3. Risultati.

In questa parte ci proponiamo di far interagire le variabili che abbiamo appena descritto, per tentare di fornire un modello interpretativo della contrattazione nelle imprese lombarde, per come questa è rilevata dall'Indagine IRES. Il nostro obiettivo è tentare di arrivare a comprendere gli effettivi meccanismi che conducono alla stipulazione di accordi tra le controparti.¹¹ Noi cerchiamo di perseguire questo risultato in due passaggi:

⁹ Va altresì precisato che l'accordo del luglio 1992 (che ha costituito la premessa dell'accordo del luglio 1993) imponeva una moratoria alla contrattazione aziendale di 18 mesi (fino a fine 1993). E questo spiega il ristagno della contrattazione nel periodo 1992-93.

¹⁰ Analogo profilo viene riscontrato nel campione nazionale studiato dal Cesos: si vedano Bordogna 1997 e 1998.

¹¹ Sestito 1995 lamenta l'assenza di lavori sul caso italiano che contribuiscano a spiegare la contrattazione aziendale. Recenti lavori in tema sono Rossi 1997, Fabbri-Melotti-Pini 1998 e DelBoca-Cupaiolo 1997.

- i) innanzitutto tentiamo di mettere in relazione il contesto aziendale (andamento, mutamento organizzativo, organizzazione del lavoro) con il grado di formalizzazione delle relazioni tra le controparti (consultazioni periodiche, interventi diretti, legittimazione a trattare);
- ii) successivamente studiamo quali variabili contribuiscano a "spiegare"¹² il fenomeno della contrattazione, nelle sue diverse dimensioni di capacità di siglare accordi, di complessità degli accordi stessi e di contenuti specifici della contrattazione. La letteratura in questo campo tende a sottolineare la dimensione aziendale come una delle determinanti principali del fenomeno della contrattazione.¹³ Noi qualificheremo questa affermazione mettendo in luce che essa è appropriata solo nel caso della contrattazione formale, ma che non si applica nel caso di quella informale, tanto più quanto si tenga conto la proceduralizzazione delle relazioni tra le parti.

Le analisi che seguono mantengono come controlli costanti l'anno di rilevazione, la dimensione aziendale, il settore e la provincia di insediamento. Questo significa che azzeriamo qualunque differenza dovuta a ciascuno di questi fattori, ovvero che tutte le considerazioni che seguono sono da intendersi come se fossero riferite ad imprese che sono identiche (in senso probabilistico) in termini di periodo di rilevazione (e quindi al netto di fenomeni congiunturali specifici di un anno), dimensione, settore e provincia. In questo modo il fenomeno della contrattazione può essere meglio isolato nelle sue determinanti. Cercheremo anche di mettere in luce se e come queste determinanti si siano modificate dopo l'introduzione dell'accordo del luglio 1993.

3.1. Relazione tra contesto e formalizzazione

Se tentiamo di analizzare la relazione tra fattori di contesto e grado di formalizzazione (per verificare se i secondi abbiano un contenuto informativo indipendente) possiamo regredire ciascun elemento incluso nel secondo gruppo sull'insieme del primo gruppo, controllando la significatività statistica.¹⁴ In questo caso per esempio troviamo che l'esistenza di un ufficio di relazioni sindacali è più probabile nelle imprese grosse con più di una unità locale, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di variazioni occupazionali. I capi intervengono direttamente in presenza di imprese che fronteggiano mutamenti organizzativi o che fanno ricorso al lavoro a turni.¹⁵ Viceversa la direzione aziendale sembra intervenire maggiormente nel caso di variazioni occupazionali in crescita (tramite assunzioni in formazione lavoro), mentre appare meno probabile in presenza di riduzioni o di ricorso alla cassa integrazione.

¹² In questo contesto intendiamo il termine "spiegare" come "avere significatività in senso statistico nel predire".

¹³ Si vedano le conclusioni di Bordogna 1997 e anche Regalia-Terragni 1997.

¹⁴ Qui ed in quanto segue utilizziamo la procedura di *step-wise deletion* con una soglia di esclusione pari al 0.1 del *p-value* di significatività. I commenti che riportiamo sono quindi riferiti a regressioni dove sul lato destro abbiamo inserito oltre ai controlli mantenuti (anno, dimensione, settore e provincia) tutte le variabili descritte nel paragrafo 2.1, e la procedura ha eliminato tutte le variabili che non sono significative al 90% di probabilità. Le singole regressioni sono disponibili a richiesta.

¹⁵ Questo è confermato dal fatto che se sostituiamo le variabili relative al contesto con le componenti principali che le riassumono, riscontriamo la significatività statistica solo della terza componente relativa ai fattori di contesto (*esigenze di flessibilizzazione*).

Procedendo in modo più diretto, si può provare a regredire i fattori sintetici della formalizzazione sui fattori sintetici relativi al contesto (vedi tabella 14). In questo caso notiamo come essere **impresa in declino** o avere **esigenze di flessibilizzazione** abbiano un'influenza positiva e statisticamente significativa sulla ricerca di modalità consensuali (primo fattore del grado di formalizzazione). Viceversa, il secondo fattore indicato come **presenza di contrapposizione diretta**, ed ortogonale al precedente, è statisticamente indipendente dai fattori di contesto. Infine il terzo fattore, **intensa attività negoziale**, risponde positivamente alla presenza di **imprese dinamiche in ascesa** o alle **esigenze di flessibilizzazione**, e negativamente alla presenza di **imprese in declino**.

Complessivamente, possiamo affermare che la ricerca di modalità consensuali emerge precipuamente sia nelle imprese in crisi che in quelle che presentano esigenze di flessibilizzazione sia numerica che funzionale.¹⁶ Per contro una intensa attività negoziale sembra emergere nelle imprese in ascesa o in quelle imprese che pongono frequentemente problemi di riorganizzazione della forza lavoro. Queste relazioni possono essere rappresentate come il grafico riportato in figura 5.

3.2. La probabilità di accordi e la loro numerosità

Con i dati a nostra disposizione possiamo studiare tre fenomeni relativi alle relazioni industriali a livello aziendale:

- a) l'**attività contrattuale complessiva** (che quindi incorpora sia la contrattazione che dà esito ad accordi formalmente sottoscritti tra le parti che la contrattazione che avviene informalmente)¹⁷. In questo caso utilizziamo come strumento statistico le stime probit di massima verosimiglianza della probabilità di riscontrare presenza di contrattazione in azienda. La variabile dipendente assume valore 1 se si è pervenuti ad accordo e si distribuisce con 79.4% di casi favorevoli nell'intero campione considerato. Si noti che circa un quarto di questi accordi sono di tipo informale (cioè non disponiamo del testo scritto che lo sancisca e quindi l'informazione è basata sulla memoria degli intervistati).
- b) le **diverse tipologie di attività contrattuale**. In questo caso consideriamo come due esiti negoziali essenzialmente diversi la stipula di un accordo formale (59.3% del campione) o la stipula di un accordo informale (20.1%) ed andiamo a confrontare le diverse determinanti di ciascun esito (vedi tabella 15). In questo caso usiamo come strumento statistico il modello multinomiale logit, che ci permette di misurare il contributo (in senso probabilistico) delle diverse variabili al conseguimento di un risultato, rispetto al caso base del non conseguimento di alcun risultato.

¹⁶ Secondo la definizione contenuta in Esping-Andersen-Regini 1998.

¹⁷ I dati di cui disponiamo non sono totalmente esenti da imprecisioni. Noi partiamo dal misurare se vi è stata accordo o di tipo formale, o di tipo informale, o se risulta contrattata almeno un'area contrattuale, e ricodifichiamo come **presenza di accordi formali** una risposta positiva in almeno uno dei tre casi sopra indicati, mentre riclassifichiamo come **assenza di accordi** ogni altro caso.

c) la **ricchezza contrattuale degli accordi formali** attraverso la varietà dei temi contrattati. In questo caso stimiamo con minimi quadrati ordinari il numero di materie su cui si sono avuti accordi formali. I temi possibili di accordo sono stati codificati in 9 categorie: garanzie generali, assunzioni e riduzioni personale, salario, orario, ambiente e salute, inquadramento, organizzazione, servizi. Nella metà dei casi considerati ogni accordo riguarda più di tre temi (le più trattate sono salario ed orario).

Nel presentare i risultati abbiamo anche distinto in due sottoperiodi (1986-1992, con esclusione del 1991, e 1993-1995) per tentare di verificare se nel secondo periodo, condizionato dalla moratoria contrattuale a seguito dell'accordo del luglio 1992 e dal rinnovo dei contratti, sia possibile individuare l'emergere di nuove modalità contrattuali a livello aziendale.

Nel caso dell'**attività contrattuale complessiva**, se si considerano i controlli standard, la probabilità di siglare un accordo sembra dipendere quasi esclusivamente dalla dimensione aziendale (prima e quarta colonna di tabella 16).¹⁸ Tuttavia, anche quando si includano i fattori relativi al contesto, solo nel primo sottoperiodo variazioni in positivo dell'occupazione o esigenze di mutamento tecnologico sembrano accrescere la probabilità di stipulare accordi (mantenendo sempre come controlli provincia, settore e anno di rilevazione). Rispetto invece ai fattori relativi al grado di formalizzazione, riscontriamo in entrambi i sottoperiodi un effetto positivo della regolarità di incontro tra le controparti ed un effetto negativo della presenza di interventi diretti della direzione aziendale su straordinari-ferie-mobilità-organizzazione-formazione.¹⁹

Se introduciamo invece le componenti principali estratte relative al contesto e al grado di formalizzazione (terza e sesta colonna di tabella 16), notiamo che l'unico fattore significativo in entrambi i sottoperiodi è la prima componente estratta per le variabili relative al grado di formalizzazione (che abbiamo indicato come **ricerca di modalità consensuali**); risulta altresì significativa, ma solo nel primo sottoperiodo, la prima componente estratta per le variabili di contesto (**impresa dinamica in ascesa**). Si conseguono quindi accordi dove le imprese vanno meglio e dove più alta è la ricerca di modalità consensuali. Si noti che l'introduzione di queste variabili tende a rendere non più significativa (in senso statistico) la dimensione aziendale (questo effetto essendo più marcato nel primo sottoperiodo). La rappresentazione del processo contrattuale che ne consegue può essere quella riportata in figura 6.

Questa aggregazione della variabile dipendente può però risultare insoddisfacente quando le determinanti sottese ad un accordo formale differiscano da quelle relative ad un accordo informale²⁰. Abbiamo scelto di indagare questa possibilità costruendo una variabile tripartita che assume valore 0 in caso di nessun accordo, valore 1 in caso di **solo** accordo informale e valore 2 in caso di accordo formale o formale e informale. La distribuzione si ottiene guardando alla tabella

¹⁸ Nel primo sottoperiodo si evidenzia anche un contributo negativo delle dummies settoriali relative al settore tessile, meccanico ed alimentare.

¹⁹ Non sembrano invece esercitare un effetto mantenuto nel tempo la presenza di una controparte (sia essa la direzione aziendale o un ufficio di relazioni sindacali) o la volontà di accordo tra le parti.

²⁰ Ringraziamo I. Regalia e L. Bordogna per aver attratto la nostra attenzione su questo punto.

15, aggregando le prime due righe: osserviamo come in entrambi i sottoperiodi la percentuale di imprese che siglano accordi formali (o formali e informali) sia circa pari al 60%.

Per stimare la probabilità di trovarsi in uno dei tre stati descritti abbiamo attuato stime multinomial logit.²¹ I risultati, presentati nella tabella 18, riportano i *coefficienti di rischio relativo* e il test di significatività. I coefficienti indicano il contributo dato dalla variabile alla probabilità di essere nella categoria considerata rispetto a quella di trovarsi nella categoria base. Nel nostro caso la categoria base è *nessun accordo*. Ad esempio, guardando la prima colonna della tabella 18.a, questo significa che essere un'impresa di grosse dimensioni (cioè con più di 500 dipendenti) eleva la probabilità di siglare un accordo formale, rispetto a quella di non siglarne nessuno, di oltre il 500%.

Le tabelle 18.a e 18.b sono organizzate in tre colonne e due parti. La parte superiore riporta il rischio relativo di raggiungere un accordo informale, mentre quella inferiore il rischio relativo di raggiungere un accordo formale. Le colonne si differenziano invece in base alla specificazione: la colonna (a) riporta quella con le sole variabili base, la colonna (b) quella con tutti i possibili regressori (riportando solo quelli significativi), infine la colonna (c) riporta la specificazione che contiene le componenti principali discusse nei paragrafi precedenti.

Dai risultati relativi al primo sottoperiodo emerge con chiarezza la diversa influenza della dimensione aziendale: è assolutamente ininfluente sulla probabilità di siglare accordi informali, mentre è significativa e con segno positivo nel determinare la probabilità di siglare accordi formali. È da notare come questa influenza, seppur ridotta dall'introduzione di ulteriori regressori (colonne (a) e (b)), rimanga sempre statisticamente significativa. Sono presenti differenze anche per quanto riguarda gli altri regressori: nel caso di accordo informale, ha un'influenza positiva il primo fattore estratto dalle variabili di contesto, mentre nel caso di accordo formale è importante il primo fattore estratto dalle variabili che descrivono il grado di formalizzazione delle relazioni. Riassumendo, osserviamo come essere *impresa dinamica in ascesa* elevi del 30% la probabilità relativa di siglare accordi informali e invece come la *ricerca di modalità consensuali* elevi del 60% la probabilità relativa di siglare accordi formali.

Nel secondo sottoperiodo solo quest'ultimo risultato è mantenuto: cade invece il risultato principale, ovvero la costante significatività delle variabili dimensionali. In questo caso, infatti, l'introduzione dei regressori rende scarsamente significativa l'influenza della dimensione aziendale anche nel raggiungimento di accordo formale; in particolare questa influenza si annulla con l'introduzione delle componenti principali (colonna (c)).

In conclusione possiamo dire che è altamente probabile una differenza tra i processi che portano alla stipulazione dei due tipi di accordo, anche se questa differenza sembra fortemente ridursi dopo l'accordo del '92.

Quando si passi a considerare le determinanti della ricchezza contrattuale, le regressioni (riportate in tabella 19) mostrano che la complessità contrattuale è associata alla dimensione aziendale, e che questo effetto si affievolisce (specialmente nel secondo sottoperiodo) qualora si tenga conto delle variabili di contesto e di proceduralizzazione. Nel primo sottoperiodo (1986-92) la contrattazione più complessa sembra associata alla crescita occupazionale, alla presenza di regolarità negli incontri e ad una minor attitudine dell'impresa ad intervenire in modo

²¹ Abbiamo scelto di non applicare stime ordered logit perché non ci sembra chiaramente definibile a priori una graduatoria tra i tre outcomes.

indipendente dal sindacato. Anche quando si considerino i fattori sintetici (come nel caso precedente della stima della probabilità di accordo) troviamo che la **ricerca di modalità consensuali** è l'unico fattore significativo. Più complessa è l'immagine del secondo sottoperiodo (1993-95): oltre ai fattori già citati (regolarità degli incontri minor intervento diretto della direzione aziendale), sembrano favorire la complessità contrattuale anche una maggior complessità organizzativa aziendale (presenza di più unità locali, presenza di straordinari domenicali) e la presenza di accordi di consultazione periodica. Osservando le componenti principali si nota che in aggiunta a quella già precedentemente richiamata, anche la presenza di **imprese dinamiche in ascesa** e di **imprese in declino** e una minor **contrapposizione diretta** contribuiscono a favorire la complessità contrattuale.

Nel complesso ci sembra di poter affermare che la contrattazione tenda ad avvenire in situazioni di buona performance economica dell'impresa, dove nel contempo si instaurano procedure che favoriscono la comunicazione tra le controparti. Tuttavia, in anni più recenti, non possiamo trascurare l'evidenza di contrattazione relativa a casi di ristrutturazione, dove quindi l'attività negoziale tende a riferirsi a fenomeni di riorganizzazione delle prestazioni lavorative. Il mutamento di maggior peso che ci sembra sia avvenuto tra i due sottoperiodi è quello relativo all'influenza della dimensione nel raggiungimento di accordi formali, influenza che ha perso importanza dopo il 1992. A titolo di puro esercizio abbiamo preso il modello stimato nel primo sottoperiodo (terza colonna di tabella 16) e lo abbiamo applicato al secondo sottoperiodo: possiamo così "misurare" come sarebbe andata la contrattazione se i comportamenti degli agenti fossero rimasti invariati e fossero cambiate soltanto le determinanti esogene.²² In questo caso avrebbero contrattato (formalmente o informalmente) il 80.9% delle aziende, mentre nella realtà si osserva solo il 79.6% delle stesse con contrattazione. Questo ci suggerisce che la stipula degli accordi del luglio 1992 e 1993 non hanno modificato i comportamenti degli agenti in tema di contrattazione aziendale.

3.3. I contenuti della contrattazione

Andando ad osservare i contenuti della contrattazione secondo aree contrattuali (vedi tabella 20), si osserva che esse dipendono sia dai fattori di contesto che dal grado di formalizzazione.²³ Le

²² Per un approccio teorico al cambiamento strutturale analizzato secondo i modelli probit si veda Stoker 1985. Una applicazione al caso dell'offerta di lavoro femminile è in Gomulka-Stern 1990.

²³ Il tentativo di rappresentare in modo sintetico le diverse aree contrattuali (usando anche in questo caso le componenti principali) non ha dato esiti significativi. Con due componenti si esprime il 50% della varianza (ma trattandosi solo di dummies il coefficiente di correlazione è poco significativo). La prima componente riguarderebbe tutte le aree contrattuali, mentre la seconda si concentrerebbe sulle variazioni dei livelli occupazionali (come anche la terza, che sembrerebbe relativa a fenomeni organizzativi). Riteniamo che questo sia imputabile al fatto che stiamo lavorando esclusivamente con variabili di tipo *dummy*, che presentano solo due uscite (presente/assente). Poiché le componenti principali vengono estratte dalla matrice di correlazione, si può mostrare che questa può presentare valori anche molto bassi indipendentemente dalla associazione tra due variabili di tipo *dummy*. Infatti Supponiamo che le frequenze dei casi siano le seguenti:

variabile y	marginale
0	1

imprese dinamiche in ascesa sembrano contrattare principalmente le assunzioni, il salario, l'inquadramento e l'ambiente, mentre le grosse imprese in declino contrattano garanzie generali, riduzioni occupazionali e modificazioni organizzative. Le esigenze di flessibilizzazione conducono a contrattazione di riduzione dell'organico. All'interno delle modalità, notiamo che la ricerca di modalità consensuali favorisce la stipula di accordi su tutti i temi, mentre la contrapposizione diretta rende meno probabili accordi in cui si definiscono salario e inquadramento.

Nel passaggio tra il primo ed il secondo sottoperiodo non si notano differenze significative nelle determinanti della contrattazione dei singoli temi contrattuali, se si esclude l'emergere di significatività del secondo fattore relativo al grado di formalizzazione, quello che abbiamo indicato come **presenza di contrapposizione diretta** nella determinazione di salario ed inquadramento. Questo potrebbe essere indice del fatto che dopo il 1992 si riscontra una maggior resistenza della controparte datoriale alla stipulazione di accordi, in particolare sulle tematiche relative alle erogazioni monetarie da parte delle aziende.

3.4. Presenza di sistemi incentivanti

Se consideriamo le determinanti della presenza di sistemi di retribuzione ad incentivi, osserviamo innanzitutto che non esiste mutua esclusione tra sistemi individuali e sistemi collettivi (ed infatti i due fenomeni appaiono statisticamente correlati - vedi tabella 21).²⁴ Non solo, ma per entrambe le forme di incentivazione vi è spesso contestualità con un contratto aziendale in tema di retribuzione: nel caso di sistemi di incentivazioni individuali questo accade nel 31.7% dei casi, ma tale percentuale scende al 20.7% quando si tratti di incentivi di tipo collettivo. Nel passaggio tra i due sottoperiodi si osserva inoltre un aumento delle forme di incentivazione collettiva (dal 31.2% prima del 1992 al 49.2% - vedi tabella 21).

variabile x	0			
	1		1	
<i>marginale</i>			1	

Si verifica facilmente che

$$\begin{aligned} \bar{x} &= 1 - \beta \\ \bar{y} &= 1 - \gamma \\ \text{Var}(x) &= (1 - \beta)(\alpha + \beta) \\ \text{Var}(y) &= (1 - \gamma)(\alpha + \gamma) \end{aligned}$$

da cui

$$\text{Corr}(x, y) = \frac{\alpha(1 - \beta)(1 - \gamma) - \beta\gamma}{\sqrt{(1 - \beta)(1 - \gamma)(\alpha + \beta)(\alpha + \gamma)}}$$

e quindi la correlazione è zero tutte le volte che

$$\alpha = \frac{(1 - \alpha - \gamma)\gamma}{(\alpha + \gamma)(1 - \gamma)}$$

il che dice che potrebbe essere anche molto elevato e l'indice di correlazione nullo.

²⁴ Si osservi che a causa delle informazioni mancanti in tema di incentivazione il campione si restringe ulteriormente da 1167 unità locali a 841 unità.

Sfortunatamente non disponiamo di informazioni dettagliate sulle caratteristiche del sistema incentivante (se legato a fattori interni od esterni, per esempio), e possiamo quindi solo analizzare le determinanti della sua presenza o meno in azienda.²⁵ Nel caso dell'incentivazione individuale (vedi tabella 22) osserviamo che essa è maggiormente pronunciata nelle imprese di media e grande dimensione (con più di 250 dipendenti, con uno spostamento verso le aziende di dimensione media), localizzate nella provincia di Milano, appartenenti al settore metalmeccanico, e almeno nel primo sottoperiodo tende ad essere utilizzata in funzione antisindacale: è infatti associata positivamente ad una bassa volontà di accordo, alla presenza di incontri non concessi e alla debolezza della controparte sindacale (nel primo sottoperiodo è legata ad un basso tasso di sindacalizzazione). L'incentivazione individuale prevale inoltre in imprese che non vanno male (impatto negativo della variabile C2 nel primo sottoperiodo) ed è utilizzato come strumento nei casi di contrapposizione diretta (impatto positivo della variabile D2 nel primo sottoperiodo) o come strumento di ricerca del consenso (impatto positivo di D1 nel secondo sottoperiodo). Sorprende invece il risultato che l'uso dell'incentivazione individuale sia meno frequente a fronte di esigenze aziendali di ristrutturazione (impatto negativo di C3 nel secondo sottoperiodo).

Nel caso di incentivazione collettiva (vedi tabella 23), essa sembra slegata da caratteristiche strutturali delle imprese (dimensione, settore e provincia), ed appare lo strumento preferito associato al mantenimento di un clima consensuale (effetto positivo della variabile D1 in entrambi i periodi); nel secondo periodo essa si associa anche ad un andamento positivo dell'azienda (effetto positivo della variabile C1, o alternativamente effetto positivo delle assunzioni e del buon andamento percepito dagli intervistati). Quando si considerino le singole variabili al posto delle componenti principali, essa infatti si associa positivamente alla presenza di accordi di consultazione periodica e, nel secondo sottoperiodo, è legata ad una maggior rappresentatività sindacale.

4. Conclusioni

In questo lavoro si è analizzato il fenomeno della contrattazione aziendale nel corso del decennio 1986-1995, decennio segnato da un possibile mutamento delle relazioni industriali a fronte della stipula dell'accordo del luglio 1993 che identifica nettamente le competenze della contrattazione aziendale e ne cadenzava le possibilità di attuazione. Da una ricognizione complessiva dei risultati emersi nel corso di questa ricerca non sembrano segnalarsi mutamenti sostanziali del modello di contrattazione invalso nelle imprese lombarde.

²⁵ DelBoca-Cupaiolo 1997 trovano che vi è maggior probabilità di introdurre compartecipazione ai profitti aziendali in imprese con salari inferiori alla media settoriale, minori investimenti ed un maggior livello occupazionale. Fabbri-Melotti-Pini 1998 distinguono tra accordi che prendono a riferimento indicatori legati alla produttività e quelli legati alla redditività. Anche Rossi 1997 distingue tra effetti incentivanti ed effetti di *profit sharing*, concentrandosi sulla presenza o meno di quote garantite di erogazione.

Analizzando un campione di poco più di 2000 aziende sull'arco del decennio, abbiamo raccolto le informazioni disponibili secondo tre grandi gruppi di variabili: le *variabili di contesto* (dati strutturali relativi all'azienda quali il settore, il numero di dipendenti, la dinamica occupazionale e la presenza o meno di cambiamenti tecnologici e organizzativi); le informazioni relative al *grado di formalizzazione* delle relazioni industriali (la presenza formale di controparti - uffici di relazioni sindacali da parte dell'impresa e Rappresentanze Sindacali Unitarie elette dai lavoratori, tassi di sindacalizzazione, regolarità degli incontri, accordi di consultazione preventiva, interventi diretti delle gerarchie aziendali); ed infine *risultati della contrattazione* in azienda (possibilità di accordo, ampiezza dei temi contrattati, aree contrattuali interessate, introduzione di sistemi incentivanti individuali o collettivi).

I primi due gruppi di variabili sono stati sintetizzati, attraverso l'analisi fattoriale, in sei fattori che poi abbiamo utilizzato per spiegare le determinanti della contrattazione. Il contesto viene descritto da tre modalità:

- a) **imprese dinamiche in ascesa**, che assumono e che fanno ricorso a mutamenti organizzativi e tecnologici, in compresenza di flessibilità nell'uso della mano d'opera.
- b) **imprese in declino**, che non assumono, ricorrono al lavoro a turni o alla CIG e sono percepite avere un cattivo andamento.
- c) **esigenze di flessibilizzazione** dovute a mutamento tecnologico e organizzativo, con ricorsi possibili alla CIG o ai contratti di formazione lavoro.

Le relazioni tra le parti vengono altrettanto riassunte in tre modalità:

- d) **ricerca di modalità consensuali**, dove è più frequente la presenza di un ufficio per le relazioni sindacali, vi sono incontri regolari e addirittura accordi per la consultazione periodica.
- e) **presenza di contrapposizione diretta**, quando vi è maggior probabilità di vertenze non concluse, di temi rifiutati, di incontri non concessi dall'azienda. Questo avviene in compresenza di minor legittimazione delle RSU da parte dei lavoratori e di maggior debolezza sindacale.
- f) **intensa attività negoziale**, quando gli incontri non concessi o i temi rifiutati sono meno frequenti, e i capi intervengono direttamente ma anche sentendo la controparte sindacale.

La ricerca di modalità consensuali appare tipica delle imprese in declino o con esigenze di flessibilizzazione, mentre l'intensa attività negoziale si riscontra in associazione con imprese dinamiche in ascesa o con esigenze di flessibilizzazione. Quando andiamo ad analizzare le determinanti della contrattazione, si riscontra che la contrattazione aziendale è resa più probabile oltre che dalla dimensione occupazionale crescente (nel caso della contrattazione di tipo formale), dalla ricerca di modalità consensuali (il fattore *d* testè indicato).

L'analisi precedente ha anche messo in luce come i contenuti specifici dell'attività contrattuale dipendano poi grandemente dalla situazione congiunturale in cui versa l'azienda, contrattandosi miglioramenti di salario-orario-inquadramento per le imprese in crescita, e garanzie e modificazioni organizzative per le imprese che fronteggiano riduzioni occupazionali. Abbiamo infine analizzato i fattori determinanti della presenza di sistemi di incentivazione salariale sia individuali che collettivi in azienda: l'incentivazione individuale prevale in imprese che vanno bene e sembra essere utilizzata in chiave antisindacale nei casi di contrapposizione diretta, o

come alternativa residuale in casi di assenza di negoziazione. Anche l'incentivazione collettiva è più frequente in aziende che vanno bene, ma appare come strumento associato al mantenimento di un clima consensuale.

Che un buon andamento aziendale favorisca la contrattazione ci sembra facilmente razionalizzabile: buon andamento implica maggiori risorse disponibili, e quindi minor resistenza da parte dell'impresa a concedere. Meno scontato è invece che la compresenza di controparti legittimate a trattare (ufficio relazioni sindacali e rappresentanza sindacale unitaria) e di un clima di facilitazione nello scambio di informazioni (incontri periodici, accordi di consultazione, interventi consensuali su materie di spettanza aziendale) favoriscano la stipula di accordi. Essi sicuramente segnalano l'esistenza di modalità non conflittuali tra le controparti, ma non necessariamente richiederebbero la stipula di accordi formali a regolazione/sanzione di questa modalità. Una possibile interpretazione, che richiederebbe maggiori approfondimenti di quanto non si sia potuto fare in questa sede, suggerisce l'idea che le controparti siano coscienti dell'inutilità (in termini di risultati) della contrapposizione diretta, ma nel contempo non si fidino delle intenzioni collaborative della controparte. La stipula di un accordo formale, eventualmente validabile in sede giudiziale, rappresenta così un modo per godere dei vantaggi di rapporti meno conflittuali senza abbandonare l'idea di interessi in conflitto tra le parti. Se sia questa l'origine dell'intensa attività contrattuale, o se piuttosto si sia ormai diffusa una "cultura" della contrattazione (più o meno burocratizzata) non spetta a noi dirlo. I dati ci segnalano che permane in un sottoinsieme di aziende un punto di vista alternativo, che conduce alla contrapposizione diretta e alla negazione della possibilità di sottoscrivere accordi, e questa modalità sembra incidere maggiormente dopo il 1993, per lo meno sulle tematiche salariali e di inquadramento.

Riferimenti Bibliografici

- Alesina A.-Perotti R. 1996, Income distribution, political instability and growth, *European Economic Review* 40/6, p.1203-1228
- Arminger G.-Clogg C.-Sobel M. 1994 (eds), *Handbook of Statistical Modeling for the Social and Behavioral Sciences*, Academic Press
- Bordogna L. 1997, Un decennio di contrattazione aziendale nell'industria - Tendenze qualitative (1984-94) in Bellardi L.-Bordogna L. (eds) 1997, *Relazioni industriali e contrattazione aziendale - Continuità e riforma nell'esperienza italiana recente*, F. Angeli
- Bordogna L. 1998, La contrattazione decentrata nell'industria, in CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia 1996-97* Edizioni Lavoro, Roma
- Checchi D. 1995, La moderazione salariale negli anni 80 in Italia. Alcune ipotesi interpretative basate sul comportamento dei sindacati", *Lavoro e relazioni industriali* 2
- DelBoca A.-Cupaiolo E. 1997, Why do firms introduce financial participation ? Evidence from a sample of Italian manufacturing companies, in corso di pubblicazione su *Economic Analysis Journal of Enterprise and Participation*.
- Esping-Andersen G.-Regini M. 1998, Politiche del lavoro e disoccupazione in Europa, *Ires Papers*, Collana Ricerche 46
- Fabrizi R.-Melotti M.-Pini P. 1998, Partecipazione e salario variabile: l'esperienza bolognese dopo l'accordo del 23 luglio 1993, Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio n.3, Università di Ferrara
- Gomulka J.-Stern N. 1990, The employment of married women in the United Kingdom 1970-83, *Economica* 57, 171-199
- Regalia I.-Terragni L. 1997, Contrattazione e relazioni industriali in Lombardia. 1993-1996, *Ires Papers*, Collana Ricerche 43.
- Rossi F. 1997, La contrattazione aziendale nel triennio 1994-1996, CSC Ricerche n.123
- Sestito P. 1995, Il livello aziendale della contrattazione sindacale in Italia: una rassegna delle evidenze e alcune considerazioni, Banca d'Italia 1995.
- Stoker T. 1985, Aggregation, structural change and cross-section estimation, *Journal of the American Statistical Association* 80, 720-729.

Terragni L. 1995, Le relazioni industriali nelle imprese lombarde. La rilevazione del 1994, *Ires Papers*, Collana Ricerche 38.

Appendice 1

Tabella 1 - Composizione del campione

	INTERO CAMPIONE				SOTTO-CAMPIONE ANALIZZATO			
	totale imprese	di cui hanno fatto contrattazioni formale o informale nell'anno			totale imprese	di cui hanno fatto contrattazioni formale o informale nell'anno		
		informale	formale	formale o informale in %		informale	formale	formale o informale in %
1986	196	50	93	72.9	76	17	41	76.4
1987	152	28	80	71.1	51	10	27	72.6
1988	169	27	102	76.3	85	15	55	82.4
1989	175	30	111	80.6	91	14	66	87.9
1990	273	84	122	75.5	115	39	55	81.7
1992	275	59	133	69.9	154	27	87	74.0
1993	304	68	143	69.4	200	48	100	74.4
1994	242	52	104	64.5	155	43	71	73.6
1995	465	42	353	84.9	241	22	190	88.0
<i>Totali</i>	<i>2251</i>	<i>440</i>	<i>1241</i>	<i>74.7</i>	<i>1168</i>	<i>235</i>	<i>692</i>	<i>79.4</i>

Tabella 2 - Composizione settoriale e dimensionale del campione

settori aggregati:	dimensione aziendale					Totali	distribuzione per settori
	0-100	101-250	251-500	> 500			
chimico-farmac.	26.91	34.56	23.51	15.01		100.00	15.94
alimentare	27.52	28.86	28.19	15.44		100.00	6.74
metalmecanico	20.78	31.36	26.07	21.79		100.00	36.34
tessile	34.1	40.33	16.07	9.51		100.00	13.84
poligrafico	31.45	34.68	16.13	17.74		100.00	5.58
legno-edilizia	35.71	37.76	22.45	4.08		100.00	4.38
trasporti	44.23	32.69	13.46	9.62		100.00	2.37
commercio	58.47	22.88	11.02	7.63		100.00	5.58
servizi avanzati	60.00	20.00	15.00	5.00		100.00	0.89
credito-assicur.	15.79	31.58	26.32	26.32		100.00	3.48
altri servizi	29.7	19.8	15.84	34.65		100.00	4.87
<i>Totali</i>	<i>28.54</i>	<i>32.37</i>	<i>22.01</i>	<i>17.08</i>		<i>100.00</i>	<i>100.00</i>

Tabella 3 - Rapporto tra dimensione aziendale e mutamento aziendale

dimensione aziendale:	% imprese che sperimentano mutamenti	
	organizzativi	tecnologici
0-100	42.95	48.87
101-250	48.21	60.15
251-500	53.89	66.30
> 500	55.11	74.00
<i>Totali</i>	<i>49.11</i>	<i>60.70</i>

Tabella 4 - Mutamento aziendale nel corso del tempo

anno:	% imprese che sperimentano mutamenti	
	organizzativi	tecnologici
1986	58.1	67.4
1987	26.7	67.1
1988	25.4	60.6
1989	63.1	87.3
1990	49.6	75.7
1992	57.8	65.0
1993	54.2	52.9
1994	47.5	42.9

1995	47.6	51.5
------	------	------

Tabella 5 - Analisi di correlazione delle variabili che definiscono il CONTESTO aziendale
(campione ristretto = 1167 casi)

	v002	cig	andper	assunz	v011	v013	v222a	v229a	v234	v235	mutorg	muttec
v002	1.00											
cig	-0.03	1.00										
andper	0.01	-0.35	1.00									
assunz	0.00	-0.14	0.28	1.00								
v011	0.07	0.06	-0.06	0.09	1.00							
v013	0.03	-0.07	0.23	0.32	0.05	1.00						
v222a	0.11	0.07	0.07	0.08	0.02	0.12	1.00					
v229a	0.05	0.02	-0.10	-0.01	0.03	-0.05	-0.03	1.00				
v234	0.06	-0.03	0.10	0.07	-0.02	0.14	0.21	-0.05	1.00			
v235	0.10	-0.04	-0.03	0.00	0.02	0.03	0.30	0.01	0.28	1.00		
mutorg	-0.01	0.03	0.06	0.04	0.08	0.06	0.04	0.06	-0.01	0.00	1.00	
muttec	0.03	-0.01	0.16	0.08	0.05	0.16	0.11	-0.05	0.05	0.02	0.36	1.00

Tabella 6 - Estrazione componenti principali dalle variabili che definiscono il CONTESTO aziendale
(campione ristretto = 1167 casi)

Componenti	Autovalori	Quota di varianza spiegata	Varianza cumulata
1	1.94	0.16	0.16
2	1.48	0.12	0.29
3	1.35	0.11	0.40
4	1.09	0.09	0.49
5	1.05	0.09	0.58
6	0.94	0.08	0.65
7	0.88	0.07	0.73
8	0.78	0.07	0.79
9	0.68	0.06	0.85
10	0.65	0.05	0.90
11	0.60	0.05	0.95
12	0.55	0.05	1.00

	c1	c2	c3	c4	c5
azienda con più unità locali (v002)	0.112	0.243	-0.007	0.394	0.411
azienda che ha fatto ricorso alla cig (cig)	-0.252	0.323	0.337	-0.029	-0.478
andamento della UL percepito dagli intervistati (andper)	0.440	-0.343	-0.180	-0.083	0.180
aumenti occupazionali nell'ultimo anno (assunz)	0.403	-0.224	-0.062	0.335	-0.283
riduzioni occupazionali negli ultimi tre anni (v011)	0.057	0.086	0.295	0.560	-0.282
utilizzo dei contratti formazione-lavoro (v013)	0.430	-0.106	-0.004	0.178	-0.342
lavoro a turni (v222a)	0.299	0.464	-0.008	-0.081	-0.058
presenza di lavoro part-time (v229a)	-0.101	0.062	0.169	0.480	0.460
lavoro al sabato (v234)	0.300	0.371	-0.214	-0.147	-0.047
lavoro alla domenica (v235)	0.212	0.537	-0.161	-0.049	0.132
mutamenti nell'organizzazione del lavoro (mutorg)	0.198	-0.046	0.627	-0.185	0.211
mutamento tecnologico (muttec)	0.326	-0.039	0.518	-0.290	0.119

Tabella 7 - Media delle componenti principali estratte dalle variabili che definiscono il CONTESTO aziendale secondo dimensione e settore

	dimensione aziendale				settore produttivo					
	0-100	101-250	251-500	> 500	chimico-farmac.	alimentare	metal meccanico	tessile	poligrafici	legno-edilizia
imprese dinamiche in ascesa (c1)	-0.348	-0.168	0.266	0.368	0.265	0.033	-0.014	-0.127	0.267	0.147
Imprese in declino (c2)	-0.397	-0.150	0.168	0.520	0.174	-0.168	-0.008	0.071	0.064	-0.694
esigenze di flessibilizzazione (c3)	-0.221	-0.002	0.072	0.180	0.038	0.176	0.050	0.178	0.199	-0.053

Tabella 8 - Regolarità degli incontri e presenza di un ufficio di relazioni sindacali

regolarità incontri	esiste ufficio relazioni sindacali.		
	no	si	Total
bassa	57.93	42.07	100.00
media	42.03	57.97	100.00
alta	24.78	75.22	100.00
<i>Total</i>	<i>45.07</i>	<i>54.93</i>	<i>100.00</i>

Tabella 9 - Aree di intervento della direzione e presenza di un ufficio di relazioni sindacali

numero delle materie su cui la direzione aziendale decide da sola	esiste ufficio relazioni sindacali.		
	no	si	Total
0	25.53	74.47	100.00
1	35.48	64.52	100.00
2	39.34	60.66	100.00
3	50.94	49.06	100.00
4	53.47	46.53	100.00
5	58.14	41.86	100.00
<i>Media</i>	<i>45.07</i>	<i>54.93</i>	<i>100.00</i>

Tabella 10 - Tasso di sindacalizzazione medio e dimensione aziendale

dimensione aziendale:	tasso di sindacalizzazione
0-100	48.7
101-250	47.4
251-500	43.7
> 500	43.4
<i>Totali</i>	<i>46.1</i>

Tabella 11 - Analisi di correlazione delle variabili che definiscono il GRADO di FORMALIZZAZIONE delle relazioni tra le controparti (campione ristretto = 1168 casi)

	v031	v032	ultrin	riunor	rsuorg	reginc	intca1	intca2	comp1	volacc	v1116	v063	v064	sandip	totcdq	union	v071	v120
v031	1.00																	
v032	0.28	1.00																
ultrin	-0.05	0.01	1.00															
riunor	0.19	0.10	-0.10	1.00														
rsuorg	0.07	0.08	0.03	0.02	1.00													
reginc	0.14	0.25	-0.06	0.21	0.00	1.00												
intca1	0.07	-0.02	0.00	0.07	0.07	-0.01	1.00											
intca2	0.03	-0.09	0.00	0.10	0.06	-0.06	0.22	1.00										
compd1	-0.11	-0.21	0.11	-0.15	0.02	-0.30	-0.04	0.18	1.00									
volacc	-0.08	-0.12	0.05	-0.07	-0.06	-0.17	0.00	0.01	0.08	1.00								
v1116	0.04	0.04	-0.03	0.03	0.08	-0.04	-0.02	0.08	0.09	-0.14	1.00							
v063	0.00	-0.02	0.01	0.04	0.07	-0.02	-0.04	0.03	0.12	-0.13	0.13	1.00						
v064	-0.01	0.03	0.00	0.00	0.04	-0.07	-0.04	0.10	0.19	-0.15	0.26	0.41	1.00					
sandip	0.05	-0.02	0.01	0.05	0.02	0.04	0.01	0.08	0.00	-0.08	0.13	0.08	0.07	1.00				
totcdq	0.06	0.14	-0.01	0.06	-0.01	0.16	0.06	0.06	-0.11	-0.01	-0.02	-0.03	0.02	-0.01	1.00			
union	-0.04	0.06	-0.08	0.05	-0.08	0.03	0.05	-0.19	-0.28	-0.07	-0.04	-0.08	-0.10	0.02	-0.06	1.00		
v071	0.07	0.16	-0.03	0.05	0.05	0.30	0.04	0.00	-0.21	-0.10	0.00	-0.04	-0.01	0.00	0.10	0.06	1.00	
v120	0.08	0.10	0.01	0.02	0.24	0.12	0.06	0.05	-0.07	-0.09	0.08	0.03	0.04	0.05	0.08	-0.11	0.08	1.00

Tabella 12 - Estrazione componenti principali dalle variabili che definiscono il GRADO di FORMALIZZAZIONE delle relazioni tra le controparti (campione ristretto = 1167 casi)

Componenti	Autovalori	Quota di varianza spiegata	Varianza cumulata
1	2.19	0.12	0.12
2	1.90	0.10	0.23
3	1.39	0.08	0.30
4	1.22	0.07	0.37
5	1.10	0.06	0.43
6	1.05	0.06	0.49
7	0.99	0.05	0.54
8	0.97	0.05	0.60
9	0.90	0.05	0.65
10	0.88	0.05	0.70
11	0.82	0.04	0.74
12	0.80	0.04	0.79
13	0.74	0.04	0.83
14	0.67	0.04	0.87
15	0.65	0.04	0.91
16	0.61	0.03	0.94
17	0.56	0.03	0.97
18	0.53	0.03	1.00

	d1	d2	d3	d4	d5
esiste direzione personale (v031)	0.284	0.152	0.136	0.051	-0.130
esiste ufficio relazioni sindacali (v032)	0.379	0.093	-0.042	-0.244	-0.164
anni trascorsi da ultimo rinnovo RSa (ultrin)	-0.121	0.011	0.122	-0.389	-0.044
riunioni regolari della RSa (riunor)	0.264	0.116	0.070	0.395	-0.151
%RSU eletta da iscritti al sindacato (rsuorg)	0.068	0.241	0.232	-0.300	0.492
regolairtà incontri con controparte aziendale (reginc)	0.451	0.034	-0.016	-0.057	-0.169
n.materie in cui i capi intervengono direttamente (intca1)	0.064	0.055	0.416	0.379	0.226
n.materie in cui i capi intervengono consultando RSU (intca2)	-0.098	0.261	0.458	0.355	-0.083
n.materie in cui dir.aziendale decide autonom.(compd1)	-0.439	0.204	0.119	-0.058	-0.143
volontà di accordo tra le parti (volacc)	-0.201	-0.268	0.277	-0.041	-0.138
vertenze senza accordo (v111_6)	-0.029	0.381	-0.181	0.091	0.154
incontri non concessi (v063)	-0.095	0.414	-0.288	-0.001	-0.122
presenza temi rifiutati dalla direzione aziendale (v064)	-0.118	0.480	-0.269	0.007	-0.185
presenza di sanzioni ai dipendenti (sandip)	0.033	0.204	-0.074	0.234	0.234
presenza di circolo di qualità (totcdq)	0.202	0.058	0.223	-0.072	-0.439
tasso di sindacalizzazione dei dipendenti (union)	0.175	-0.244	-0.353	0.271	0.340
accordi di consultazione periodica (v071)	0.333	0.032	0.016	-0.103	-0.008
esiste sindacato autonomo in azienda (v120)	0.164	0.236	0.248	-0.328	0.352

Tabella 13 - Media delle componenti principali estratte dalle variabili che definiscono il grado di FORMALIZZAZIONE delle relazioni tra le controparti secondo dimensione e settore

	dimensione aziendale				settore produttivo					
	0-100	101-250	251-500	> 500	chimico-farmac.	alimentare	metal meccanico	tessile	poligrafici	legno-edilizia
ricerca modalità consensuali (d1)	-1.031	-0.167	0.266	0.367	0.265	0.033	-0.014	-0.127	0.266	0.146
contrapposizione diretta (d2)	-0.410	-0.149	0.166	0.519	0.174	-0.168	-0.008	0.071	0.063	-0.694
intensa attività negoziale (d3)	-0.055	0.001	0.071	-0.180	0.038	0.176	0.051	0.178	0.199	-0.053

Tabella 14 - Coefficienti di regressione tra componenti principali estratte dalle variabili di CONTESTO e variabili relative al GRADO DI FORMALIZZAZIONE

	ricerca modalità consensuali (d1)	contrapposizione diretta (d2)	intensa attività negoziale (d3)
imprese dinamiche in ascesa (c1)	0.043 (1.48)	0.042 (1.46)	0.058** (2.40)
imprese in declino (c2)	0.142** (4.32)	0.049 (1.52)	-0.100** (3.69)
esigenze di flessibilizzazione (c3)	0.179** (5.27)	-0.018 (0.53)	0.065** (2.32)

In parentesi test T di Student - Si controlla anche per anno, dimensione, provincia e settore - Campione: 1167 osservazioni.

Tabella 15 - Tipologia degli accordi stipulati

	1986-1992		1993-1995	
	num.casi		num.casi	
hanno stipulato solo accordi formali	116	20.3%	159	26.7%
hanno stipulato accordi sia formali che informali	215	37.6%	202	33.9%
hanno stipulato solo accordi informali	122	21.3%	113	18.9%
non hanno siglato accordi di alcun tipo	119	20.8%	121	20.3%
<i>Totali</i>	<i>572</i>	<i>100.0</i>	<i>595</i>	<i>100.0</i>

Tabella 17 - Contenuti della contrattazione

numero dei temi contrattuali	1986-92	1993-95
1	14.2%	14.5%
2	14.8%	18.3%
3	15.1%	16.0%
4	15.7%	15.1%
5	15.7%	14.5%
6	12.0%	9.8%
7	8.5%	7.5%
8	3.8%	4.0%
<i>media dei contenuti per accordo</i>	<i>3.93</i>	<i>3.77</i>

Tabella 16 - Probabilità di accordo (sia formale che informale)

Model :	periodo 1986-92			periodo 1993-95		
# obs :	572	572	572	595	595	595
Depvar:	acc=1 2	acc=1 2	acc=1 2	acc=1 2	acc=1 2	acc=1 2
dim2 (101-250)	0.394 (2.33)	0.356 (2.01)	0.269 (1.50)	0.077 (0.48)	-0.048 (-0.29)	-0.060 (-0.36)
dim3 (251-500)	0.506 (2.54)	0.309 (1.45)	0.261 (1.18)	0.299 (1.66)	0.085 (0.45)	0.017 (0.08)
dim4 (oltre 500)	0.683 (3.35)	0.456 (2.05)	0.309 (1.24)	0.751 (3.22)	0.460 (1.87)	0.414 (1.59)
assunzioni (ASSUNZ)		0.353 (2.10)				
mutam.tecnol. (MUTTEC)		0.245 (1.72)				
part time (V229A)		-0.237 (-1.73)				
int.dir.capi (INTCAP1)		0.250 (2.80)				
int.dir.azien. (COMPDI)		-0.158 (-3.68)			-0.081 (-1.82)	
vol.accordo (VOLACC)					-0.270 (-1.89)	
acc.consult.per. (V071)		0.291 (2.02)			0.481 (3.51)	
dinamica in asc. (C1)			0.10 (1.93)			0.023 (0.48)
impresa in declino (C2)			-0.060 (-0.99)			0.074 (1.31)
esig.flessibiliz. (C3)			-0.017 (-0.28)			-0.029 (-0.48)
modal.consensuali (D1)			0.204 (3.83)			0.166 (3.36)
contrapp.diretta (D2)			-0.025 (-0.48)			0.020 (0.40)
int.attv.negoz. (D3)			0.016 (0.24)			-0.045 (-0.74)
Costante	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Prov	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Sett	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Anni	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R ²	0.075	0.139	0.113	0.097	0.141	0.122

=====
(t-statistics in parentheses)

Tabella 18 - Probabilità di accordi (distinguendo tra formali ed informali)
Stime Multinomial Logit. Periodo 1986-1992

	(a) Variabili base		(b) Tutte le variabili		(c) Componenti principali	
N	572		572		572	
chi ²	95.65		176.40		130.66	
Prob > chi ²	0.00		0.00		0.00	
PseudoR ²	0.09		0.16		0.12	
	RRR	z	RRR	z	RRR	z
<i>Accordo Informale</i>						
<i>Dimensione:</i>						
101-250 dip.	1.07	0.198	1.22	0.522	1.01	0.034
251-500 dip.	1.07	0.164	1.04	0.081	0.93	-0.158
> 500 dip.	1.32	0.62	1.27	0.407	1.02	0.045
<i>Altre variabili:</i>						
Part-time (v229a)			0.55*	-1.917		
Mutam. tecnologico (muttec)			2.03**	2.064		
N. materie int. diretto superiori (intcap1)			1.55**	2.221		
N. mat. direz. decide sola (compdir1)			0.78**	-2.410		
<i>Comp. principali:</i>						
dinamica in ascesa (c1)					1.32**	2.456
impresa in declino (c2)					0.89	-0.923
esigenze di flessibilizzazione (c3)					0.95	0.388
modalità consensuali (d1)					1.18	1.504
contrapposizione diretta (d2)					0.90	-0.954
intensa attività negoziale (d3)					0.97	-0.225
<i>Controlli:</i>						
Province	Yes		Yes		Yes	
Settori	Yes		Yes		Yes	
Anni	Yes		Yes		Yes	
<i>Accordo Formale</i>						
<i>Dimensione:</i>						
101-250 dip.	2.97***	3.421	2.73**	2.732	2.27**	2.414
251-500 dip.	3.67***	3.53	2.49	1.986	2.09*	1.791
> 500 dip.	5.42***	4.399	3.01**	2.118	2.33*	1.796
<i>Altre variabili:</i>						
Esiste direzione personale (v031)			2.49**	2.171		
N. materie int. diretto superiori (intcap1)			1.61**	2.667		
N. mat. direz. decide sola (compdir1)			0.77**	-2.966		
Accordi di consultazione (v071)			1.71*	1.894		
<i>Comp. principali:</i>						
dinamica in ascesa (c1)					1.16	1.584
impresa in declino (c2)					0.89	-1.058
esigenze di flessibilizzazione (c3)					0.99	-0.051
modalità consensuali (d1)					1.60***	4.587
contrapposizione diretta (d2)					0.99	-0.128
intensa attività negoziale (d3)					1.05	0.436
<i>Controlli:</i>						
Province	Yes		Yes		Yes	
Settori	Yes		Yes		Yes	
Anni	Yes		Yes		Yes	

Note: I coefficienti riportano i Relative Risk Ratio. Categoria BASE: nessun accordo. Nella specificazione (b) tra le Altre variabili sono riportate solo quelle significative almeno al 90%. Significatività almeno al: * = 90%, ** = 95%, *** = 99%. Test di significatività a fianco dei coefficienti (statistica cardine normale standard).

Stime Multinomial Logit. Periodo 1993-1995

	(a) Variabili base		(b) Tutte le variabili		(c) Componenti principali	
N	595		595		595	
chi ²	115.89		220.32		147.15	
Prob > chi ²	0.00		0.00		0.00	
Pseudo R ²	0.10		0.20		0.13	
	RRR	z	RRR	z	RRR	z
<i>Accordo Informale</i>						
<i>Dimensione:</i>						
101-250 dip.	0.78	-0.737	0.64	-1.171	0.65	-1.215
251-500 dip.	0.86	-0.100	0.86	-0.301	0.71	-0.783
> 500 dip.	1.92	1.252	1.94	1.042	1.36	0.532
<i>Altre variabili:</i>						
andamento percepito (andper)			0.63*	-1.964		
aumento occupazione (assunz)			2.02*	1.874		
mutamento organizzativo (mutorg)			0.56*	-1.748		
esiste direz. personale (v031)			0.40*	-1.68		
accordi di consulataz. periodica (v071)			2.02**	2.131		
<i>Comp. principali:</i>						
dinamica in ascesa (c1)					1.04	0.360
impresa in declino (c2)					1.04	0.311
esigenze di flessibilizzazione (c3)					0.87	-1.076
modalità consensuali (d1)					1.11	0.973
contrapposizione diretta (d2)					1.15	1.249
intensa attività negoziale (d3)					1.00	0.018
<i>Controlli:</i>						
Province	Yes		Yes		Yes	
Settori	Yes		Yes		Yes	
Anni	Yes		Yes		Yes	
<i>Accordo Formale</i>						
<i>Dimensione:</i>						
101-250 dip.	1.40	1.140	0.98	-0.066	1.07	0.223
251-500 dip.	2.16**	2.300	1.27	0.591	1.25	0.599
> 500 dip.	4.85***	3.519	2.74*	1.878	2.46	1.819
<i>Altre variabili:</i>						
N. mat. direz. decide sola (compdir1)			0.77**	-2.643		
Volontà di accordo (volacc)			0.52**	-2.124		
accordi di consulataz. periodica (v071)			2.57***	3.368		
<i>Comp. principali:</i>						
dinamica in ascesa (c1)					1.04	0.420
impresa in declino (c2)					1.170	1.504
esigenze di flessibilizzazione (c3)					0.98	-0.132
modalità consensuali (d1)					1.45**	3.995
contrapposizione diretta (d2)					0.99	-0.092
intensa attività negoziale (d3)					0.89	-1.001
<i>Controlli:</i>						
Province	Yes		Yes		Yes	
Settori	Yes		Yes		Yes	
Anni	Yes		Yes		Yes	

Note: I coefficienti riportano i Relative Risk Ratio. Categoria BASE: nessun accordo. Nella specificazione (b) tra le Altre variabili sono riportate solo quelle significative almeno al 90%. Significatività almeno al: * = 90%, ** = 95%, *** = 99%. Test di significatività a fianco dei coefficienti (statistica cardine normale standard).

Tabella 19 - Previsione del numero di temi contrattuali toccati

Model :	periodo 1986-92			periodo 1993-95			
	# obs :	572	572	572	595	595	595
Depvar:	naccform	naccform	naccform	naccform	naccform	naccform	naccform
dim2	0.776 (2.76)	0.550 (1.97)	0.492 (1.71)	0.398 (1.65)	0.062 (0.27)	0.102 (0.43)	
dim3	1.213 (3.76)	0.669 (2.02)	0.650 (1.86)	0.831 (3.16)	0.158 (0.60)	0.189 (0.69)	
dim4	1.686 (5.14)	1.015 (2.93)	0.916 (2.36)	1.386 (4.79)	0.526 (1.78)	0.523 (1.65)	
+1 unità loc. (V002)					0.585 (3.04)		
contr.FL (V013)		0.446 (2.19)					
lavoro domenica (V035)					0.573 (2.89)		
reg.incontri (REGINC)		0.362 (2.49)			0.298 (2.26)		
int.dir.capi (INTCAP1)					0.183 (2.01)		
int.dir.azien. (COMPDI)		-0.246 (-3.82)			-0.275 (-4.53)		
acc.consult.per. (V071)					0.561 (2.91)		
dinamica in asc. (C1)			0.101 (1.22)			0.104 (1.62)	
impresa in declino (C2)			-0.015 (-0.16)			0.255 (3.48)	
esig.flessibiliz. (C3)			0.021 (0.23)			0.086 (1.08)	
modal.consensuali (D1)			0.372 (4.52)			0.417 (6.36)	
contrapp.diretta (D2)			-0.062 (-0.74)			-0.115 (-1.71)	
int.attv.negoz. (D3)			0.029 (0.28)			-0.011 (-0.14)	
Costante	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Prov	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Sett	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Anni	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R ²	0.127	0.171	0.166	0.206	0.32	0.291	

=====
(t-statistics in parentheses)

Tabella 20 - Relazione tra componenti principali e contenuti della contrattazione

periodo 1986-1992

	impresa dinamica in ascesa	impresa in declino	esigenze di flessibilizzazione	ricerca modalità consensuali	presenza contrapp. diretta	intensa attività negoziale
garanzie generali				0.18		
assunzioni	0.23			0.12		
riduzioni occupazionali	-0.23	0.25	0.21	0.16		
salario	0.11			0.13		
orario		-0.12		0.19		
ambiente e salute	0.12			0.16		0.10
inquadramento				0.26		
organizzazione		0.10		0.22		
servizi				0.10		

Coefficienti di regressione che rimangono significativi dopo stepwise deletion (soglia di accettazione = 0.10)
 Controlli inseriti: provincia, settori, dimensione, anno di rilevazione.

periodo 1993-1995

	impresa dinamica in ascesa	impresa in declino	esigenze di flessibilizzazione	ricerca modalità consensuali	presenza contrapp. diretta	intensa attività negoziale
garanzie generali		0.17		0.21		
assunzioni	0.16			0.19		
riduzioni occupazionali	-0.26	0.29	0.16	0.18		
salario	0.07	0.09		0.16	-0.13	
orario				0.16		
ambiente e salute	0.15			0.20		
inquadramento	0.17			0.26	-0.09	
organizzazione		0.10		0.26		
servizi				0.16		

Coefficienti di regressione che rimangono significativi dopo stepwise deletion (soglia di accettazione = 0.10)
 Controlli inseriti: provincia, settori, dimensione, anno di rilevazione.

Tabella 21 - Presenza di sistemi incentivanti

periodo 1986-1992

	assenza incentivi collettivi	presenza incentivi collettivi	
assenza incentivi individuali	58	47	105 (22.3%)
presenza incentivi individuali	266	100	366 (77.7%)
	324 (68.8%)	147 (31.2%)	471 (100.0%)

periodo 1993-1995

	assenza incentivi collettivi	presenza incentivi collettivi	
assenza incentivi individuali	31	73	104 (28.1%)
presenza incentivi individuali	157	109	266 (71.9%)
	188 (50.8%)	182 (49.2%)	370 (100.0%)

Tabella 22 - Determinanti della presenza di sistemi incentivanti individuali

Model :	periodo 1986-1992			periodo 1993-95		
	# obs :	471	471	471	370	370
Depvar:	incind	incind	incind	incind	incind	incind
dim2	0.181	0.145	0.163	0.172	0.157	0.151
(101-250)	(0.98)	(0.73)	(0.82)	(0.89)	(0.77)	(0.76)
dim3	0.719	0.719	0.772	0.753	0.690	0.755
(251-500)	(3.21)	(2.89)	(3.01)	(3.29)	(2.77)	(3.04)
dim4	0.907	0.863	1.051	0.392	0.332	0.404
(oltre 500)	(3.84)	(3.08)	(3.54)	(1.74)	(1.34)	(1.56)
lavoro al sabato (V234)					0.511 (2.36)	
lavoro alla domen. (V235)		-0.509 (-2.77)			-0.519 (-2.66)	
mut.tecnologico (MUTTEC)					-0.327 (-1.98)	
dir.aziendale (V031)					0.669 (2.24)	
uff.rel.sind. (V032)					0.334 (1.93)	
reg.incontri (REGINC)		0.239 (2.15)				
int.dir.capi (INTCA1)					-0.237 (-2.87)	
int.dir.aziend (COMDIR1)		0.114 (2.13)				
incont.non conc. (V063)		0.755 (2.03)				
temi rifiutati (V064)		-0.488 (-2.27)				
sanzioni dip. (SANDIP)		0.332 (2.02)				
vol.accordo (VOLACC)		-0.538 (-3.30)				
tasso sindacal. (UNION)		-1.056 (-2.86)				
%RSU eletta iscr. (RSUORG)					-0.699 (-2.62)	
dinamica in asc. (C1)			-0.012 (-0.19)			-0.063 (-1.01)
impresa in declino (C2)			-0.097 (-1.47)			-0.046 (-0.70)
esig.flessibiliz. (C3)			0.021 (0.31)			-0.112 (-1.55)
modal.consensuali (D1)			-0.069 (-1.12)			0.082 (1.44)
contrapp.diretta (D2)			0.195 (3.04)			-0.008 (-0.13)
int.attv.nego. (D3)			0.004 (0.05)			-0.051 (-0.70)
Costante	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Prov	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Sett	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Anni	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R ²	0.13	0.221	0.159	0.103	0.179	0.117

=====

Tabella 23 - Determinanti della presenza di sistemi incentivanti collettivi

Model :	periodo 1986-1992			periodo 1993-95		
	# obs :	471	471	370	370	370
Depvar:	inccoll	inccoll	inccoll	inccoll	inccoll	inccoll
dim2	0.135	-0.070	-0.095	0.053	-0.075	-0.065
(101-250)	(0.73)	(-0.36)	(-0.48)	(0.28)	(-0.38)	(-0.34)
dim3	0.314	-0.091	-0.118	-0.183	-0.329	-0.415
(251-500)	(1.52)	(-0.40)	(-0.50)	(-0.91)	(-1.50)	(-1.87)
dim4	0.255	-0.307	-0.303	0.339	0.284	0.075
(oltre 500)	(1.21)	(-1.25)	(-1.16)	(1.64)	(1.20)	(0.31)
and.percepito (ANDPERC)					0.198 (1.69)	
assunzioni (ASSUNZ)					0.442 (2.31)	
lavoro a turni (V222A)		0.309 (2.24)				
uff.rel.sind. (V032)		0.339 (2.30)				
reg.incontri (REGINC)		0.229 (2.42)				
acc.consult.per. (V071)		0.455 (2.73)			0.275 (1.73)	
int.dir.aziend (COMPDIR1)					-0.090 (-1.69)	
incont.non conc. (V063)					0.451 (1.84)	
vert senz.accord. (V111_6)					-0.450 (-2.19)	
tasso sindacal. (UNION)					1.061 (2.92)	
%RSU eletta iscr. (RSUORG)		0.766 (2.14)			0.532 (2.20)	
dinamica in asc. (C1)			0.030 (0.52)			0.121 (2.16)
impresa in declino (C2)			0.002 (0.03)			-0.072 (-1.21)
esig.flessibiliz. (C3)			-0.004 (-0.07)			-0.015 (-0.23)
modal.consensuali (D1)			0.276 (4.78)			0.168 (3.19)
contrapp.diretta (D2)			0.036 (0.64)			-0.002 (-0.03)
int.attv.negoz. (D3)			0.089 (1.42)			-0.011 (-0.16)
R ²	0.029	0.087	0.077	0.056	0.139	0.088

(t-statistics in parentheses)

Fig.1 - Contrattazione e ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni

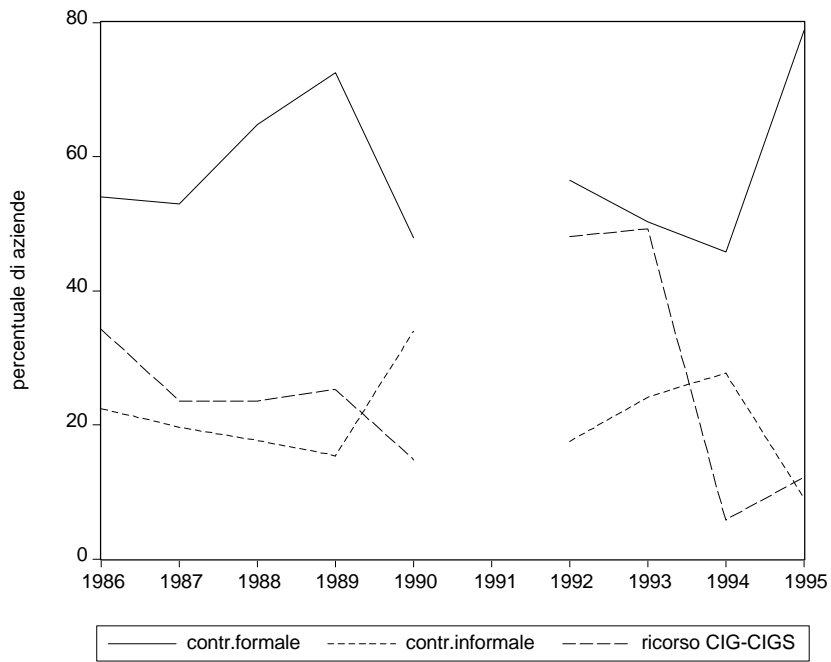


Fig.3 - Dinamica della contrattazione

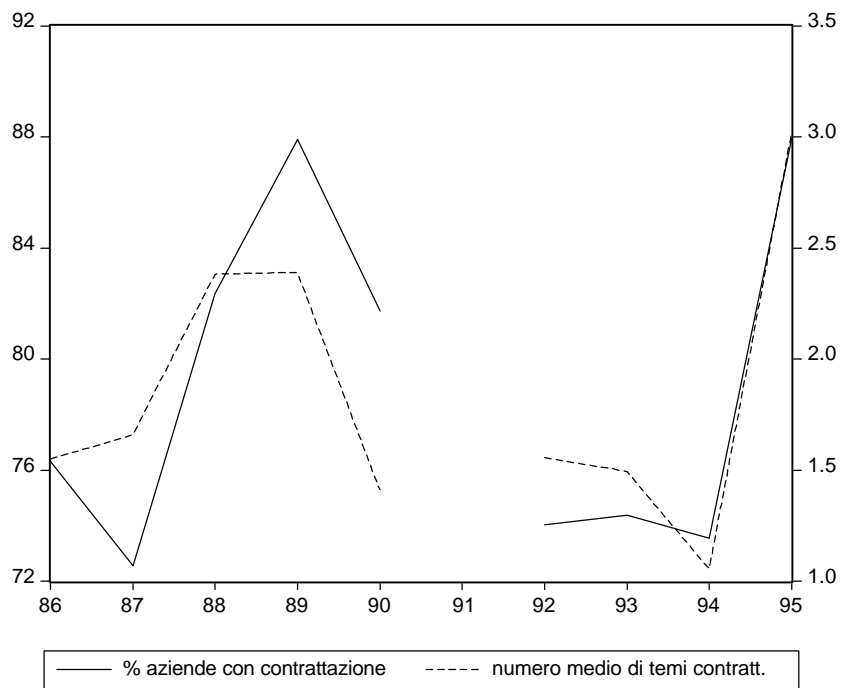


Fig.2 - Dinamica della contrattazione e componenti estratte relative al CONTESTO e al GRADO DI FORMALIZZAZIONE

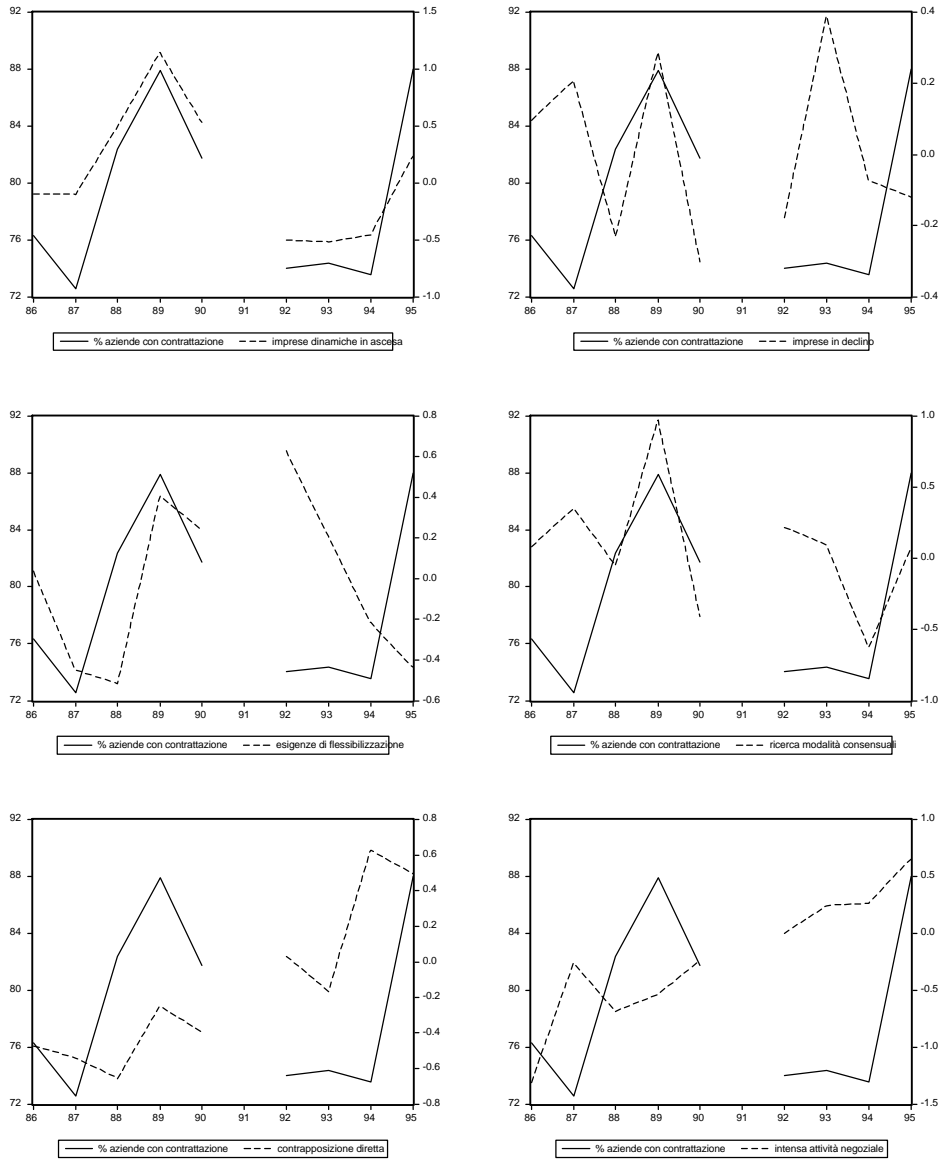
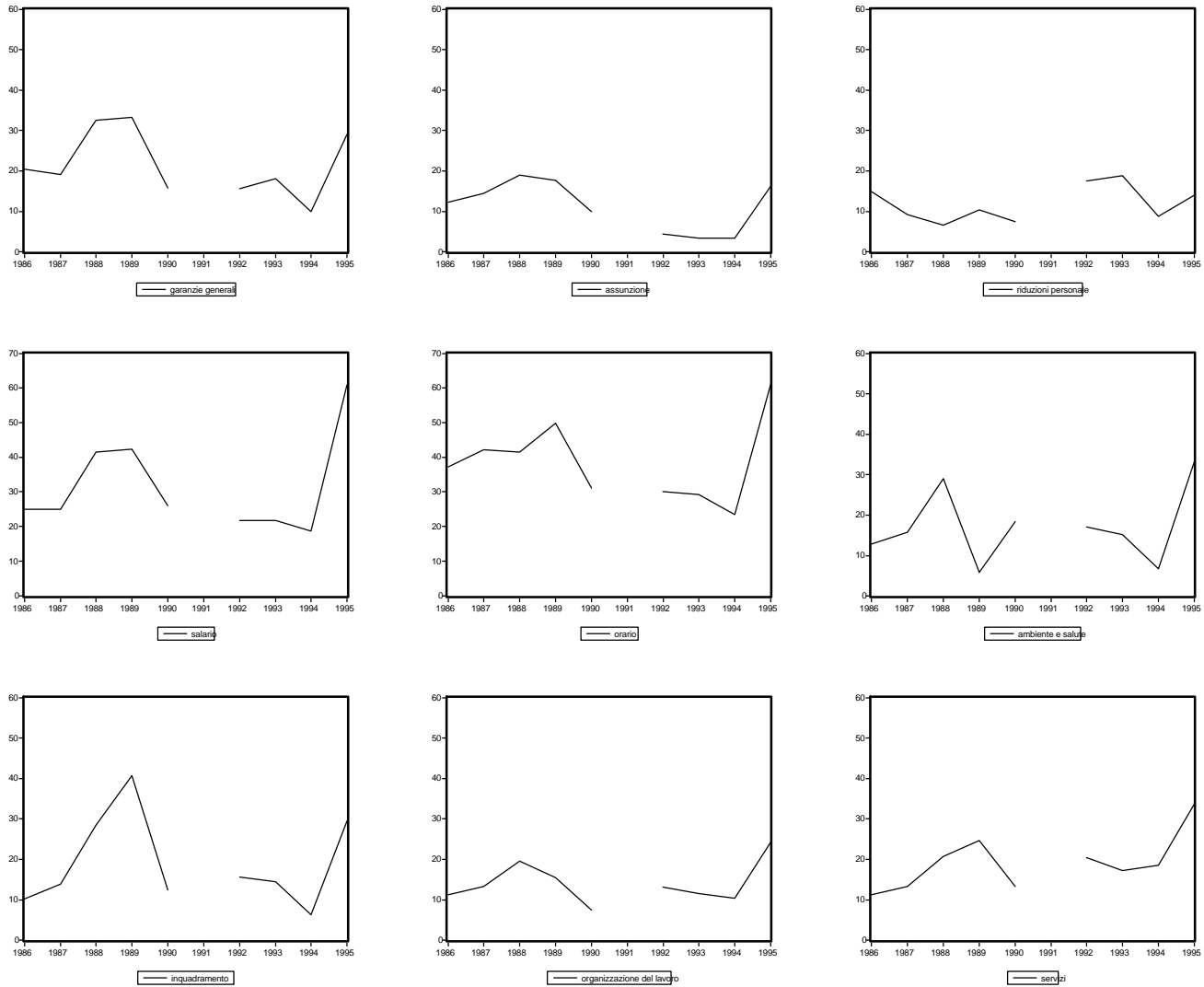


Fig.4 - Dinamica dei temi contrattuali



Percentuale di imprese che hanno fatto contrattazione su ciascun tema - intero campione

Errore. Segnalibro non definito.

Fig.5 - Relazione tra CONTESTO e FORMALIZZAZIONE DELLE RELAZIONI

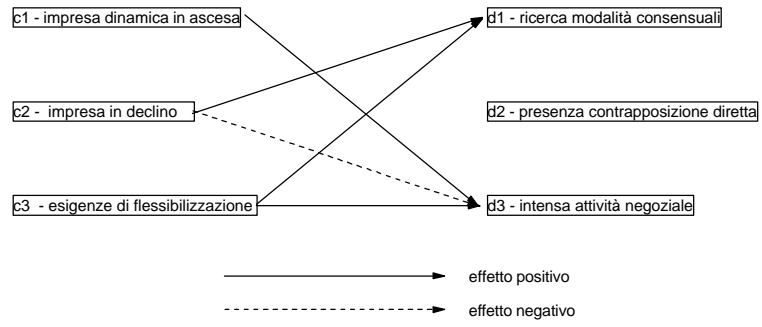
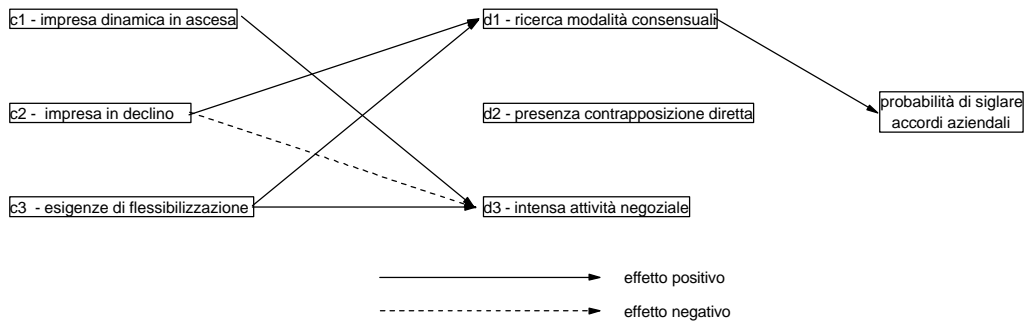


Fig.6 - Le determinanti sintetiche della contrattazione aziendale (formale ed informale)



Appendice 2

Contains data from ires8695.dta

obs:	2,251	Indagine IRES: 86-92 93-95
vars:	150	9 Feb 1999 16:30
size:	391,674 (89.3% of memory free)	

Variabili di CONTESTO:

prov1 sede in BG-BS
prov2 sede in MI
prov3 sede in altre prov.lombarde
costruita attraverso la variabile PROV dalla variabile originaria
codice provincia-comune

v002 fa parte di azienda con u.l.
sett1 settori: chimico-farmaceutico-gomma-vetro
sett2 settori: alimentare
sett3 settori: metalmeccanico
sett4 settori: tessile
sett5 settori: poligrafico-carta
sett6 settori: legno-edilizia-costruzioni
sett7 settori: trasporti
sett8 settori: distribuzione commerciale
sett9 settori: servizi avanzati alle imprese
sett10 settori: credito-assicurazioni
sett11 settori: altri servizi (turismo, telecomunicazioni, sanità, enti locali)
costruita attraverso la variabile SETT dalla variabile originaria ricodificata a partire
v006 settore-ccnl di riferimento

dim classe dimensionale (1=<100, 2[101,250], 3[251,500], 4[501,9999]))
dim1 classe dimensionale UL <= 100 dip
dim2 classe dimensionale UL >100 e <=250 dip
dim3 classe dimensionale UL >250 e <=500 dip
dim4 classe dimensionale UL > 500 dip
costruita attraverso la variabile originaria

v007 numero dipendenti
cig uso CIG (1 no 2 solo straord 3 solo ordin 4 straord e ordin)
costruita accorpando le informazioni delle variabili
v020 cig straordinaria
v021 cig ordinaria

andperc andamento UL percepito (1 declino 2 stabile 3 crescita)
costruita prendendo il giudizio prevalente che compare nelle seguenti variabili
v026 situaz. produzione (ultimi 3 anni)
v027 situaz. fatturato (ultimi 3 anni)
v028 situaz. investimenti (ultimi 3 anni)
v029 situaz. occupazione (ultimi 3 anni)
v030 situaz. utili (ultimi 3 anni)

assunz aumento occupazione (0 no 1 sì)
v011 riduzione occupazione (ultimi 3 anni) (0 no 1 sì)
v013 contratti formaz.-lavoro (0 no 1 sì)
v222a turni (0 no 1 sì)
riporta le stesse informazioni della altra variabile
v222b nr. lav. doppio turno avvicenda (0 no 1 sì)
v229a part-time (0 no 1 sì)
v234 lavoro al sabato (0 no 1 sì)
v235 lavoro alla domenica (0 no 1 sì)
mutorg mutamento organizzazione lavoro (0 no 1 sì)
muttec mutamento tecnologico (0 no 1 sì)

Variabili relative a FORMALIZZAZIONE DELLE RELAZIONI TRA LE PARTI:

v031 esiste direzione personale (0 no 1 sì)
v032 esiste ufficio relaz. sindac. (0 no 1 sì)
ultrin anni da ultimo rinnovo rappresentanza sindacale
viene da [anno di indagine - v037 + 1]

v037 ultimo rinnovo tot. r.s.

riunorg riunioni organismo rappresentanza negli ultimi 3 mesi (0 no 1 sì)

rsuorg % RSU eletta da iscritti sindac.
viene da rsuorg= v040/v041 e sintetizza

v039 nr. eletti dai lavoratori
v040 nr. eletti da iscritti
v040 eletti da iscritti (0 no 1 sì)
v041 tot. membri

reginc regolarità incontri (1 assenti 2 incontri RSU-direzione non fissi 3 incontri RSU-direzione fissi)
accorpa le informazioni di

v061 incontri direz.-sindac.
v062 incontri fissi
che risultano più affidabili di

y061 incontri regolari
y062 incontri a scadenza fissa

v071 esistono accordi consultazione periodica (0 no 1 sì)
riporta la stessa informazione di

y071 accordi per verifiche congiunte

intcap1 n. materie in cui capi intervengono direttamente

intcap2 n. materie in cui capi intervengono via RSA
accorpa le informazioni contenute in

intorg intervento capi organizzazione
intcont intervento capi controversie
intaum intervento capi aumenti
intor intervento capi orari
che risultano più affidabili di

v033 intervento capi organizzazione
v034 intervento capi controversie
v035 intervento capi:carriera
v033_1 intervento capi orari

compdir1 n. materie in cui direzione aziendale decide da sola
è perfettamente correlata negativamente con

compdir2 n. materie in cui direzione aziendale decide sentendo RSA
accorpa le informazioni contenute in

v075 comportam. direz. su straord.
v076 comportam. direz. su ferie
v077 comportam. direz. su mobilita
v078 comportam. direz. su organiz.
v079 comportam. direz. su formaz. op
v080 comportam. direz. su formaz. im

volacc volontà di accordo:
1 bassa (presenza di scioperi e di ricorsi in pretura)
2 media (presenza di scioperi o di ricorsi in pretura)
3 alta (assenza di scioperi e di ricorsi in pretura)
accorpa le informazioni di

v108 scioperi per accordi
v109 ricorsi a magistratura

v111_6 vertenze senza accordo (0 no 1 sì)

v063 incontri non concessi (0 no 1 sì)

v064 temi rifiutati da direz. (0 no 1 sì)

sandip sanzioni ai dipendenti (0 no 1 sì)

totcdq esiste cq (circolo qualità) (0 no 1 sì)

union tasso di sindacalizzazione UL
rettificando le incoerenze tra iscritti totali e parziali corrisponde a [v116n/v007]

v116c cgil - totale iscritti
v116f cisl - totale iscritti
v116i uil - totale iscritti
v116n cgil-cisl-uil totale iscritti

v120 esiste sindac. autonomo nell'UL (0 no 1 sì)

sono state scartate perchè senza osservazioni

v122a partecip. elezioni rsa lav. man
v122b partecip. elezioni rsa impiegat
utop partecipazione utili operai
utimp partecipazione utili impiegati
v125 referendum su questioni azienda
v133 operai-deleg. su busta paga
v134 impieg.-deleg. su busta paga
v135 operai-deleg. su prob. lav
v136 impieg.-deleg. su prob. lav.
v137 operai-deleg. su linea sind.
v138 impieg.-deleg. su linea sind.
sono state scartate perchè non si trova la corrispondente domanda nel questionario 1996

y037 rinnovo totale
y041 tasso di rappresentanza

Variabili di RISULTATO:

acc presenza accordi formali e informali (0 nessun accordo 1 solo accordi informali 2 accordi formali)
sintetizza le variabili
v082 firma accordi aziendali
v110 intese informali
qualora risultasse contrattata una tematica specifica (variabili accform*), la variabile acc viene ricodificata come sì, anche se le variabili costitutive segnalavano un no

naccform n.tematiche contrattuali in accordi formali
conteggia quante aree contrattuali sono state toccate usando le variabili accform1-accform9

accform1 garanzie generali (0 no 1 sì)
accform2 assunzioni (0 no 1 sì)
accform3 riduzioni (0 no 1 sì)
accform4 salario (0 no 1 sì)
accform5 orario (0 no 1 sì)
accform6 ambiente e salute (0 no 1 sì)
accform7 inquadramento (0 no 1 sì)
accform8 organizzazione (0 no 1 sì)
accform9 servizi (0 no 1 sì)
qualora risultasse missing una variabile accform* e non missing la variabile acc, la prima è stata ricodificata di conseguenza

incind presenza incentivi individuali operai e/o impiegati (0 no 1 sì)
accorpa le informazioni di
ineino incent. ec.indiv.operai
ineini incent.ec.ind.impieg.

inccoll presenza incentivi collettivi operai e/o impiegati (0 no 1 sì)
accorpa le informazioni di
inecolo incent.ec.coll.operai
inecoli incent.ec.coll.impieg.

Queste variabili sono tralasciate perchè hanno molti missing e perchè non si riesce a ricondurle alle domande originarie:

v139 operai-direz. su carriera
v140 impieg.-direz. su carriera
v141 operai.-direz. su trasferim.
v142 impieg.-direz. su trasferim.
v143 operai-direz. su reclami
v144 impieg.-direz. su reclami
v145 operai-direz. su aumenti
v146 impieg.-direz. su aumenti
v147 operai-direz. su prob.pers.
v148 impieg.-direz. su prob.pers.
v151 ricorso a corsi formazione
prevop previdenza operai
previmp previdenza impiegati
aggop aggiornamento operai
aggimp aggiornamento impiegati

Appendice 3

VARIABILI DI CONTESTO

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
prov1	2251	.2119058	.4087493	0	1
prov2	2251	.4300311	.4951902	0	1
prov3	2251	.3580631	.4795373	0	1
v002	2234	.6468218	.4780645	0	1
sett1	2240	.159375	.3661072	0	1
sett2	2240	.0674107	.2507879	0	1
sett3	2240	.3633929	.481084	0	1
sett4	2240	.1383929	.345389	0	1
sett5	2240	.0558036	.2295933	0	1
sett6	2240	.04375	.204584	0	1
sett7	2240	.0236607	.1520237	0	1
sett8	2240	.0558036	.2295933	0	1
sett9	2240	.0089286	.0940893	0	1
sett10	2240	.0348214	.1833682	0	1
sett11	2240	.0486607	.2152058	0	1
dim1	2194	.2848678	.4514544	0	1
dim2	2194	.3240656	.4681314	0	1
dim3	2194	.2206016	.4147469	0	1
dim4	2194	.1704649	.3761264	0	1
v007	2194	353.8897	639.5648	10	10000

dim	Freq.	Percent	Cum.
0-100	625	28.49	28.49
101-250	711	32.41	60.89
251-500	484	22.06	82.95
>500	374	17.05	100.00

Total | 2194 | 100.00

uso CIG	Freq.	Percent	Cum.
no	1587	74.89	74.89
stra	209	9.86	84.76
ord	274	12.93	97.69
straeord	49	2.31	100.00

Total | 2119 | 100.00

andamento UL percepito	Freq.	Percent	Cum.
declin	316	14.47	14.47
stabile	1107	50.69	65.16
crescit	761	34.84	100.00

Total | 2184 | 100.00

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
assunz	2172	.6740331	.4688429	0	1
v011	2215	.8397291	.3669399	0	1
v013	2202	.4573115	.4982875	0	1
v222a	2230	.4318386	.4954433	0	1
v229a	2227	.5779075	.4940041	0	1
v234	2212	.7789331	.4150593	0	1
v235	2137	.2489471	.4325043	0	1
mutorg	2187	.4915409	.5000428	0	1
muttec	2076	.6030829	.4893764	0	1

GRADO DI FORMALIZZAZIONE

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
v031	2232	.8776882	.327719	0	1
v032	2207	.5346624	.4989101	0	1
ultrin	2071	2.253984	2.412368	0	31
riunorg	2251	.811195	.3914406	0	1
rsuorg	2045	.1254753	.2551276	0	1

regolarita' |

incontri	Freq.	Percent	Cum.
bassa	966	43.51	43.51
media	853	38.42	81.94
alta	401	18.06	100.00
Total	2220	100.00	

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
v071	2196	.5924408	.4914923	0	1
intcap1	2149	.8310842	.9199029	0	4
intcap2	2149	1.003257	1.073851	0	4
compdir1	2194	2.821331	1.647168	0	5
compdir2	2194	2.062443	1.573035	0	5

volonta' di accordo	Freq.	Percent	Cum.
bassa	79	3.71	3.71
media	381	17.90	21.61
alta	1669	78.39	100.00
Total	2129	100.00	

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
v111_6	1856	.1670259	.3730995	0	1
v063	2224	.096223	.2949632	0	1
v064	2217	.1930537	.3947838	0	1
sandip	2067	.6400581	.4800992	0	1
totcdq	2190	.1990868	.3994046	0	1
union	2194	.4509708	.2462662	0	1
v120	2213	.1116132	.3149611	0	1

RISULTATI AZIONE CONTRATTUALE

accordi formali o informali	Freq.	Percent	Cum.
nessuno	570	25.32	25.32
informal	440	19.55	44.87
formale	1241	55.13	100.00
Total	2251	100.00	

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
naccform	2251	1.912483	2.349824	0	8
accform1	2251	.2141271	.4103065	0	1
accform2	2251	.1070635	.3092627	0	1
accform3	2251	.1257219	.3316093	0	1
accform4	2251	.3358507	.4723919	0	1
accform5	2251	.3962683	.4892301	0	1
accform6	2251	.1874722	.3903769	0	1
accform7	2251	.192359	.3942411	0	1
accform8	2251	.1466015	.3537868	0	1
accform9	2251	.2070191	.4052594	0	1
incind	1576	.713198	.4524119	0	1
inccoll	1576	.3730964	.4837809	0	1