

CASO STUDIO SU CONTRATTAZIONE DECENTRATA E DECONTRIBUZIONE

di Barbara Caponetti

Il saggio esamina, quale modello di contrattazione decentrata indotta dalle agevolazioni contributive previste dall'attuale normativa, il contratto Unionmeccanica Vicenza e FIM-CISL e UILM-UIL della provincia di Vicenza, mettendone in evidenza obiettivi, finalità e caratteristiche nonché gli aspetti critici e le possibili difficoltà di attuazione.

The essay analyzes the contract between Unionmeccanica Vicenza, FIM-CISL and UILM-UIL of the province of Vicenza as a model of decentralized bargaining induced by the contribution reliefs provided by current regulations. The essay highlights objectives, purposes and characteristics as well as critical aspects and possible difficulties of implementation.

1. LE PARTI

Il caso studio riguarda l'accordo del 23 dicembre 2011 firmato da Unionmeccanica Vicenza e dai Segretari provinciali di CISL e UIL per il settore metalmeccanico con l'obiettivo di introdurre misure specifiche per migliorare la competitività delle piccole e medie industrie metalmeccaniche del territorio e contrastare situazioni di precarietà.

2. IL CONTESTO

Il contesto nel quale si inserisce l'accordo in esame è quello del settore metalmeccanico delle piccole e medie imprese che, da tempo, risente di una forte crisi.

Alla fine del 2012 le imprese attive del settore metalmeccanico in Veneto erano circa 22.400, pari al 5% delle imprese attive in regione, concentrate per lo più nelle province di Vicenza, Padova e Treviso.

Rispetto al 2009, si è registrato un calo pari al 4%, con circa 900 aziende in meno.

Dal 2008 al 2011, il numero dei lavoratori dipendenti è diminuito di quasi 22.000 unità, pari all'8,5% del totale; la contrazione ha interessato soprattutto le categorie degli operai (-10%) e degli apprendisti (-32%).

Dal 2009 al 2012, le aziende del settore metalmeccanico che hanno annunciato l'avvio della procedura di crisi sono 1.800, per un totale di oltre 46.000 lavoratori potenzialmente coinvolti.

3. FINALITÀ E OBIETTIVI DELL'ACCORDO

Al fine di superare o, quantomeno, attenuare la crisi che interessa le imprese vicentine del settore, le parti sociali hanno deciso di intervenire, sperimentando una contrattazione provinciale di secondo livello.

L'accordo precisa, inoltre, la sua non sovrappponibilità rispetto ad eventuali contratti aziendali e, secondo il principio di specialità, viene esclusa l'applicazione del contratto provinciale per quelle aziende che applicano un contratto aziendale.

Il contratto in esame costituisce, invero, uno dei primi esempi di sperimentazione di contrattazione territoriale di secondo livello, ai sensi dell'Accordo di rinnovo CCNL Unionmeccanica – Confapi del 3 giugno 2010, finalizzato all'introduzione di misure specifiche per migliorare la competitività delle industrie metalmeccaniche del territorio, favorendo la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi, anche attraverso l'accesso ai benefici contributivi e fiscali previsti, in favore delle aziende, dalla vigente normativa e garantendo, al tempo stesso, il coinvolgimento dei lavoratori attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale¹.

L'obiettivo è quello di dar vita ad una contrattazione capace di apportare concreti benefici economici tanto alle piccole e medie imprese quanto ai lavoratori, attraverso la definizione di obiettivi concreti di miglioramento della produttività e della qualità del lavoro.

Su tali presupposti il contratto provinciale introduce, per il triennio 2012-14, il Premio territoriale di risultato (PTR), legato al raggiungimento di obiettivi quali il miglioramento delle condizioni di competitività e redditività aziendale.

Tale emolumento è caratterizzato da due basi di calcolo: la prima territoriale, la seconda (facoltativa) aziendale.

Esso spetta a tutti i lavoratori dell'azienda compresi quelli con contratto a tempo determinato o in somministrazione, nonché part-time, in proporzione al minor apporto lavorativo, con l'unica esclusione dei dirigenti.

Gli indicatori per la base territoriale sono: l'indice di occupazione, che tiene conto del numero degli addetti al comparto nel territorio provinciale di riferimento; l'indice di rilevanza economica del comparto (rapporto volume medio dell'export/fatturato medio) che misura la vocazione delle imprese vicentine all'export e l'indice di sicurezza sul lavoro, verificato attraverso la riduzione delle assenze per infortunio sul lavoro.

Tutti gli indicatori si intendono raggiunti nel caso di miglioramento del valore iniziale ma, per l'indice di occupazione e per quello di rilevanza economica del comparto, il risultato si considera raggiunto anche in caso di diminuzione del valore iniziale non superiore al 5%.

Il raggiungimento di almeno due di questi indici comporta l'erogazione di 650 euro annue per ogni lavoratore.

Il PTR può, inoltre, essere incrementato dal raggiungimento di uno o più obiettivi scelti a livello aziendale, che comporta l'erogazione di un ulteriore importo annuo fino a 360 euro.

Gli indicatori su base aziendale possono essere scelti tra: indice di redditività (rapporto tra margine operativo lordo e numero addetti); indice organizzativo legato al miglioramento dei tempi di consegna; indice di qualità relativo al contenimento dei costi.

¹ Si tratta di obiettivi già stabiliti nel Protocollo provinciale firmato da Apindustria e CGIL, CISL, UIL l'11 giugno 2010.

Il PTR, determinato secondo i parametri territoriali (rilevati da Unionmeccanica Vicenza mediante indagine presso le imprese associate) e quelli aziendali (comunicati dall'azienda alle rappresentanze sindacali unitarie), subisce poi una riparametrazione a livello individuale che tiene conto dei giorni di assenza dal lavoro di ogni singolo lavoratore.

Oltre all'istituzione del PTR, l'accordo ha individuato nella maggiore flessibilità degli orari di lavoro un ulteriore elemento utile a soddisfare l'esigenza primaria di consolidare l'occupazione del comparto e la redditività delle aziende, nonché ad incentivare la pratica della contrattazione di secondo livello.

In questa prospettiva è stato aumentato il limite massimo di ore di lavoro straordinario annue, previsto dalla legge e dal CCNL, che possono essere prestate da ciascun lavoratore.

Inoltre, è stata riconosciuta ai datori di lavoro aderenti al PTR la possibilità di modificare in aumento o in diminuzione la durata normale della prestazione lavorativa settimanale.

Nel caso di oggettive difficoltà economico-finanziarie, individuate a titolo esemplificativo, nel ricorso a procedure di liquidazione societaria, procedure di cassa integrazione guadagni e contratti di solidarietà difensivi, le aziende possono sospendere l'erogazione del PTR in relazione all'anno di maturazione, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie e/o organizzazioni sindacali provinciali.

4. ASPETTI CRITICI E DIFFICOLTÀ NELL'ATTUAZIONE

L'accordo del 23 dicembre 2011 sottoscritto nella provincia di Vicenza si inserisce nell'ambito delle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia ai fini del miglioramento della competitività nonché dei risultati legati all'andamento economico delle imprese, che, come noto, affonda le sue radici in tempi lontani.

In termini generali, il collegamento tra retribuzione e produttività aziendale era stato uno dei cardini dell'Accordo del 23 luglio 1993, *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo* (Treu, 1993, p. 215; D'Antona, 1993, p. 411).

Già in quella sede si auspicava un intervento legislativo che incentivasse le erogazioni del livello di contrattazione aziendale correlate a incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività delle imprese, attraverso regimi di contribuzione agevolati, «in ragione della funzione specifica e innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione»².

Successivamente diversi interventi, legislativi e dell'autonomia collettiva, hanno tentato di valorizzare e incentivare, attraverso la riduzione di tasse e contributi, le disposizioni della contrattazione decentrata volte ad introdurre la cosiddetta retribuzione di produttività (Lassandari, 2009, pp. 299 ss.; Villa, 2013, p. 451; Ferraro, 2009, p. 439; 2008, p. 245).

² Tale previsione è stata attuata, però, soltanto nel 1997, attraverso l'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito in legge 23 maggio 1997, n. 135, dopo che una serie di decreti legge, succedutisi nel corso del 1996, erano decaduti, senza essere convertiti in legge. La parziale decontribuzione, ivi prevista, era, peraltro, di scarsa portata prevedendosi che in fase di prima applicazione il limite massimo della retribuzione, agli effetti dell'esclusione dalla base imponibile, non potesse superare la misura dell'1% sino al 31 dicembre 1997 e del 2% dal 1° gennaio 1998. Solo successivamente, l'art. 60 della legge 17 maggio 1999, n. 144, ha innalzato il limite di esclusione dalla retribuzione imponibile al 3% della retribuzione contrattuale.

L'art. 1, comma 67°, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, individua nella sperimentazione dello sgravio dei contributi, entro il limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita dai singoli lavoratori, lo strumento per realizzare tali obiettivi (Cannisto, Maccarone, 2008, p. 88)³.

Attraverso lo sgravio, che consiste nella riduzione degli oneri contributivi che le imprese devono corrispondere all'inps ai fini dell'erogazione dei trattamenti previdenziali, è lo Stato che si assume il relativo onere finanziario, in tal modo incentivando i datori di lavoro ad istituire un secondo livello di contrattazione collettiva.

Successivamente alla disciplina del 2007, più volte le parti sociali avevano auspicato l'incremento e la stabilizzazione nel tempo delle misure volte a favorire, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incrementi retributivi al raggiungimento di obiettivi di produttività dell'impresa⁴.

Ciò è avvenuto con l'art. 4, comma 28°, legge del 2012, n. 92 (cosiddetta Riforma Fornero), che ha reso strutturale lo sgravio contributivo per i premi correlati «a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale»⁵.

In tale scenario si colloca l'esaminata contrattazione di secondo livello, provinciale.

In realtà, la pratica della decontribuzione del salario variabile nell'esperienza italiana non ha, finora, accresciuto in modo significativo la diffusione della contrattazione di secondo livello che, anzi, negli ultimi anni, appare sensibilmente diminuita.

Ciò perché la disciplina normativa della decontribuzione, prima, e degli sgravi, poi, risulta alquanto complessa, non facile da ricostruire e tantomeno da interpretare a causa dell'intrecciarsi di un'ampia e diversificata serie di fonti: leggi, decreti interministeriali, circolari e accordi collettivi di diverso di livello (Campanella, 2013).

Tuttavia, la tipologia di incentivo appare eccessivamente limitata: uno sgravio contributivo che riguarda al massimo il 2,25% del trattamento economico complessivo del prestatore non sembra essere in grado di incentivare le imprese ad attivare un secondo livello di contrattazione collettiva.

Inoltre, la nuova normativa introdotta nel 2012, al contrario di quanto richiesto dalle

³ Lo sgravio contributivo consiste nella riduzione integrale della quota di contribuzione a carico del lavoratore e nella riduzione del 25% dell'aliquota a carico del datore di lavoro. L'incentivazione consiste nell'inclusione delle erogazioni contrattuali legate alla produttività nella retribuzione imponibile a fini previdenziali che, al contempo, diventano oggetto di sgravio attraverso la costituzione di un apposito Fondo istituito presso il ministero del Lavoro. Siffatto istituto comporta, rispetto alla precedente disciplina, un notevole vantaggio per i lavoratori, costituito dal computo, ai fini pensionistici, delle somme ammesse all'agevolazione nonostante non siano soggette a trattenuta previdenziale (Lunardon, 2013, p. 352).

⁴ Rilievi di questo tipo si ritrovano, ad esempio, nel paragrafo 9 dell'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali 22 gennaio 2009 (Carinci, 2009, p. 1; Bellardi, 2010, p. 79) e del successivo Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, cui seguono l' Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 (Carinci, 2011, pp. 1 ss.; Magnani, 2011; Treu, 2011, p. 613) e l'Accordo del 21 novembre 2012, contenente *Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia* (Dell'Aringa, 2013, p. 293).

⁵ Ferma la previsione del Decreto interministeriale, attuativo dello strumento, è stabilito che a decorrere dal 2012 lo sgravio contributivo ha una disponibilità finanziaria, alimentata dal Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, pari a 650 milioni di euro (Marasco, 2013, p. 737). Per l'anno 2012, l'art. 33, comma 14°, legge 12 novembre 2011, n. 183, ha confermato lo sgravio contributivo per la retribuzione variabile secondo i criteri e le modalità dell'art. 1, commi 67° e 68°, legge 247/2007, anche se, tramite il rinvio all'art. 26, D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (parzialmente modificato dall'art. 22, comma 6°, legge 183/2011), ha mutato la definizione dei premi ammessi allo sgravio ed i livelli contrattuali competenti a disciplinarli. Tale nuova regolamentazione si giustifica con l'intento di armonizzare il quadro normativo in tema di incentivi fiscali e contributivi (Putaturo Donati, 2009, pp. 335 ss.; Ricci, 2013; Gazzetta, 2008, p. 681; Casotti, Gheido, 2013, pp. 250 ss.; Corvino, 2011, pp. 539 ss.; Di Corrado, 2011, p. 599; Massi, 2011, p. 675).

parti sociali sia nell'A.I. (Accordo Interconfederale) 15 aprile 2009 che nell'A.I. del 28 giugno 2011, non rende più certo per il datore di lavoro l'accesso allo sgravio contributivo, quand'anche egli abbia rispettato tutte le prescrizioni di legge (compilazione di apposita domanda, deposito del contratto presso la Direzione provinciale del lavoro entro 30 giorni dalla sua stipulazione), essendo lo sgravio ammesso entro un limitato tetto di spesa, assegnato secondo specifici criteri di priorità.

Tanto meno chiare sono le disposizioni relative all'individuazione delle forme di retribuzione variabile ammesse allo sgravio, ossia se siano ammissibili solo i sistemi legati all'andamento dell'impresa oppure anche quelli volti alla valorizzazione del merito. Come è facilmente intuibile, tali incertezze rischiano di vanificare la capacità della misura di incentivare le imprese a stipulare un contratto di secondo livello, come strumento per accrescere la produttività.

Nello stesso senso, si collocano le considerazioni, relative al contratto esaminato, sulla scarsa consistenza del PTR, previsto dal contratto della provincia di Vicenza, che è calcolato al lordo delle ritenute di legge e comprensivo dell'incidenza su ogni altro istituto retributivo diretto ed indiretto, legale o contrattuale, ivi incluso il trattamento di fine rapporto, nonché sulla reale capacità degli indicatori della produttività, ivi previsti, di determinare una reale crescita delle produttività; si tratta, invero, di indicatori piuttosto tradizionali e poco innovativi che, nella passata esperienza, si sono rivelati poco efficaci, producendo effetti pressoché nulli sulle retribuzioni dei lavoratori⁶.

Ulteriori fonti di perplessità riguardano la reale efficacia di simili interventi, che affidano l'arduo e quanto mai articolato compito di incidere positivamente su un fattore, la produttività, il cui tasso di crescita, in Italia, è ormai il più basso dei paesi OCSE⁷, alla sola agevolazione contributiva.

Non possono, poi, essere taciute le perplessità relative allo scivolamento della struttura retributiva verso la valorizzazione del salario variabile. Un tale scivolamento, realizzandosi inevitabilmente a scapito della parte fissa della retribuzione, comporta sì la possibilità di un alleggerimento del costo del lavoro, ma con un deterioramento della posizione del prestatore di lavoro, sul presupposto che l'incremento economico contrattato a livello decentrato e collegato alla produttività e alla redditività dell'impresa, una volta imputato alla parte variabile della retribuzione, diventa un incremento aleatorio (Lassandari, 2013, p. 243).

5. SVILUPPI ATTESI

Il contratto provinciale si inserisce in una logica incentivante della competitività mediante il "coinvolgimento" dei lavoratori nel risultato di impresa.

L'introduzione del PTR può avere l'effetto positivo in termini "partecipativi" dei lavoratori all'andamento dell'impresa con un conseguente aumento di produttività e incremento degli indicatori di produttività/reddittività cui è subordinata l'erogazione del premio. Di

⁶ Secondo diversi studi economici, la previsione di premi di risultato deve attentamente articolare il legame tra retribuzione e risultati economici. Infatti, tale rapporto, se definito in modo tradizionale secondo una concezione fordistica dell'impresa (come, ad esempio, gli indicatori di prodotto per ora lavorata, di qualità standard della produzione, di redditività aziendale), anziché su indicatori di input centrati sullo sviluppo delle competenze dei lavoratori, sulle innovazioni organizzative all'interno dell'impresa, sul design dei luoghi di lavoro, si è dimostrato essere inefficace nel determinare una effettiva crescita della produttività, con effetti pressoché nulli sulle retribuzioni dei lavoratori.

⁷ Cfr. OECD, *Italia. Dare slancio alla crescita e alla produttività*, 2012, in <http://www.oecd.org/about/publishing/ItalyBrochureIT.pdf>.

contro, l'introduzione del PTR non garantisce una maggiore flessibilità strutturale dell'impresa che, in ipotesi di crisi (con conseguente mancato raggiungimento degli obiettivi di produttività/reddittività), non solo non consentirebbe la valorizzazione del maggior impegno della forza lavoro, ma non garantirebbe neppure alcuno strumento di reazione alla crisi, che continuerebbe ad essere affrontata mediante le ordinarie misure di politica passiva del lavoro.

6. COMMENTI

In questo specifico caso risulta opportuno focalizzare l'attenzione sulle retribuzioni cosiddette incentivanti o a premio (PTR), che occupano un rilievo importante fra gli elementi del rapporto di lavoro, sia come istituto delle relazioni industriali sia come strumento di gestione del personale.

La retribuzione incentivante è, infatti, considerata la leva prioritaria per motivare i lavoratori ad una maggiore produttività, mediante una loro partecipazione ai risultati d'azienda. D'altra parte, il ricorso ai premi consente di dare alla struttura retributiva quella flessibilità necessaria per rispondere alle variabilità del mercato.

Il contratto Unionmeccanica – FIM e UILM appare essere, nonostante le problematiche sopra ricordate, un interessante esempio di contrattazione decentrata.

Ed è, infatti, proprio al contratto di secondo livello che è stato affidato il compito di creare quel legame tra produttività e retribuzione che possa fungere da volano per il rilancio dell'economia del paese (Ferraro, 2010, p. 693).

Lo sgravio dei contributi calcolati sul salario di produttività è, nel nostro sistema, da tempo considerato una leva per abbassare il costo del lavoro, nella convinzione che i "premi di risultato" disciplinati nei contratti collettivi di secondo livello siano in grado di migliorare l'efficienza aziendale e la produttività del lavoro, realizzando quello "scambio virtuoso" (Treu, 2010, p. 367) fra retribuzione e produttività che, concordato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, tuteli maggiormente i prestatori di lavoro da eventuali comportamenti opportunistici delle imprese (Ferrante, 2008, p. 413).

Senza dubbio, l'accordo della provincia di Vicenza può essere apprezzato in termini positivi perché vuole costituire una risposta alla crisi, dando vita ad una contrattazione territoriale – invero, poco diffusa nel sistema italiano – capace di apportare concreti benefici economici tanto alle piccole e medie imprese quanto ai lavoratori, che attraverso il PTR potrebbero veder accresciuta la loro partecipazione ai risultati dell'impresa (Zoppoli, 2010, pp. 19 ss.).

Anche se l'introduzione di premi variabili contrattati col sindacato non ha, finora, mostrato effetti positivi e stabili sulla produttività dell'impresa, l'effettiva portata delle previsioni contrattuali esaminate, in termini di aumento della produttività, potrà essere valutata soltanto nel prossimo futuro.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALAIMO A. (1991), *Sistemi partecipativi e incentivanti di retribuzione: l'evoluzione storica in Italia*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 13 ss.
BARBIERI M. (2013), *Un accordo senza respiro*, "Giornale diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 138, pp. 273 ss.

- BELLARDI L. (2010), *L'Accordo quadro e la sua applicazione nel settore privato: un modello contrattuale «comune»?*, in A. Andreoni (a cura di), *Nuove regole per la rappresentanza sindacale. Ricordando Massimo D'Antona*, Ediesse, Roma, pp. 79 ss.
- CAMPANELLA P. (2013), *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 185.
- CANNIOTTO A., MACCARONE G. (2008), *Al via lo sgravio contributivo sui premi di risultato*, "Guida al lavoro", 34, pp. 88 ss.
- CAPPELLARI L. (2009), *La determinazione dei salari in Italia*, in C. Dell'Aringa, C. Lucifora (a cura di), *Il mercato del lavoro in Italia*, Carocci, Roma, pp. 175 ss.
- CARAGNANO R. (2008), *Sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, pp. 248 ss.
- CARINCI F. (2009), *Una dichiarazione d'intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, "WP CSDLE Massimo D'Antona.IT", 86.
- ID. (2011), *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, "WP CSDLE Massimo D'Antona. IT", 125.
- CASOTTI A., GHEIDO M. R. (2013), *Detassazione, premi di produttività e imposte sui redditi*, "Diritto e pratica del lavoro", 4, pp. 250 ss.
- CINELLI M. (1997), *Nuove forme di retribuzione, attualità dei principi costituzionali, imponibile contributivo*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2, pp. 107 ss.
- CORVINO A. (2011), *L'accordo fra Confindustria, CGIL, CISL e UIL sull'applicazione della detassazione*, "Diritto delle relazioni industriali", 2, pp. 539 ss.
- D'ANTONA M. (1993), *Il Protocollo sul costo del lavoro e l'autunno freddo dell'occupazione*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1, pp. 411 ss.
- DELL'ARINGA C. (1990), *Flessibilità dei salari e distribuzione del reddito*, "Quaderni di economia del lavoro", 41-42, pp. 211.
- ID. (2013), *L'accordo sulla produttività: quali prospettive per competitività e salari?*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 138, pp. 293 ss.
- DI CORRADO G. (2011), *Detassazione degli straordinari e dei premi di produttività: l'impatto della legge finanziaria per l'anno 2011 e i primi problemi interpretativi ed applicativi*, "Argomenti di diritto del lavoro", 3, pp. 599 ss.
- ESPOSITO M., GENTILE G. (2009), *Costo del lavoro, competitività delle imprese e nuova struttura della contrattazione collettiva*, "Diritti Lavori Mercati", 2, pp. 273 ss.
- FERRANTE V. (2008), *Misure per la competitività e per la riduzione del costo del lavoro*, in M. Magnani, A. Pandolfo, P. A. Varesi (a cura di), *Previdenza, mercato del lavoro, competitività*, Giappichelli, Torino, pp. 413 ss.
- FERRARO G. (2008), *Sgravi per incentivare la produttività*, in M. Cinelli, G. Ferraro, *Lavoro, competitività, welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e riforme correlate*, UTET, Torino, pp. 245 ss.
- ID. (2009), *Gli sgravi contributivi sulla contrattazione di secondo livello*, in M. Cinelli, G. Ferraro, *Lavoro, competitività, welfare. Dal d.l. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, t. II, UTET, Torino, pp. 439 ss.
- ID. (2010), *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 4, pp. 693 ss.
- GAZZETTA C. (2008), *La detassazione del lavoro straordinario e dei premi di risultato*, "Lavoro nella giurisprudenza", 4, pp. 681 ss.
- LISSANDARI A. (2009), *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri (mancati)*, "Rivista giuridica del lavoro", 2, pp. 299 ss.
- ID. (2013), *Divisione sindacale e crescita di produttività e competitività*, "Lavoro e diritto", 2, pp. 243 ss.
- LUNARDON F. (2008), *Contrattazione collettiva di secondo livello: incentivazioni contributive e fiscali*, in F. Carinci, M. Mischion (a cura di), *Il collegato lavoro 2008*, Ipsoa, Milano, pp. 354 ss.
- ID. (2013), *I contenuti della contrattazione collettiva di secondo livello negli Accordi Interconfederali 2009-2013*, "PRISMA Economia Società Lavoro", 1, pp. 352 ss.
- MAGNANI M. ET. AL. (2011), *28 giugno 2011: come cambiano le relazioni industriali italiane? Opinioni a confronto*, "Diritto delle relazioni industriali", 3, pp. 642-72.
- MALANDRINI S. (2013), *Contrattazione di prossimità e welfare aziendale*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 3, pp. 141 ss.
- MARASCO F. (2013), *Forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa e di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale*, in M. Persiani, S. Liebman (a cura di), *Il nuovo diritto del mercato del lavoro. La legge n. 92 del 2012 (cd. "riforma Fornero") dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 99 del 2013*, UTET, Torino, pp. 737 ss.

- MARTONE M. (2008), *Norme in materia di competitività*, in M. Persiani, G. Proia (a cura di), *La nuova disciplina del welfare*, CEDAM, Padova, pp. 186 ss.
- MASSAGLI E. (2013), *Inflazione, contrattazione salariale: inquadramento storico e prospettive evolutive dell'indice IPCA*, "Diritto delle relazioni industriali", 3, pp. 717 ss.
- MASSI E. (2011), *Detassazione dei premi di produttività e accordo sindacale*, "Diritto e pratica del lavoro", 13, pp. 675 ss.
- OECD (2012), *Italia. Dare slancio alla crescita e alla produttività*, in <http://www.oecd.org/about/publishing/ItalyBrochureit.pdf>.
- PUTATURO DONATI F. M. (2009), *Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2, pp. 335 ss.
- RICCI M. (2013), *Ecco le regole d'oro della produttività (ma in Italia metà delle imprese le ignora)*, in <http://www.ildiariodellavoro.it>, 22 febbraio 2013.
- TREU T. (1993), *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, "Rivista giuridica del lavoro", 2, pp. 215 ss.
- ID. (2010), *Le forme retributive incentivanti*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 4, pp. 637 ss.
- ID. (2011), *L'accordo del 28 giugno e oltre*, "Diritto delle relazioni industriali", 3, pp. 613 ss.
- VALENTE L. (2007), *Contratto aziendale, premio di produzione e limiti alla disponibilità collettiva dei diritti individuali*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 185 ss.
- VILLA E. (2013), *La retribuzione di risultato nel lavoro privato e pubblico: regolazione ed esigibilità*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2, pp. 451 ss.
- ZILIO GRANDI G. (2013), *La retribuzione collegata alla produttività aziendale: quadro normativo di riferimento e impatto dell'accordo sui livelli retributivi*, "Diritti Lavori Mercati", 1, pp. 33 ss.
- ZOPPOLI L. (2010), *Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro. La partecipazione dei lavoratori: il caso italiano nel contesto europeo*, "Diritto delle relazioni industriali", 1, pp. 19 ss.