

# **L'integrazione tra contrattazione aziendale e contrattazione sociale in Provincia di Vicenza**

## **Il caso del terziario e della metalmeccanica**

**Anna Marchiotti**  
*PhD Candidate – ADAPT*

**Working Paper n. 16/2025**

## ABSTRACT

Lo studio mira a determinare il grado di integrazione tra la contrattazione aziendale e la contrattazione sociale in tema di salute nel territorio della Provincia di Vicenza. In particolare, l'analisi si concentra su 92 contratti aziendali del settore metalmeccanico e 20 contratti aziendali del terziario siglati tra il 2016 e il 2023. Ciascun contratto viene analizzato in funzione delle disposizioni di salute che contiene e al grado di sinergia con la contrattazione sociale, che viene classificato come alto, latente o assente a seconda della dimensione di salute a cui si riferisce. Le dimensioni di salute sono nove, di cui quattro ad alta sinergia (la non autosufficienza e disabilità, l'assistenza sanitaria, la costituzione degli osservatori e la prevenzione), tre a sinergia latente (i modelli organizzativi e dell'offerta dei servizi, il welfare territoriale e la compartecipazione) e due a sinergia assente (i criteri e i servizi per l'accesso alle prestazioni e il contrasto alla povertà). In base a questa classificazione, a ciascuna disposizione di salute è attribuito un punteggio, la cui somma qualifica il grado di integrazione di ogni singolo contratto aziendale rispetto con la contrattazione sociale.

## I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- La contrattazione del terziario vicentino appare mediamente più efficace nell'integrarsi con la contrattazione sociale in tema di salute.
- Oltre la metà dei contratti del terziario (11 su 20) presenta un potenziale di integrazione elevato con la contrattazione sociale.
- Nella metalmeccanica, solo 26 contratti su 92 evidenziano in media una capacità maggiore di integrazione con la contrattazione sociale.
- La capacità della contrattazione aziendale di integrarsi con quella sociale potrebbe dipendere da diversi fattori, tra cui la durata più lunga degli accordi, il perimetro di validità più esteso, la partecipazione delle associazioni datoriali e l'attenzione alla partecipazione, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

## IL MESSAGGIO

Il risultato dell'indagine è, per certi versi, controintuitivo: la contrattazione aziendale del terziario mostra maggiori sinergie con la contrattazione sociale in tema di salute, rispetto alla metalmeccanica, tra i settori più avanzati dal punto di vista delle relazioni industriali. A spiegare l'apparente paradosso concorrono diversi fattori. L'analisi deve tener conto, infatti, del rilevante divario nel numero di contratti raccolti, che influisce nei termini di una minore varietà dei risultati del terziario e in una maggiore attendibilità dell'indagine della metalmeccanica. Inoltre, la contrattazione del terziario analizzata risponde maggiormente alle caratteristiche "predittive" di una efficace integrazione con la contrattazione sociale, essendo orientata, fin dalle premesse, al coinvolgimento e al benessere dei lavoratori, rispetto agli obiettivi di produttività a cui spesso sono rivolti i contratti della metalmeccanica.

# Indice

1. L'integrazione tra contrattazione aziendale e contrattazione sociale: profili metodologici .....	4
2. Il caso del terziario vicentino .....	7
3. Il caso della metalmeccanica vicentina .....	9
4. Sintesi dei risultati e conclusioni .....	10

# 1. L'integrazione tra contrattazione aziendale e contrattazione sociale: profili metodologici

L'analisi si pone l'obiettivo di determinare il grado di integrazione tra la contrattazione aziendale e la contrattazione sociale in tema di salute nel territorio della Provincia di Vicenza, avendo riguardo a due settori specifici: il settore terziario e il settore metalmeccanico.

La scelta di analizzare il terziario e la metalmeccanica della Provincia di Vicenza nasce da due considerazioni, una di carattere pratico e una di rilevanza strategica. Nel primo caso, la contrattazione aziendale dei due settori è stata già oggetto di analisi in una precedente ricerca <sup>(1)</sup> e ciò ha permesso di avere disponibilità immediata dei testi degli accordi. In secondo luogo, i settori del terziario e della metalmeccanica hanno un peso socio-economico rilevante a Vicenza e che caratterizza fortemente la filiera produttiva locale <sup>(2)</sup>. Nel dettaglio, l'indagine è condotta su 112 contratti aziendali siglati tra il 2016 e il 2023 nella Provincia di Vicenza, di cui 92 appartengono al settore metalmeccanico e 20 al settore terziario <sup>(3)</sup>.

Per determinare il grado di integrazione tra questa contrattazione aziendale e la contrattazione sociale, ciascuno dei 112 contratti è stato analizzato tramite l'indicatore di valutazione di impatto sociale elaborato e presentato nel precedente Working Paper *Verso una integrazione tra contrattazione economica e sociale in tema salute*. In questo senso, lo studio, oltre a valorizzare concretamente il grado di integrazione tra contrattazione economica e sociale, verifica l'efficacia dello strumento teorico e offre un riscontro operativo alle ipotesi metodologiche sviluppate nella fase precedente della ricerca.

Ciascun contratto aziendale viene dunque analizzato secondo il modello di corrispondenza costruito a partire dallo studio condotto sui Rapporti sulla contrattazione economica e sociale e sulle loro tendenze a livello locale <sup>(4)</sup>, come riportato sinteticamente

---

<sup>(1)</sup> I risultati della ricerca sono contenuti nel Working Paper ADAPT *La contrattazione aziendale in provincia di Vicenza: metalmeccanica e terziario*, 2023, n. 10.

<sup>(2)</sup> Al settore terziario sono affiliate nel 2021 circa 45.000 imprese, pari a più della metà del totale delle aziende vicentine, mentre, secondo i dati della Camera di Commercio di Vicenza, i distretti del settore metalmeccanico occupano nel 2021 il 21,3% della forza lavoro totale, una cifra di molto superiore alla media italiana nei medesimi ambiti (9,3%). I dati sono stati elaborati a partire dalla *Guida statistica della Provincia, "Conoscere Vicenza"* della Camera di Commercio di Vicenza (pubblicati a dicembre 2022) e si riferiscono all'anno 2021 in quanto il periodo in cui sono stati siglati i contratti raccolti è tra il 2016 il 2023.

<sup>(3)</sup> I contratti sono stati raccolti alla data del 8 agosto 2023 utilizzando la banca dati *FareContrattazione* della Scuola di alta formazione di ADAPT e la banca dati Ocsel-Cisl di proprietà di CISL. In particolare, la selezione dei contratti aziendali è avvenuta sulla base dell'anno di sottoscrizione, del settore di riferimento e dell'ambito territoriale. Sono stati inclusi nella rilevazione anche i contratti c.d. gestionali (ad esempio, riferiti all'attivazione della cassa integrazione) e gli accordi relativi all'introduzione delle misure di contenimento del Covid durante il periodo pandemico. Il totale dei contratti include altresì i rinnovi e gli accordi siglati in anni diversi da medesime aziende. È bene, tuttavia, precisare come l'insieme dei contratti analizzati non rappresenta un campione a livello statistico degli accordi sottoscritti nel periodo indicato, considerata l'impossibilità, oggi in Italia, di conoscere il numero esatto di contratti collettivi e la difficoltà di reperimento del materiale contrattuale.

<sup>(4)</sup> La costruzione del c.d. modello di corrispondenza fa seguito allo studio approfondito di tutti i Rapporti sulla contrattazione sociale pubblicati da CGIL a partire dal 2010 e da CISL dal 2013, all'analisi dei singoli accordi di contrattazione sociale contenuti nelle banche dati di CGIL e CISL e relativi al periodo 2003-2022 e allo studio dei Rapporti sulla contrattazione collettiva pubblicati da CGIL, CISL, UIL e ADAPT dal 2016 al 2023. L'indagine sulle tendenze nazionali della contrattazione sociale ed economica è stata

anche nella tabella che segue. Nello specifico, il modello raggruppa le disposizioni di salute della contrattazione aziendale secondo nove dimensioni di salute, che presentano gradi di integrazione e di sinergia differenti con la contrattazione sociale: i modelli organizzativi e dell'offerta dei servizi; la non autosufficienza e disabilità; il welfare territoriale; il monitoraggio e la costituzione degli osservatori; l'assistenza sanitaria; i criteri e i servizi per l'accesso alle prestazioni; la compartecipazione; il contrasto alla povertà; la prevenzione.

A ciascuna disposizione di salute contenuta nella contrattazione aziendale è così attribuito un valore da 3 a 1 a seconda dell'appartenenza, rispettivamente, all'area ad alta sinergia, a sinergia latente o a sinergia assente. Più precisamente, per ciascun contratto aziendale le disposizioni di salute appartenenti alle dimensioni della "non autosufficienza e disabilità" o del "monitoraggio, ricerca, raccolta dati e osservatori" o della "assistenza sanitaria" o della "prevenzione e sensibilizzazione" si qualificano come aree ad alta sinergia e hanno valore 3, in quanto raccolgono le azioni caratterizzate da una maggiore integrazione con i temi della salute della contrattazione sociale. Le disposizioni di salute contenute nei contratti aziendali e appartenenti invece alle dimensioni dei "modelli organizzativi e dell'offerta dei servizi e delle prestazioni" o del "welfare mutualità territoriale" o, ancora, della "compartecipazione" si riferiscono all'area a sinergia latente e hanno valore 2, in quanto rappresentano dimensioni della contrattazione aziendale che, pur mostrando potenziali sinergie, non si integrano compiutamente con la contrattazione sociale. A seguire, le disposizioni di salute della contrattazione aziendale che fanno riferimento alle dimensioni dei "criteri e servizi di accesso" o del "contrasto alla povertà" appartengono all'area a sinergia assente e hanno perciò il valore più basso, pari a 1, in quanto descrivono iniziative di esclusivo dominio della contrattazione sociale.

La somma derivante dai valori espressi da ciascuna disposizione caratterizza dunque il punteggio finale di ogni singolo contratto analizzato, poi normalizzato in una scala da 0 a 100. Ciò ha consentito di confrontare i diversi contratti aziendali del terziario e della metalmeccanica, nonché di individuare il valore medio per ciascun settore, attorno al quale riflettere sulle caratteristiche dei contratti che presentano gradi diversi di integrazione con la contrattazione sociale.

**Tabella 1.** Catalogazione delle prestazioni/disposizioni della contrattazione economica a seconda della dimensione di salute

<b>Dimensioni di salute</b>	<b>Valore a seconda della sinergia</b>	<b>Significato</b>	<b>Prestazioni o disposizioni della contrattazione aziendale</b>
<b>Modelli organizzativi e dell'offerta dei servizi e delle prestazioni</b>	<b>2</b>	- governance dei servizi socio-sanitari sul territorio (es. rete tra imprese per realizzare servizi come gli asili nido)	- Convenzioni

---

completata da un'analisi a livello locale, basata su uno studio di caso dei settori metalmeccanico e terziario nella provincia di Vicenza.

<b>Non autosufficienza e disabilità</b>	<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assistenza ai familiari e cura</li> <li>- promozione autonomia dei disabili</li> <li>- sostegno ai <i>caregiver</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistenza familiari e cura</li> <li>- Tutela della diversità/disabilità e contrasto a discriminazioni</li> </ul>
<b>Welfare mutualità territoriale</b>	<b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- volontariato</li> <li>- sostegno al Terzo Settore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corporate Social Responsibility</li> </ul>
<b>Monitoraggio, ricerca, raccolta dati e osservatori</b>	<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comitati paritetici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissioni Paritetiche</li> </ul>
<b>Assistenza sanitaria</b>	<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assistenza sanitaria integrativa</li> <li>- assicurazioni</li> <li>- previdenza complementare</li> <li>- rimborso spese mediche</li> <li>- anticipo TFR per spese mediche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistenza Sanitaria Integrativa</li> <li>- Polizze e prestiti</li> <li>- Polizze infortuni e altre misure</li> <li>- Assistenza previdenziale integrativa</li> <li>- Fruizione anticipata del TFR</li> </ul>
<b>Criteri di accesso e servizi per l'accesso</b>	<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trasporti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobilità e trasporti</li> </ul>
<b>Compartecipazione</b>	<b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- compartecipazione delle aziende alle spese sanitarie pubbliche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexible benefit</li> </ul>
<b>Contrasto alla povertà</b>	<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione</li> <li>- politiche di <i>outplacement</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento</li> <li>- Sviluppo Professionale e Formazione</li> <li>- Politiche di <i>outplacement</i></li> <li>- Mobilità professionale interna</li> </ul>
<b>Prevenzione e sensibilizzazione</b>	<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- attività ricreative e tempo libero</li> <li>- flessibilità organizzativa</li> <li>- conciliazione vita-lavoro</li> <li>- promozione di stili di vita sani</li> <li>- educazione/istruzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conversione del premio di risultato in tempo libero</li> <li>- Attività ricreative e culturali</li> <li>- Banca delle ore solide e forme di flessibilità oraria</li> <li>- Passaggio al part-time</li> <li>- Regimi di orario flessibili</li> <li>- Banca delle ore</li> </ul>

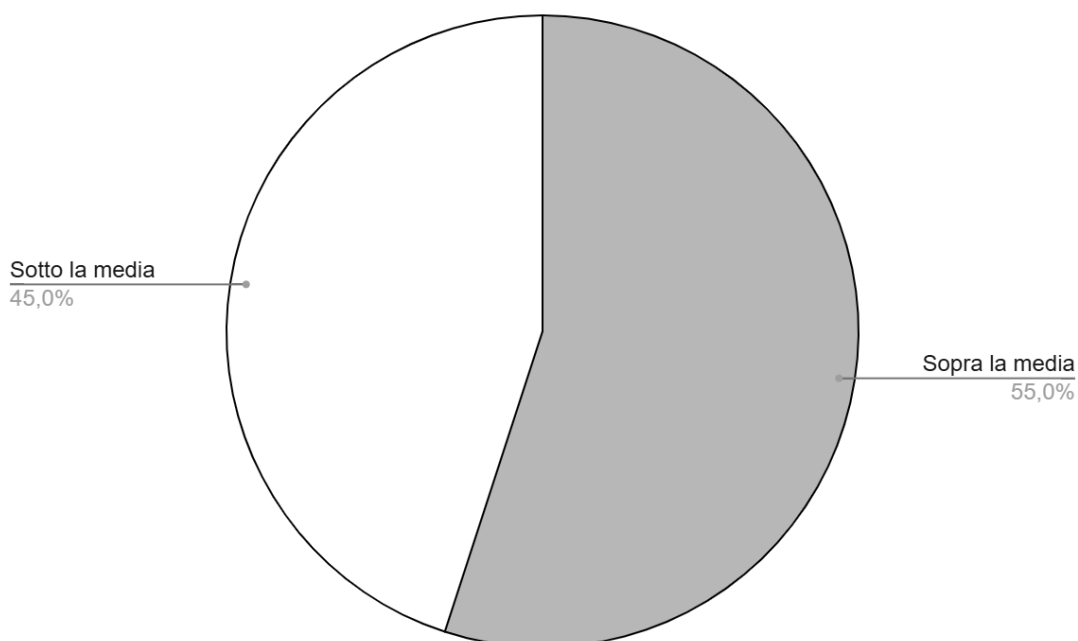
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Congedi e permessi (retribuiti e non) di varia natura (esclusi per istruzione)</li> <li>- Smartworking</li> <li>- Salute</li> <li>- Uso corretto delle tecnologie</li> <li>- Tempo per l'istruzione del lavoratore (diritto allo studio)</li> <li>- Sostegno alla formazione e istruzione di lavoratori e figli</li> </ul>
--	--	--	---

## 2. Il caso del terziario vicentino

Il metodo descritto è stato così applicato ai 20 contratti aziendali del settore del terziario siglati in Provincia di Vicenza tra il 2016 e il 2023.

In una scala da 0 a 100 – dove 100 corrisponde al contratto aziendale del settore terziario che ha ottenuto il punteggio più elevato (40 punti) – la media rilevata è di 40,12. Ciò significa che i contratti del settore terziario si classificano mediamente nella parte bassa della distribuzione, avendo una connessione con le intese di contrattazione sociale in tema di salute che non supera la metà della scala di calcolo.

**Grafico 1.** Percentuale di contratti del terziario sopra e sotto la media (40,12)



Analizzando ora i profili e le peculiarità dei contratti e cogliendo come discrimine il valore medio, emergono interessanti caratteristiche in ordine alla dimensione aziendale, alla durata degli accordi, al perimetro contrattuale, ai partecipanti e alle finalità dichiarate in premessa e che qualificano la capacità della contrattazione aziendale di integrarsi con quella sociale.

Quanto alla dimensione aziendale e alla durata, l'esame dei contratti che si collocano al di sotto del valore medio mette in luce come le intese che non determinano un grado di integrazione soddisfacente con la contrattazione sociale sono siglate da imprese di medie dimensioni, con un organico compreso tra 50 e 249 dipendenti e con una validità delle disposizioni pari ad un anno. Al contrario, al di sopra della media, i contratti che tendono a ben interagire con le intese di contrattazione sociale in tema di salute sono soprattutto quelli siglati in aziende di piccolissime dimensioni, occupanti fino a 49 dipendenti e con una validità che supera l'anno dalla sottoscrizione.

A predire una maggior efficacia in termini sociali interviene anche l'ampiezza del perimetro di validità. Difatti, sebbene in entrambi i gruppi prevalga il livello aziendale, nei contratti che presentano un punteggio superiore alla media vi sono quelli siglati a livello di stabilimento, al contrario del reparto che è l'unità che prevale nei contratti con punteggio inferiore alla media. In altre parole, è possibile che, all'aumentare del perimetro di validità contrattuale, aumenti la possibilità per la contrattazione aziendale di agire anche sul territorio, in sinergia con la contrattazione sociale.

Evidenze significative emergono anche dall'analisi delle parti firmatarie degli accordi. A differenza dei contratti con valore basso, tra i contratti che si collocano nella parte alta della distribuzione vi è la prevalenza delle associazioni datoriali, anziché dei consulenti del lavoro. In altri termini, la presenza attiva delle associazioni datoriali, quali organizzazioni portatrici di interessi diffusi, è generalmente associata a risultati migliori in termini di impatto sul territorio e di connessione con le politiche socio-sanitarie della contrattazione sociale. L'aspetto più rilevante non è, dunque, il numero dei partecipanti, bensì la natura della loro rappresentanza: più ampio è l'interesse di cui sono titolari, maggiore sarà l'efficacia della contrattazione aziendale al di fuori del perimetro dell'azienda.

Un ulteriore approfondimento riguarda infine l'incidenza degli obiettivi dichiarati nelle premesse degli accordi. Dall'analisi di frequenza risulta come, tra i contratti che si collocano al di sotto della media prevale l'obiettivo della legalità, ossia la volontà di conformarsi alle normative di legge. Diversamente, tra i contratti con un valore superiore alla media il primo obiettivo è il coinvolgimento dei lavoratori. In breve, quando la contrattazione collettiva si limita ad un approccio normativo è meno efficace nel generare sinergie con la contrattazione sociale. Un coinvolgimento attivo dei lavoratori fin dalle prime fasi della negoziazione, unitamente ad una forte attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro, può invece favorire un miglioramento delle condizioni lavorative e un maggiore benessere anche al di fuori dei luoghi di lavoro.

Complessivamente, la contrattazione aziendale del settore terziario vicentino con maggiori probabilità di integrarsi con la contrattazione sociale e generare così un impatto anche sul territorio presenta un profilo "tipico": è promossa dalle piccole aziende, ha durata superiore ad un anno, è valida per l'intero perimetro aziendale, si basa sulla collaborazione delle associazioni datoriali ed è legata alla volontà di introdurre elementi di innovazione, compiendo un passo ulteriore rispetto alla sola necessità di conformarsi agli imperativi di legge.

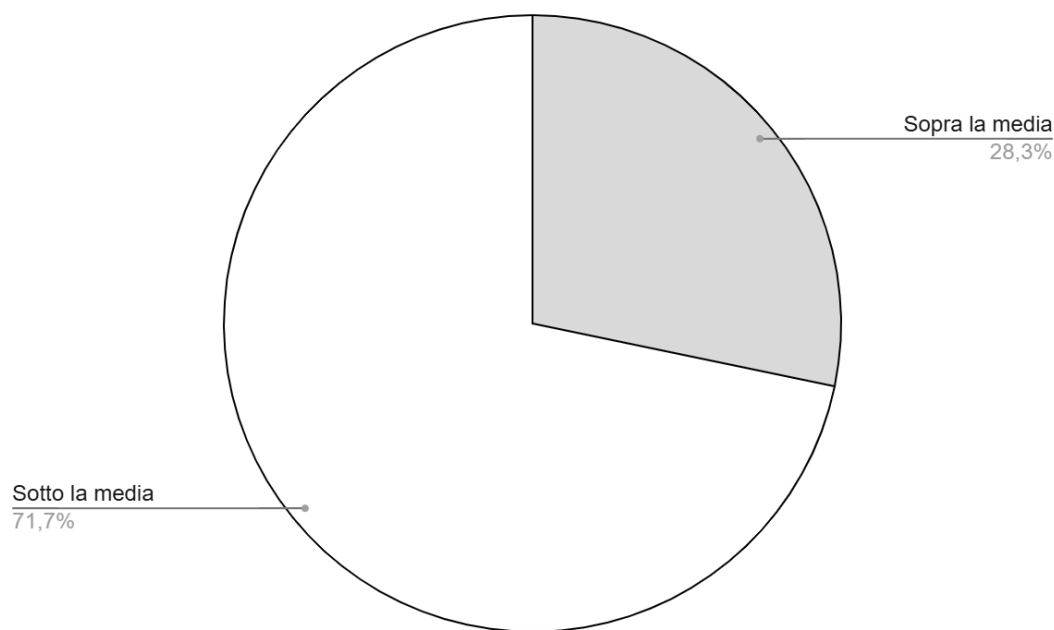


### 3. Il caso della metalmeccanica vicentina

In seguito, il metodo è stato applicato ai 92 contratti aziendali del settore metalmeccanico sottoscritti nella Provincia di Vicenza tra il 2016 e il 2023.

Il valore medio che emerge dall'applicazione del metodo di calcolo su una scala da 0 a 100 è di 15,27 punti, un punteggio nettamente inferiore rispetto a quello rilevato per il settore terziario. Anche il numero dei contratti appartenente ai due gruppi sottolinea lo stesso concetto: 66 contratti si collocano al di sotto della media e 26 al di sopra.

**Grafico 2.** Percentuale di contratti della metalmeccanica sopra e sotto la media (15,27)



Come per il settore terziario, l'analisi dei dati evidenzia alcune tendenze in ordine alla dimensione aziendale e alla durata degli accordi.

Tra i contratti che si collocano al di sotto della media - e che dunque hanno una minore capacità di creare sinergie in tema di salute con la contrattazione sociale - si trovano le intese siglate in aziende di medio-piccole dimensioni occupanti fra i 50 e i 249 dipendenti e la cui validità è di durata inferiore ad un anno. Diversamente, i contratti che si collocano al di sopra della media sono sottoscritti in aziende di medio-grandi dimensioni con una popolazione aziendale compresa fra i 500 e i 999 lavoratori e le disposizioni sono valide per una durata compresa tra un anno e tre anni.

Per quanto riguarda il perimetro contrattuale sono valide le medesime considerazioni avanzate per il settore del terziario: tanto più si allarga il livello di sottoscrizione dall'azienda al gruppo, tanto più vi è la possibilità di realizzare una positiva integrazione con la contrattazione sociale e di avere così un impatto anche sul territorio.

Sui soggetti firmatari è possibile ragionare allo stesso modo. Stante il protagonismo di RSU e organizzazioni sindacali a livello territoriale - tra i primi in classifica per frequenza indipendentemente dal valore attribuito al contratto - la partecipazione delle associazioni

datoriali è predittiva del successo delle negoziazioni oltre il perimetro aziendale. Rilevante è anche come la figura del consulente del lavoro sia del tutto estranea tra i contratti con punteggio più elevato.

L'interpretazione dei dati relativi alla frequenza delle finalità dichiarate in premessa appare tuttavia più articolata. Sia per i contratti superiori sia per quelli inferiori alla media, i primi tre posti sono occupati dalle medesime finalità: coinvolgimento dei lavoratori, produttività e flessibilità. È al quarto posto che si rileva la prima differenza. Tra i contratti con punteggio inferiore prevale il tema della legalità, intesa come conformità alle norme di legge, mentre i contratti con un valore più elevato dichiarano di promuovere una maggiore sicurezza sui luoghi di lavoro ed un miglior benessere dei lavoratori.

In conclusione, i contratti aziendali del settore metalmeccanico vicentino con un potenziale di integrazione maggiore con la contrattazione sociale presentano le seguenti caratteristiche: sono siglati in aziende di medie dimensioni, hanno validità superiore ad un anno, coinvolgono anche le associazioni datoriali e sono accompagnati, non solo dall'intento di coinvolgere i lavoratori, ma soprattutto dalla esplicita volontà di promuovere la salute e il benessere nei luoghi di lavoro. In altre parole, sono le aziende più strutturate e gli accordi con maggiore stabilità e con una rappresentanza più ampia degli interessi a facilitare la negoziazione di accordi dall'approccio innovativo e dal potenziale di integrazione maggiore.

## **4. Sintesi dei risultati e conclusioni**

Dall'applicazione dell'indicatore di impatto sociale alla contrattazione aziendale del territorio vicentino emerge un dato significativo e, per certi versi, controintuitivo: i contratti del settore terziario appaiono mediamente più efficaci nel generare un impatto sociale sul territorio, rispetto a quelli del settore metalmeccanico, tradizionalmente più sindacalizzato e strutturato. In altre parole, la contrattazione aziendale del terziario mostra maggiori sinergie con quanto realizzato dalla contrattazione sociale in tema di salute, rispetto a quanto accade per la contrattazione aziendale della metalmeccanica, nonostante quest'ultima sia tra i settori più avanzati e dinamici dal punto di vista delle relazioni industriali. A spiegare l'apparente paradosso possono concorrere diversi fattori, riconducibili al numero e alle caratteristiche dei contratti considerati.

In primo luogo, l'analisi deve tener conto di un rilevante divario nel numero di contratti oggetto di valutazione: 92 contratti per il settore della metalmeccanica e 20 contratti per il settore terziario. Ciò può aver influito nei termini di una minore varietà e profondità dei risultati del terziario - debole nel cogliere la complessità del settore e nel rappresentare pienamente la realtà - e in una maggiore attendibilità degli esiti dell'indagine effettuata nel settore metalmeccanico. Tuttavia, se da un lato l'elevato numero di contratti analizzati nel settore metalmeccanico può fornire un quadro complessivo più articolato e rappresentativo, i risultati potrebbero essere altresì influenzati dalla mediazione tra realtà aziendali eterogenee. Al contrario, nel terziario, la minore numerosità dei contratti oggetto di analisi potrebbe riflettere una selezione circoscritta di imprese caratterizzate da più elevati livelli di innovazione.

Dall'altro lato, a predire un minore potenziale di integrazione potrebbero intervenire ulteriori fattori, legati alle caratteristiche dei due settori e dei contratti raccolti.

Un primo punto è rappresentato dalla volontà di perseguire obiettivi dichiaratamente economici, come quelli legati alla produttività. L'orientamento agli obiettivi economici potrebbe difatti limitare, o comunque ridimensionare, l'impatto delle intese contrattuali, specialmente laddove tali obiettivi prevalgono su quelli relazionali o partecipativi. E' un tratto distintivo del settore metalmeccanico già rilevato, dove, tra le finalità più frequentemente dichiarate nei testi contrattuali figurano proprio la produttività e la flessibilità organizzativa <sup>(5)</sup>.

A seguire, anche la durata dei contratti appare un elemento rilevante nel determinare la capacità delle intese di integrarsi con la contrattazione sociale. A tal proposito, proprio i contratti del terziario hanno mediamente una durata superiore all'anno. Le dinamiche sociali richiedono infatti tempi distesi per poter maturare e consolidarsi e i contratti con una durata maggiore offrono un orizzonte temporale favorevole all'implementazione di misure strutturali, al monitoraggio dei risultati e al consolidamento delle relazioni industriali. In breve, una durata contrattuale maggiore può amplificare il potenziale trasformativo degli accordi sul piano sociale e territoriale.

Ancora, un ulteriore elemento da considerare riguarda l'estensione del perimetro di efficacia del contratto: quanto più ampio è il numero di lavoratori coinvolti, tanto più sono le possibilità di attivare sinergie positive con la contrattazione sociale. È evidente, infatti, che una contrattazione aziendale capace di incidere su una platea più vasta di lavoratori accresce la capacità di produrre effetti diffusi anche sulle comunità.

Infine, anche la composizione del tavolo negoziale sembra influire sulla capacità dei contratti aziendali di generare un impatto sociale. Sul punto, si rileva come la partecipazione delle associazioni datoriali introduce una visione sistemica, oltre il singolo interesse aziendale e facilita l'allineamento tra la contrattazione aziendale e la contrattazione sociale.

Nell'insieme, si tratta di caratteristiche tipiche dei contratti del settore terziario oggetto della presente analisi, e non di quelli del settore metalmeccanico, e che potrebbe dunque in parte spiegare il risultato finale.

In conclusione, l'impatto sociale della contrattazione economica sul territorio dipende da un insieme di fattori interconnessi: la durata estesa degli accordi, l'ampiezza della platea coinvolta, la partecipazione delle associazioni datoriali e l'attenzione al coinvolgimento dei lavoratori e alla tutela della salute e sicurezza. Ciò significa che maggiore sarà la durata dell'accordo, l'ampiezza del perimetro contrattuale, la partecipazione delle associazioni datoriali e l'attenzione ad aspetti relazionali, maggiore sarà la probabilità per la contrattazione aziendale di realizzare una positiva integrazione in tema di salute con la contrattazione sociale.

---

<sup>(5)</sup> Si veda l'analisi della contrattazione aziendale metalmeccanica contenuta nel Working Paper ADAPT, *La contrattazione aziendale in provincia di Vicenza: metalmeccanica e terziario*, cit.