

confimiindustria

Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

**AUDIZIONE NELL'AMBITO DELLA DISCUSSIONE
CONGIUNTA DELLE RISOLUZIONI 7-00012 RIZZETTO, 7-00215
SERRACCHIANI, 7-00216 SEGNERI E 7-00234 MURELLI
CONCERNENTI L'ISTITUZIONE DELLA RETRIBUZIONE
MINIMA ORARIA**

**Il Contributo di
Confimi Industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana
e dell'Impresa Privata**

**Camera dei Deputati
XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)**

Roma, 16 luglio 2019

CONFIMI INDUSTRIA - Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata già CONFIMI IMPRESA, è la Confederazione datoriale nata il 5 dicembre 2012.

CONFIMI INDUSTRIA aggrega diverse Associazioni territoriali ed Associazioni di Categoria fuoriuscite da altri sistemi associative ed è rappresentativa dei più importanti settori produttivi.

Rappresenta circa 40 mila imprese per 495 mila dipendenti con un fatturato aggregato di quasi 80 miliardi di euro e ha al proprio interno le diverse categorie merceologiche. È presente sul territorio nazionale con 350 funzionari, 30 fra associazioni territoriali e regionali di I livello (e 50 sportelli) e 4 associazioni nazionali trasversali.

CONFIMI INDUSTRIA nasce dalla necessità di rappresentare e di salvaguardare in Italia il mondo e le esigenze reali del settore manifatturiero e dei servizi alla produzione che ha contraddistinto la fortuna e il benessere del nostro Paese.

In CONFIMI INDUSTRIA sono rappresentate e radicate imprese italiane manifatturiere e delle attività ad esse collegate, che si pongono come primo obiettivo quello di tornare ad essere "la voce" degli imprenditori in grado di rispondere concretamente alle esigenze dei propri associati.

Il primo agosto del 2013 CONFIMI INDUSTRIA ha ottenuto il riconoscimento sindacale da parte di CGIL, CISL e UIL con il quale è diventato soggetto contrattuale.

È firmataria di contratti collettivi nazionali di lavoro.

CONFIMI INDUSTRIA è abituale interlocutore riconosciuto dalla politica a livello governativo e parlamentare; è audita in sede di Legge di Bilancio e nelle principali audizioni inerenti il settore delle PMI.

Siede ai principali tavoli ministeriali, tavoli ABI, dell'Agenzia delle Entrate e dell'Agenzia delle Dogane.

Gentili Onorevoli,

Confimi Industria ringrazia per l'invito e per la possibilità di portare alla Vostra attenzione le considerazioni della Confederazione in materia di retribuzione minima oraria.

Premessa: l'importanza del salario minimo

Il tema del salario minimo è un argomento che a nostro avviso non può considerarsi divisivo: introdurre anche in Italia un salario minimo orario, prevedendo una retribuzione minima per ogni ora di lavoro è un progetto sostanzialmente condivisibile.

Gli approfondimenti da svolgere non riguardano tanto l'opportunità di introdurre questo strumento quanto piuttosto la sua strutturazione e le modalità applicative.

L'obiettivo di salvaguardare in modo sempre più efficace l'applicazione del principio costituzionale di una giusta retribuzione - *che deve quindi avere un valore minimo per essere proporzionale alla qualità e quantità del lavoro e sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa* - è importante e va affrontato soprattutto con un confronto costruttivo con le parti sociali e datoriali, le quali sono state fino ad oggi le veri garanti di questo principio e diritto di civiltà, e ciò grazie alla forza ultrattiva dei Contratti Collettivi di Categoria.

Il ruolo e l'importanza della contrattazione collettiva

A nostro avviso in Italia il salario minimo già esiste "di fatto".

Le sue fonti non si rinvencono in una precisa disposizione di legge, così come avviene in altri Paesi Europei, ma la soglia minima di retribuzione trova efficace origine e tutela nei minimi sindacali fissati dai contratti collettivi sottoscritti con le nostre associazioni.

Fra l'altro le statistiche riferiscono che risulta anche mediamente più elevato rispetto quello degli altri paesi dell'Unione.

Si può quindi affermare che già oggi le imprese e i lavoratori italiani hanno come riferimento minimi contrattuali equi e dignitosi assicurati "erga omnes" nonché ben diversificati in base all'attività e al contratto collettivo di riferimento.

I CCNL firmati da parti sociali veramente rappresentative come la nostra prevedono già salari che, nel loro complesso (retribuzione diretta, indiretta, elargizioni specifiche, obblighi di progressività nei livelli, ferie e permessi retribuiti, etc.)

assicurano importi superiori a quelli prospettati nei due disegni di legge presentati che propongono appunto un limite indicativo minimo di 9 euro.

Sotto questo punto di vista si sottolinea l'importanza di prendere in debita considerazione che i CCNL non prevedono solo minimi tabellari, ma definiscono anche altre interventi di carattere "salariale" che contribuiscono ad un più generale trattamento economico complessivo.

Non si può ad esempio trascurare come anche i più recenti contratti nazionali abbiano inserito, accanto a ipotesi di benefit collettivi già da tempo esistenti, strumenti di welfare aziendale destinati a rispondere al principio di sufficienza al di là del mero sostentamento vitale.

La funzione di copertura delle "aree deboli"

Siamo tuttavia convinti che non c'è mai nulla che non si possa migliorare.

La contrattazione collettiva può molto, ma non può tutto.

L'introduzione per legge di una soglia minima di retribuzione oraria può essere sempre utile al contesto descritto.

Non si può infatti negare l'esistenza di un fenomeno border line, praticamente inesistente nel settore delle imprese manifatturiere (dove vige un'estesa applicazione dei CCNL) ma più a rischio nel settore dei servizi e del terziario, di contratti firmati da sindacati e associazioni imprenditoriali minori e compiacenti che sottoscrivono CCNL "al ribasso" dando luogo a fenomeni che si possono definire al limite del "dumping" contrattuale.

Non siamo in grado di stimare con esattezza l'effettiva portata di questo fenomeno ma un salario minimo con forza di legge potrebbe certamente arginare queste anomale situazioni di aree "deboli", tutelando non solo i lavoratori ma anche le imprese proteggendole da potenziali e deleteri effetti di concorrenza sleale.

Per questi motivi, Confimi Industria non ritiene che l'introduzione del salario minimo per legge possa innescare una sensibile riduzione del ruolo imprescindibile della contrattazione collettiva, bensì possa valorizzarlo, essendo certamente utile a disinnescare il fenomeno dei cosiddetti "contratti pirata".

I criteri per fissare l'importo – il valore lordo o netto – gli oneri contributivi

Il tema dell'utilità del salario minimo va peraltro ben distinto da quello della fissazione del suo importo.

Quali sono i parametri adottati o da adottare in modo obbiettivo per stabilire tale importo non è indicato in nessuna delle due proposte di legge presentate al Senato.

E' vero che entrambi i disegni di legge forniscono precise indicazioni circa i metodi di rivalutazione, ma non precisano il metodo di calcolo del dato di partenza.

I disegni di legge indicano solo un importo nominalmente identico di 9 euro ma in un caso è al lordo e nell'altro al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

Non è circostanza di poco conto. Siamo di fronte ad un fatto molto indicativo della complessità del tema: lo scostamento tra gli importi contenuti nelle proposte è infatti decisamente rilevante.

Nonostante l'aspetto della quantificazione dell'importo minimo sia determinante sia per i datori di lavoro che per i lavoratori rileviamo però che nel disegno presentato non viene precisato se nella dizione "oneri contributivi" devono ricomprendersi solo quelli a carico del lavoratore o anche quelli a carico del datore di lavoro.

Non può inoltre essere sottovalutata l'incidenza del carico fiscale sia che si tratti di importi al netto o al lordo degli oneri previdenziali.

Considerazioni sull'importo

Considerate le tante variabili in campo e quindi con le prudenze del caso, la cifra indicata di 9 euro sembrerebbe una cifra che si attesta su un valore medio del 70-80% della retribuzione media italiana derivata dalla contrattazione, contro un corrispondente valore medio in Europa tra il 50-60% anche se i dati di partenza devono poi essere rapportati al diverso potere salariale di ciascun paese.

Vero è che esiste nella nostra legislazione il precedente dei "voucher" (10 euro con un valore netto di 7,5), ma si ribadisce che tale importo sembra essere sopravvalutato rispetto agli obbiettivi di questo diverso istituto.

La fissazione dell'importo iniziale del salario minimo rappresenta pertanto l'aspetto più delicato e complesso.

Universalità o differenziabilità

Svolte le suddette premesse, ciò che ci appare peraltro ancor più importante è stabilire se al salario minimo debba avere essere attribuito un “carattere universale” o si possa invece prevederne la differenziabilità in base alle diverse categorie macro economiche di destinazione.

Ad avviso di Confimi Industria il compenso minimo orario, perché sia efficace e produca effetti non distorsivi, deve essere in qualche modo sempre correlato all'equilibrio spontaneo del mercato.

Più concretamente Confimi Industria auspica che l'introduzione di questo nuovo strumento possa tener conto delle diverse macroaree categoriali economiche e territoriali alle quali dovrà essere applicato.

Analogamente a quanto accade per la vigente Contrattazione Collettiva non è infatti possibile considerare in modo omogeneo settori come ad esempio quello delle PMI manifatturiere (dove si colloca Confimi Industria in termini di rappresentanza) alla stessa stregua del settore delle grandi imprese o del commercio o dell'artigianato. Ciascuno ha proprie peculiarità e specifiche dinamiche economiche.

Così come non è possibile prescindere dalle innegabili differenze economiche tra le macroaree territoriali del nostro Paese.

Omogeneizzare lo strumento del salario minimo senza tener conto delle diverse variabili economiche può produrre effetti non sempre facile da prevedere e ciò in quanto le dinamiche che si possono innescare con il salario minimo possono avere effetti diversi in base alle diverse situazioni economiche territoriali.

Laddove la contrattazione collettiva rischia di rimanere debole, il salario minimo potrà ad esempio risultare un beneficio per i lavoratori meno pagati, ma potrebbe anche contrattualmente comportare uno schiacciamento dei differenziali tra i livelli di paga verso l'importo del salario minimo. Il minimo salariale dovrebbe invece svolgere una sorta di funzione di “tasso di riferimento” per l'equilibrio tra i vari livelli di retribuzione “medio bassi” e quelli “medio alti”.

Rivolgendo lo sguardo alle esperienze a noi più vicine rileviamo che nell'Unione Europea gli Stati in cui il salario minimo è previsto con legge sono 22 e dall'analisi dei dati emergono profonde e giustificate differenze tra questi salari: si tratta di un'esperienza esplicativa “in re ipsa”.

Confimi Industria ritiene quindi che il limite minimo del salario debba anche assicurare un giusto bilanciamento tra le variabili e le diversità economiche e territoriali all'interno del nostro Paese.

Il possibile positivo effetto di decentramento della contrattazione collettiva

Per quanto sin qui descritto siamo convinti che gli effetti del salario minimo sono conseguenti da un complesso di interventi ai quali concorrono congiuntamente governo, sindacati e imprese.

In tal senso ciò che Confimi Industria auspica è che lo strumento di un salario minimo possa anche promuovere e valorizzare la differenziazione e decentramento della contrattazione collettiva ai diversi livelli regionale, territoriale e aziendale perché solo tale livello di operatività può veramente consentire adeguatezza alle diversificate dinamiche di mercato delle macroaree economiche categoriali e territoriali, assicurando così congruità ai livelli di produttività aziendale e alle condizioni del mercato del lavoro locale.

Fra i tanti obiettivi di Confimi Industria vi è fra l'altro proprio quello della definizione di uno specifico contratto per il settore delle PMI e di incentivare lo sviluppo virtuoso della contrattazione di secondo livello, orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione.

Salario minimo e appalti pubblici

Sull'introduzione del salario minimo si ritiene infine opportuno portare l'attenzione del legislatore su altri aspetti non certamente marginali rispetto a quelli già affrontati.

Per quanto riguarda gli appalti pubblici il reddito minimo potrebbe contribuire a evitare situazioni di concorrenza sleale oggi non sempre facilmente verificabili. E' un tema complesso ma in una breve stagione del codice appalti il costo della manodopera determinato dalla stazione appaltante veniva escluso dai ribassi al pari dei costi della sicurezza, argomento sul quale si potrebbe tornare a riflettere.

Reddito minimo europeo e la concorrenza tra le nazioni

Sembra invece ancor più complicata l'idea di poter armonizzare il reddito minimo applicabile in Italia con il progetto di un reddito minimo europeo: si tratta di un obiettivo decisamente ambizioso e che appare oggi di difficilissima realizzazione non solo per le distanti posizioni politiche.

Nel frattempo però le grandi differenze tra i salari praticati negli stati della comunità europea comportano già oggi gravissime situazioni di concorrenza sleale a particolari settori delle imprese italiane quali ad esempio i settori dell'autotrasporto e degli appalti d'opere.

La concorrenza tra nazioni che applicano salari molto diversi sui costi della manodopera, analogamente a quanto avviene per altre materie come ad esempio fisco o energia, è una problematica del tutto evidente e per numerose imprese italiane il divario diventa in molti casi del tutto insostenibile.

L'adeguatezza della vigilanza

Sempre sulle modalità applicative del salario minimo non si deve infine trascurare di valutare l'opportunità e l'importanza di prevedere, oltre alle sanzioni, uno specifico ed adeguato meccanismo di vigilanza e soprattutto di regolarizzazione: se ben efficace, sarebbe già di per sé sufficiente e funzionale a realizzare gran parte degli obiettivi che sottendono al principio del salario minimo orario.

Conclusioni

Concludendo, il salario minimo si configura come uno strumento che potrebbe risultare valido per contrastare alcune anomalie ancora possibili in determinate aree deboli del mercato del lavoro, ma va sostenuto nell'imprescindibile schema dell'attuale contrattazione collettiva a livello centrale, rafforzata a livello decentrato.

Per tali motivi, i dettagli e modalità necessari a strutturare e organizzare il funzionamento del salario minimo sono molto importanti ed è opportuno che siano affrontati in modo quanto più condiviso non solo nella fase programmatica ma anche applicativa con i rappresentanti delle imprese e dei lavoratori.

Solo mediante una saggia e prudente combinazione dei vari strumenti disponibili può essere promossa l'armonia del sistema, assegnando alla legge un ruolo di sostegno all'autonomia collettiva.