

Memoria di audizione con la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati, nell'ambito dell'esame delle proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte e C. 432 Orlando, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo.

Il contributo di Confimi Industria
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e
dell'impresa privata

PREMESSA

Determinare il livello minimo salariale per legge o lasciarlo alla contrattazione collettiva?

Questo è uno dei dilemmi legato all'introduzione del salario minimo in Italia.

Dilemma che ci porta ad essere gli unici nell'Europa a 27 a non avere un importo minimo di riferimento per i lavoratori dipendenti.

La proposta arrivata da Bruxelles si attesta sui 9 euro lordi l'ora e potrebbe essere un buon punto di partenza per contrastare i cosiddetti "stipendi da fame".

Stipendi - e da Confederazione che rappresenta gli industriali ci teniamo a precisarlo - che non riguardano nessuna delle figure inquadrare dai contratti dell'industria.

E, se proprio vogliamo fare un affondo sui salari, nell'industria italiana rileviamo che dal 2000 ad oggi sono aumentati del 20% di pari passo alla produttività delle nostre aziende (+20% dal 2000).

Se guardiamo ai nostri competitor i salari sono cresciuti del 15% in Francia e in Germania.

Se guardiamo alla loro produttività notiamo che la Spagna è cresciuta del 57,5%, Francia e Germania del 40%.

E veniamo ai numeri che ci devono far riflettere: l'economia generale del nostro paese invece registra valori più bassi.

In poco più di venti anni i salari sono cresciuti solo del 7% mentre la produttività si è fermata a +4%. La differenza è data da due settori specifici: la PA e i servizi.

Questo senza entrare nella polemica del cuneo fiscale, arrivato al 46,5% e tra i più alti dei paesi OCSE, e tralasciando il fatto che le tasse sul lavoro sono più alte di quelle sulle rendite patrimoniali.

Confimi Industria si dichiara favorevole al salario minimo a 9€.

E lo è perché crede che i collaboratori delle piccole e medie imprese, i collaboratori della manifattura siano parte integrante della crescita aziendale.

C'è poi un aspetto non trascurabile in termini di competitività.

I cosiddetti "salari da fame" li subiscono anche le piccole e medie industrie perché il costo basso di questi stipendi inevitabilmente incide sul prezzo delle merci formulato dai competitor. Una sorta di dumping salariale applicato su parte della filiera o in determinate aree geografiche.

La legge prevede infatti che i reparti aziendali non strettamente connessi al core business dell'azienda possano essere appaltati esternamente: imballaggi, stoccaggio materiale, spedizioni, mense, vigilanza.

Attività che vengono assorbite da contratti ufficiali e c.d. "poveri" siglati anche da sigle di parti sociali ritenute maggiormente rappresentative e spesso utilizzati da false cooperative che prendono appalti utilizzando proprio questi contratti in pieno dumping con i contratti utilizzati dall'industria.

Confimi Industria, quindi, non è affatto contraria all'introduzione del salario minimo orario, tenuto conto che i CCNL che sottoscrive già prevedono degli importi superiori ai 9€ individuati.

Questo però a condizione che venga effettivamente rilanciata la contrattazione collettiva, attraverso la piena attuazione dell'art. 39 della Costituzione italiana con la pluralità delle organizzazioni sindacali e datoriali.

Confimi Industria non condivide però la pdl 216 nella parte dell'art. 2 - che prevede l'introduzione di criteri volti alla misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali, ad opera della commissione paritetica costituita presso il CNEL, organismo che - a giudizio di Confimi Industria- dovrebbe essere prima modificato ed ampliato.

Da pagina 8 del presente documento si potrà trovare la proposta della Confederazione in merito alla "rappresentatività delle organizzazioni datoriali" che chiede di individuare modalità più puntuali, come quelle adoperate ad esempio dalle CCIAA in virtù della legge n. 580 del 29/12/1993 e successive modifiche ed integrazioni, quando determinano l'effettività rappresentatività delle associazioni datoriali sulla base delle imprese associate e iscritte al Registro delle Imprese, il numero dei loro dipendenti ed addetti, gli importi dei diritti camerali versati, e così via.

A queste condizioni Confimi Industria vede positivamente una iniziativa legislativa che vuole determinare i criteri per la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali, superando finalmente l'affermazione delle "organizzazioni comparativamente più rappresentative" sulla base dei CCNL sottoscritti e non delle imprese e/o lavoratori associati e rappresentati.

Confimi Industria auspica che il "sistema di monitoraggio e di vigilanza", indicato dalla direttiva UE 2022/2041 tra gli ambiti sul quale legiferare - da recepirsi entro il 14 novembre 2024 e alla quale hanno fatto riferimento tutte e 5 le pdl oggetto di audizione - venga incardinato presso il Ministero del Lavoro e affidato a una commissione tripartita della quale ne facciano parte gli enti preposti alla gestione e alla vigilanza come l'INPS, l'INAIL, l'Ispettorato del Lavoro e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali. Tale ipotesi è prevista nella pdl 306 (Conte).

ANALISI SULL'INTRODUZIONE, IL CALCOLO E L'IMPATTO 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, 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.

Si sottolinea l'importanza di prendere in debita considerazione che i CCNL non prevedono solo minimi tabellari, ma definiscono anche altri 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.

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 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".

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

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

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.

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 obiettivi di questo diverso istituto.

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

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 macroeconomiche 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 esplicita "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.

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.

Lo strumento del salario minimo può essere anche lo strumento per promuovere e valorizzare la differenziazione e il 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.

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. È 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.

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.

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 e 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.

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 le 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.

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

Parallelamente, per quanto concerne la Rappresentanza, non si comprende la necessità eventuale del Parlamento di legiferare su questo tema che riguarda iniziative di carattere privato, oltretutto proprio in un contesto storico nel quale politicamente sembra prevalere una tendenza al proporzionale a scapito del sistema maggioritario.

Ciò premesso, deve essere primariamente chiarito lo scopo per cui si renda necessario un eventuale intervento normativo che disciplini la rappresentanza e la rappresentatività:

- 1) se sia riferito alla proliferazione democratica delle Associazioni che sono per loro natura portatrici di interessi;
- 2) se sia riferito alla proliferazione degli strumenti contrattuali e all'abuso di essi.

Per il primo punto si ribadisce che la libertà di Associazione va garantita in un regime democratico come il nostro.

Un'impresa si iscrive ad una Associazione per essere "rappresentata" nelle politiche economiche, fiscali, industriali, ambientali, sindacali, giuslavoristiche, favorendo il contesto sociale e produttivo in cui l'azienda esercita la propria attività, incoraggiando lo sviluppo dell'imprenditorialità, dell'istruzione, della ricerca, dell'innovazione tecnologica.

L'imprenditore conferisce una delega all'Associazione che riconosce essere la sua casa perché rappresenta i "suoi" interessi specifici di settore.

L'imprenditore deve essere libero di scegliersela nel panorama del mercato, senza condizionamenti esterni. Un'Associazione che ha regole interne verificabili e registrate, disponibile a certificare la sua esistenza reale.

Introdurre per iniziativa legislativa sistemi maggioritari o tendenti alla semplificazione esclusiva nel sistema della rappresentanza è contro i principi costituzionali.

Si evidenzia che nel nostro Paese esistono quasi cinque milioni tra micro, piccole, medie imprese che rappresentano settori e interessi assolutamente differenti.

Questa è la peculiarità e la ricchezza del nostro tessuto economico, una ricchezza che deve essere salvaguardata e rappresentata per la sua particolare specificità. In altri termini è la nostra biodiversità industriale.

A tal fine è importante evidenziare la legge 180/2011 *"Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese"* laddove nelle finalità si ricorda una corsia preferenziale per la piccola impresa - *Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (uno Small Business Act per l'Europa)* e nei principi *"la libertà di iniziativa economica, di associazione, di modello societario, di*

stabilimento e di prestazione di servizi, nonché di concorrenza quali principi riconosciuti dall'Unione Europea".

Per questi motivi poi si sottolinea all'art. 3 sulla Libertà associativa che *"ogni impresa è libera di aderire ad una o più associazioni"*.

Per quanto riguarda il secondo punto, Confimi Industria è pienamente d'accordo e disponibile al confronto se la necessità è quella di disciplinare al meglio tale questione, prevista tra l'altro dagli stessi dettati Costituzionali, mirando a fare una giusta e doverosa opposizione a chi attraverso dumping contrattuale altera e peggiora le condizioni minime di dignità nel mondo del lavoro.

Nel merito delle proposte di legge va però definito con chiarezza il fatto che devono essere indicati e attuati strumenti certi nella misurazione della rappresentanza e conseguentemente della rappresentatività che a nostro avviso deve essere garantita da molteplici fattori tra loro collegati che non possono essere disgiunti.

Questi dati possono essere adottati replicando strumenti già esistenti ed esigibili quali la presenza organizzata negli Enti certificati come le CCIAA che richiedono serie verifiche sull'iscrizione delle aziende alle associazioni territoriali nonché controlli sulla congruità e regolarità dell'adesione stessa.

Altri dati da adottare possono essere:

- a) rappresentanza dei diversi interessi delle imprese associate, con politiche su credito, energia, attività locali, istituzionali, proposte, servizi che un corpo intermedio esercita per i propri associati;
- b) negoziazioni, contenuti e applicazioni contrattuali;
- c) presenza territoriale associativa ed occupati;
- d) ruolo negoziale territoriale;
- e) presenze certificate in Enti, Istituzioni, Organismi;
- f) riconoscimento politico/istituzionale.

Per Confimi Industria la titolarità delle Associazioni ad esistere e negoziare va garantita in base alla effettiva presenza degli elementi sopra indicati.

Se non si individuano strumenti nuovi, e Confimi Industria avanza la proposta di cui sopra, e si continua ad arroccarsi ai dati "storici" mai verificati ed escludenti le nuove realtà, si sopprime una libertà democratica.

La sola applicazione contrattuale sarebbe infatti fuorviante perché non è uno strumento democratico se demandato a singole intese, e corre il rischio di garantire e premiare Associazioni che, con l'estensione forzata delle applicazioni contrattuali, incassano rendite di rappresentatività non corrispondenti a dati reali.

Il tema della rappresentanza quindi non si confonda con la giusta e doverosa iniziativa nei confronti dei contratti che prevedono un dumping economico.

Nel merito, in tema di elusione contrattuale, andrebbero anche approfonditi nel perimetro delle piccole e medie imprese interi settori, non di carattere prevalentemente industriale, che attualmente sono regolamentati da sistemi contrattuali non rispondenti alla reale attività dell'impresa, dotati altresì di strumenti di incentivazione specifici.

Di conseguenza, senza interferire su quanto il dettato costituzionale ha previsto in tema di libero associazionismo e rappresentanza, un'eventuale azione legislativa andrebbe diretta e limitata esclusivamente alla regolamentazione dei fenomeni elusivi contrattuali, che insieme all'evasione fiscale e al lavoro sommerso, pesano notevolmente sulle imprese serie che subiscono forte concorrenza e limiti di competitività.