

*Preg.ma
On. Debora Serracchiani
Presidente XI Commissione Camera dei Deputati
Palazzo Montecitorio – Roma*

OGGETTO: Considerazioni Conflavoro PMI – Proposta di direttiva del Parlamento europeo relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea COM(2020)682

Ecc.ma Presidente Debora Serracchiani,

Le invio la presente in relazione al Documento di Lavoro della Commissione Europea e del Consiglio d'Europa avente ad oggetto i salari minimi ed un loro adeguamento su base Comunitaria. Conflavoro PMI, di cui ho l'onore di essere Presidente, aveva già avuto modo di esprimersi sulla materia in occasione della presentazione di un DDL del 2018 attraverso il deposito di alcune nostre osservazioni che ritenevamo utili ad un inquadramento del tema in un'ottica che potesse tenere maggiormente in considerazione le ragioni del sistema imprenditoriale italiano. La pandemia che ha investito sia socialmente sia economicamente il nostro Pianeta rende ogni argomentazione non scindibile dai fattori di crisi che sono derivati a seguito del dilagarsi del virus, dovendosi a nostro giudizio posticipare ogni intervento normativo in materia di salario minimo per non correre il rischio concreto di essere lo stesso non in linea con le misure che saranno necessarie a dare respiro alla ripresa.

Noi troviamo assolutamente legittimo il principio di voler corrispondere ai lavoratori una retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente in rapporto alla quantità e qualità del lavoro da loro svolto, ma non si può non tenere in considerazione quanto le aziende italiane ed europee siano state travolte dagli effetti prodotti dal Covid 19 su tutta l'economia mondiale. Da un'attenta lettura del documento che oggi andiamo a discutere troviamo lo stesso fondato su ragioni politiche ed economico-giuridiche di solida costruzione, alle quali noi intendiamo aggiungere pensieri che riteniamo di buon senso e frutto di un'analisi del mondo economico europeo e non solo di quello italiano che, appunto, sono strettamente correlate alle attuali vicende finanziarie. Innanzitutto appare molto apprezzabile il voler costruire un sistema che sia di riferimento per

l'intero panorama Europeo, salvo poi la necessità di un intervento concreto teso a bilanciare eventuali distorsioni frutto delle norme dei singoli Stati. Riteniamo poi che attualizzare il problema rischierebbe concretamente di mettere in difficoltà il sistema che, invece, dovrà trovare altrove le chiavi di risoluzione dell'attuale stato di crisi, pensando in primis ad una riduzione della tassazione sulle imprese, ad una diminuzione del cuneo fiscale, ad incentivare la produzione ed i consumi. Non vogliamo sminuire l'importanza della tematica affrontata ma, come abbiamo già avuto modo di evidenziare e come qua ripeteremo, sono altri a nostro giudizio gli strumenti da utilizzare per raggiungere gli obiettivi posti dalla direttiva.

A livello di analisi poniamo alcune riflessioni:

- L'obiettivo è quello di tutelare le fasce a reddito più basso o comunque al di sotto di quella che viene considerata la soglia di un reddito dignitoso, attualmente individuata dalla giurisprudenza nella retribuzione contenuta nei contratti collettivi di lavoro;
- Verrebbe quindi individuato un salario minimo "superiore" a quello derivante dalla contrattazione collettiva, o almeno superiore a quello "minimo" individuato dal contratto di lavoro più penalizzante per i lavoratori, altrimenti l'operazione non avrebbe senso. Ma i Ccnl, riferendosi a settori produttivi diversi per valore aggiunto e redditività ed anche alla "faticosità/usura" delle lavorazioni di riferimento, hanno retribuzioni molto diverse tra di loro e spalmate su un numero di mensilità non omogeneo.
Allora, quale contratto prendere a riferimento se non vogliamo indicare una retribuzione minima scollegata dall'attuale realtà retributiva? Sicuramente, come detto, quello con i livelli retributivi più bassi, altrimenti lo sconvolgimento sarebbe devastante;
- Se così non fosse si verificherebbe un incremento a cascata di tutti i livelli retributivi con aumento generalizzato dei costi della manodopera. Come evidenziato nella sintesi della proposta, le imprese si troverebbero costrette a riversare sul costo dei beni questo aumento del costo del lavoro, solo minimamente mitigato da un potenziale incremento della domanda. Ma il costo del lavoro non si limita al costo diretto della retribuzione ma anche a tutti i costi collegati (contributi ecc.);
- L'intervento del legislatore avrebbe un senso se fosse rivolto ad eliminare il dumping contrattuale costringendo tutti i contratti ad allinearsi a quella retribuzione minima sopra

- individuata, e lasciando alla sacrosanta libertà sindacale (e alla contrattazione individuale) la determinazione delle fasce retributive dei livelli superiori al minimo;
- Da tenere presente anche le significative differenze del costo della vita tra le diverse aree territoriali. Senza voler ritornare alle tanto deprecate gabbie salariali, è inevitabile una riflessione anche su questo punto. La retribuzione minima, se non vogliamo/possiamo differenziarla tra nord e sud, deve essere quella minima dignitosa per le regioni meridionali. Sarà la contrattazione di secondo livello ad effettuare i necessari adeguamenti;
 - Avere come riferimento il maggior costo esprimendo come probabile che le PMI possano trasferire l'incremento dei costi del lavoro sui consumatori mediante un aumento dei prezzi è assolutamente fuori luogo visto l'attuale condizione dell'economia nazionale.

A livello nazionale avevamo già evidenziato come il fenomeno del "workingpoors" vada strenuamente combattuto perché portatore di uno squilibrio sociale oltreché finanziario che sfocia direttamente in una crisi del sistema che la politica tutta ha il compito di evitare. Noi riteniamo che il concetto della retribuzione equa non possa essere in alcun modo slegato dal concetto del costo del lavoro per ogni azienda italiana e che lo stesso vada inquadrato in un contesto Europeo per poter trovare una sintesi che sia foriera di positivi risultati sia politici che economici. E soprattutto in quest'ottica la direttiva appare sicuramente apprezzabile nel suo intento di calmierare le attuali sperequazioni del mondo del lavoro Continentale.

Se infatti è vero che in Francia e Germania il salario minimo introdotto dai rispettivi Governi si aggira sui 1500,00 Euro, non può non tenersi conto che le imprese vivono in un macro-sistema economico di cui fanno parte anche Paesi quali Romania, Polonia e Bulgaria, solo per citarne alcuni a puro dato statistico e senza voler assolutamente trarre conclusioni negative sui loro modelli economici e politici, in cui la paga media (non quella minima!) di un operaio è abbondantemente al di sotto dei 500 Euro. Questo per voler significare che la giusta difesa dei diritti di ogni lavoratore, anche quello meno qualificato e professionalizzato, non può non essere inquadrata in un contesto di mercato in cui l'imprenditore italiano si trova ad operare o verosimilmente un contesto in cui in molte realtà a noi vicine il costo del lavoro è quello appunto suindicato. Si deve dunque

necessariamente lavorare con l'idea di voler contemperare le due esigenze ed i due fattori, ovverosia la giusta ed imprescindibile difesa dei lavoratori più "deboli" con le concrete e reali esigenze di chi il lavoro lo crea e produce, ovvero gli imprenditori Italiani, che si devono confrontare con realtà industriali che sono in grado di produrre alle condizioni di mercato che abbiamo suindicato. Questo per non creare sistemi politici che sulla carta siano in grado di difendere il lavoratore ma poi sul piano pratico economico non siano in grado di creare lavoro. Bisogna avere il coraggio di dire la verità.

Nelle precedenti occasioni istituzionali in cui siamo stati chiamati ad esprimere il nostro parere sulle tematiche oggi in discussione abbiamo dunque riferito come la cifra proposta in Sede Parlamentare di Euro 9,00 l'ora valutata come retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente alla quantità e qualità del lavoro prestato sia uno tra i valori più alti della piattaforma economica europea a cui non corrisponde un'altrettanta solidità del sistema imprenditoriale italiano, ritenendo dunque doversi attuare una riforma che non scarichi l'intero onere sui conti aziendali, andando a penalizzare in particolar modo i settori più deboli quali l'agricoltura, l'artigianato ed i servizi. Tali settori infatti sono ad oggi caratterizzati da minimi salariali contrattuali più bassi rispetto alla previsione normativa dei 9 Euro, e saranno dunque chiamati a sostenere costi economici pesanti che minerebbero la stabilità delle aziende coinvolte con immediate ripercussioni negative sull'intero mercato del lavoro. È facile infatti prevedere che, a fronte di questo impatto economico, si potrebbe verificare il ricorso ad azioni elusive di una corretta applicazione delle norme previste oppure addirittura la fuoriuscita dal sistema della contrattazione collettiva, con incremento in ogni caso di quei fenomeni negativi sia sociali, che economici che sindacali che Conflavoro PMI da sempre intende contrastare. Per di più considerando che l'innalzamento del salario minimo per i livelli e mansioni più bassi provocherebbe nei sistemi contrattuali toccati da tale intervento un ulteriore rialzo anche dei salari degli altri livelli, con effetti che a nostro giudizio potrebbero risultare "distruttivi" per l'intero sistema impresa Italia. Risulta infatti evidente come un aumento della soglia base comporterebbe un automatico rialzo anche dei salari dei livelli superiori con un costo a carico dell'azienda che aumenterebbe grandemente quelli che sono gli oneri complessivi dell'impresa con una percentuale media che potrebbe arrivare anche al 20% in più rispetto all'attuale per alcuni settori.

Tale accrescimento globale del costo del lavoro sarebbe non sopportabile dall'impresa, soprattutto in un momento economico come quello attuale, anche se lo stesso non avvenisse in maniera proporzionale per gli altri livelli. Unico strumento economico che potrebbe calmierarne gli effetti sarebbe un parallelo abbattimento del cuneo fiscale e dell'imposizione tributaria.

Si deve poi tenere conto di un altro dato economico, cioè quello della strutturazione delle nostre imprese, che va sempre posto in relazione all'unicità del mercato di riferimento. Intendiamo dire che in Italia oltre il 95% delle aziende sono PMI che dunque hanno caratteristiche strutturali ed operative estremamente differenti dalle imprese che sono in grado di lavorare con capitale localizzato in centro Europa, ma poi organizzano la loro fase produttiva in territori quali quelli dell'Est Europa, dove appunto il costo della manodopera è un quinto di quello Italiano. Ed il mercato è sempre lo stesso, non uno diverso.

Al fine di evitare queste criticità abbiamo già proposto all'attenzione del Legislatore un cambio di prospettiva andando ad incentrare l'attenzione sull'importo netto da attribuire al lavoratore per stabilire in conseguenza una misura lorda oraria equa e realizzabile. La proposta può essere così esplicitata:

1. Predisporre come retribuzione proporzionata e sufficiente quella equivalente ad un salario lordo di 7.50 euro orari, generante un reddito di 1.040,00 euro netti mensili in busta, con un IRPEF netta di 102 euro che è correlato alla no tax area attualmente pari a 8000 euro;
2. Pensare di azzerare l'IRPEF elevando la no tax area a 16.000 euro;
3. Con l'azzeramento dell'IRPEF, risparmiando 103 euro, il reddito mensile netto che scaturisce da un salario lordo di 7,50 euro orarie diventa 1.143,00 euro, quindi prossimo al reddito che sarebbe generato dai 9 euro lordi previsti dall'ultimo DDL di cui si è discusso in ambito Parlamentare Italiano.

Si creerebbe così un circolo virtuoso in cui il diritto del lavoratore sarebbe garantito da una non penalizzazione delle ragioni finanziarie dell'imprenditore che soprattutto per le PMI, il cui equilibrio di sopravvivenza economica è particolarmente fragile, potrebbe invece tradursi in un

rischio di disincentivazione all'assunzione o ad una non corretta contrattualizzazione, fattori entrambi che da sempre Confalvoro PMI combatte ed ostracizza.

Ma resta ovvio che anche questa introduzione normativa dovrà essere posticipata di almeno 24 mesi, ovvero il tempo necessario a verificare le concrete risposte del sistema economico all'uscita dalla crisi. Altrettanto pacifico appare il criterio di attribuire ad ogni Stato membro la capacità di legiferare sulla materia, aggiungendo noi che servirà la più ampia libertà sindacale a tutela di diritti e posizioni che per natura e sostanza lavorativa sono concretamente differenti.

Grati per l'ascolto che vorrete porre su queste nostre osservazioni, sempre a disposizione per ogni ulteriore chiarimento ed in attesa di avere ulteriori occasioni di confronto sulle materie oggetto del Vs.operato Legislativo, cogliamo l'occasione per porgerVi i più Distinti Saluti.

Roma, li 1 dicembre 2020

F.to
Roberto Capobianco
Presidente Nazionale Conflavoro PMI

