



FederTerziario



PROPOSTE FEDERTERZIARIO IN MATERIA DI LAVORO

ROMA, 18 Novembre 2022





Al fine di poter contribuire all'agenda del prossimo Governo, con proposte elaborate sulla scorta dell'esperienza maturata dalle oltre 70 sedi territoriali e attraverso il costante rapporto con le 85.000 imprese associate, FEDERTERZIARIO intende sottoporre all'attenzione dell'Ill.mo Ministro del Lavoro, Dott.ssa Maria Elvira Calderone, le seguenti proposte.

INDICE DELLE PROPOSTE

A. PROPOSTE DI BREVE TERMINE

1.	Aumento percentuale apprendisti aziende con meno di 10 dipendenti	1
2.	Conciliazione previdenziale.	1
3.	Detassazione premi di produzione.	2
4.	Estensione formazione finanziata attraverso i fondi interprofessionali	2
5.	Abolizione click day per l'accesso alle agevolazioni	3
6.	Revisione dei processi di selezione, formazione e inserimento per lavoratori stranieri	3
7.	Revisione delle politiche attive del lavoro.	4

B. PROPOSTE DI MEDIO - LUNGO PERIODO

8.	Salario Minimo.	5
9.	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.	8
10.	Rappresentatività.	10

PREMESSA

Il mondo del lavoro, caratterizzato da un basso tasso di occupazione femminile e giovanile (secondo i dati Istat del settembre 2022, a fronte di una disoccupazione totale pari al 7,9%, la disoccupazione giovanile è pari al 23,7% e quella femminile 9,3%), necessita di strumenti in grado di favorire l'ingresso di tali categorie nel contesto produttivo, ed implementare canali e strumenti formativi capaci di creare ed aggiornare le competenze dei lavoratori sulla scorta di quelle che sono le reali esigenze del mondo produttivo e delle imprese, riducendo, conseguentemente, il mismatch tra domanda e offerta che determina, da un lato un alto tasso di disoccupazione, dall'altro, la difficoltà delle imprese di reclutare personale munito delle competenze specialistiche di cui davvero necessitano (secondo i dati ANPAL- Unioncamere il 38,3% delle posizioni disponibili nelle aziende rimangono vacanti). A tal fine è necessario puntare su efficaci politiche attive del lavoro e servizi per l'impiego in grado di sollecitare azioni congiunte e intensificare partnership tra le istituzioni, centrali e territoriali, e i corpi intermedi, al fine di mettere a sistema e sfruttare al meglio le capacità di ogni singolo stakeholder e avviare una nuova stagione di relazioni sindacali.

È indispensabile, inoltre, per impostare un'agenda sui temi del lavoro in grado di rilanciare occupazione e competitività delle imprese italiane, tenere in debita considerazione le peculiarità del tessuto produttivo italiano, composto per la quasi totalità da micro e piccole imprese (il 77,6% del totale sono microimprese (3-9 addetti) mentre le piccole (10-49 addetti) sono il 19,5%) che, oltre a dover trovare adeguata attenzione nell'agenda di Governo, dovranno essere accompagnate e sostenute nella fase di transizione che, anche in ragione degli obiettivi previsti dal PNRR, sono chiamate ad affrontare.

È fondamentale, al fine di migliorare la capacità competitiva delle imprese e determinare una potenziale crescita economica e una conseguente inclusione sociale, grazie ad un'occupazione di qualità, facilitare le transizioni lavorative attraverso un'istruzione e una formazione adeguate, che coinvolgano scuole, università, fondi interprofessionali e imprese, e che siano volte alla riqualificazione per chi è fuori dal mercato del lavoro, ma anche all'acquisizione di nuove competenze per chi è occupato, puntando su una formazione continua di qualità.

Una formazione di qualità, ma più snella e meno onerosa, va anche incentivata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per ridurre gli inaccettabili costi in vite umane che il nostro paese è ogni anno costretto ad affrontare.

Infine, ma non ultima per importanza, è necessaria una riduzione del cuneo fiscale, che attualmente impatta per circa il 46% sul costo del lavoro e che oggi più che mai risulta urgente per poter dare respiro alle imprese che, anche in ragione dell'incontrollato aumento dei costi dell'energia e delle materie prime, hanno enormi difficoltà ad adempiere a tutti gli impegni economici e a tenere in vita le proprie attività. Una riduzione del cuneo fiscale avrebbe anche il vantaggio di determinare un aumento delle retribuzioni, per far fronte ad un'inflazione in continua crescita, che impatta drammaticamente sui bilanci familiari.

A. PROPOSTE DI BREVE TERMINE

1. AUMENTO PERCENTUALE APPRENDISTI AZIENDE CON MENO DI 10 DIPENDENTI

Al fine di incoraggiare l'utilizzo dell'apprendistato nelle piccole imprese, con l'obiettivo di consentire soprattutto alle PMI di trovare giovani da inserire nei propri contesti produttivi, proponiamo che il numero complessivo di apprendisti, fissato al rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, possa essere allargato anche alle imprese con meno di dieci dipendenti (attualmente tale rapporto non può superare il 100%).

Infatti, la forma contrattuale dell'apprendistato, che in ogni caso necessiterebbe di uno snellimento degli adempimenti documentali in un'ottica generale di sburocratizzazione, costituisce uno strumento in grado di fornire, ai giovani, maggiore occupabilità in ragione di un'esperienza professionale e di una formazione spendibili nel mercato del lavoro, e all'impresa di reclutare nuove risorse riducendo i costi del lavoro.

Pertanto, riteniamo che tale forma di contratto debba essere valorizzata anche attraverso forme di incentivazione per le imprese che assumono apprendisti.

A tal fine, proponiamo anche che sia data la possibilità di assumere fino a 5 apprendisti, ai datori di lavoro che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbiano in numero inferiore a 3.

2. CONCILIAZIONE PREVIDENZIALE

Al fine di un miglioramento nella gestione dei rapporti previdenziali e per diminuire considerevolmente il contenzioso, snellendo e razionalizzando l'attività dei tribunali, riteniamo sarebbe opportuno introdurre nel nostro ordinamento un sistema di conciliazione previdenziale che permetta all'impresa di confrontarsi, in fase stragiudiziale, con l'organo ispettivo, così da dare l'opportunità di fornire immediatamente eventuali chiarimenti e difese rispetto a quanto rilevato in sede di ispezione. In tal modo si potrebbe prevedere anche un canale preferenziale e semplificato per adempiere correttamente agli obblighi previdenziali, senza dover necessariamente adire un giudice per veder riconosciute, anche solo in parte, le proprie ragioni. In tal modo, da un lato si decongestionerebbe il ruolo nei tribunali del lavoro, dall'altro si accorcerebbero i tempi necessari alla risoluzione delle controversie, a tutto vantaggio delle aziende che troppo spesso devono aspettare anni per poter vedere concluse le procedure a proprio carico.

3. DETASSAZIONE PREMI DI PRODUZIONE

La crescita dei premi di produttività e del welfare costituisce una prova dell'arricchimento dello scambio del rapporto di lavoro, anche in senso sociale, scambio che spesso viene concordato all'interno dell'azienda e del rapporto di lavoro. Nel corso degli ultimi anni, infatti, a partire dalla legge di stabilità 2016, le iniziative di welfare aziendale, considerevolmente aumentate, hanno rappresentato l'unica vera arma di riduzione fiscale e contributiva del costo del lavoro, creando altresì un clima aziendale di maggiore partecipazione e condivisione degli obiettivi produttivi.

Alla luce di questo scenario, proponiamo la detassazione dei premi di produttività che porterebbe al doppio vantaggio di innalzare la disponibilità di reddito dei lavoratori e di ridurre i costi per le imprese, rendendo altresì centrale nel sistema economico e nel sinallagma lavorativo, il concetto di produttività che deve sempre più costituire l'obiettivo condiviso di lavoratori e imprese e che può accompagnarsi all'inserimento di forme di flessibilità in grado di conciliare i tempi di vita e lavoro.

4. ESTENSIONE FORMAZIONE FINANZIATA ATTRAVERSO I FONDI INTERPROFESSIONALI

Crediamo sia fondamentale un'azione di responsabilizzazione dei corpi intermedi per valorizzare lo strumento dei Fondi Interprofessionali, **allargare il raggio d'azione anche a soggetti non dipendenti** ma che l'azienda intenda assumere ovvero **ai titolari di micro e piccole imprese (fino a 15 dipendenti)**. L'estensione della formazione finanziata contribuirebbe alla riduzione del mismatch cui abbiamo già accennato, consentendo all'azienda di formare anticipatamente le risorse umane che intende assumere e contribuendo, al tempo stesso, all'innalzamento dei livelli occupazionali e alla riduzione delle prestazioni assistenziali. Invece, l'estensione della formazione finanziata ai micro e piccoli imprenditori, permetterebbe loro di riuscire ad affrontare in maniera consapevole le sfide della transizione che, in mancanza di un accompagnamento formativo e non solo finanziario, potrebbero diventare un ostacolo e non un'opportunità, con gravi conseguenze per tutto il sistema produttivo.

Tale formazione potrebbe essere finanziata utilizzando un fondo ad hoc avviato con i soldi non spesi dei fondi strutturali della programmazione 2014 2020[1].

Peraltro, come sottolineato da ANPAL nel Rapporto sul lavoro, nell'ambito della valorizzazione dell'apprendimento permanente e del riconoscimento dell'importanza degli apprendimenti in contesti formali, non formali e informali, i Fondi interprofessionali continuano a dimostrare attenzione alla promozione di quei percorsi formativi che portano ad una certificazione delle competenze dei lavoratori e, più in generale, ad una progettazione per competenze che sia direttamente legata alle concrete esigenze del mondo produttivo.

In ultimo va considerato il fatto che i Fondi interprofessionali sono dotati di una struttura organizzativa che risponde ad un sistema di procedure molto vicino alle regole di gestione, controllo e rendicontazione dei Fondi strutturali, il che rende efficace ed efficiente un loro potenziamento non solo nel ruolo di Beneficiario responsabile della attuazione di specifici progetti formativi, ma anche nella forma dell'Organismo intermedio con l'assunzione di responsabilità delegate dall'Autorità di Gestione.

[1] Risulta infatti, come anticipato dal Ministro Fitto nel tavolo PNRR con le parti sociali, che una cifra pari ad oltre il 40% della dotazione della politica di coesione 2014 /2020 risulta ancora da spendere, entro la data del 31 dicembre 2023.

5. ABOLIZIONE CLICK DAY PER L'ACCESSO ALLE AGEVOLAZIONI

Ultimamente la Pubblica Amministrazione per assegnare incentivi alle imprese, sempre più spesso si affida al cosiddetto “click day”, che individua gli aventi diritto in base all’ordine temporale di presentazione telematica delle domande. Tale modalità, paradossalmente, è utilizzata non solo nei bandi che prevedono contributi a fronte di nuovi investimenti, ma anche nelle misure di ristoro, che dovrebbero in teoria essere volte ad aiutare le imprese ad affrontare situazioni di emergenze straordinarie, quali ad esempio la crisi conseguente alla pandemia ovvero l’impennata dei costi energetici.

È evidente che tale modalità di assegnazione delle risorse risulta inefficiente e genera un effetto distorsivo della concorrenza tra imprese, in quanto l’attribuzione del contributo dipende da variabili esterne non controllabili dalle imprese stesse. Tra i principali fattori che incidono sul buon esito della domanda vi sono: la connessione internet disomogenea nei vari territori, il digital divide che incide particolarmente sulle aziende meno strutturate, l’intasamento delle infrastrutture informatiche che può generare il rallentamento delle procedure o il collasso del sistema informativo.

Nell’ultimo periodo, stiamo assistendo anche alla nascita di società di servizi specializzate, a cui di norma si rivolgono le imprese più strutturate, che, attraverso sofisticate apparecchiature informatiche, aumentano la possibilità di aggiudicazione del contributo, escludendo chi non può accedere a questo tipo di velocità, tecnologie e servizi.

Inoltre, tale circostanza genera delle false illusioni per quegli imprenditori che solo per pochi millesimi di secondo vedono invalidata l’istanza per l’accesso ad un contributo, che in questa fase difficile potrebbe essere di vitale importanza, e svilisce il lavoro dei professionisti che sono impegnati in prima linea nella progettazione e pianificazione di idee di business vincenti.

Alla luce di quanto sopra esposto, ed in ragione della limitata disponibilità di risorse, Federterziario chiede l’abolizione del meccanismo del click day, che di fatto genera una “selezione casuale” basata sulla velocità e la conseguente introduzione di un metodo di aggiudicazione delle risorse trasparente ed imparziale che consideri e valorizzi la progettualità e il merito.

6. REVISIONE DEI PROCESSI DI SELEZIONE, FORMAZIONE E INSERIMENTO PER LAVORATORI STRANIERI

Per supplire alla mancanza di competenze e professionalità specializzate nel mercato del lavoro italiano, potrebbe essere utile anche rivedere la politica migratoria, superando il decreto flussi. A nostro avviso sarebbe opportuno abbandonare la programmazione annuale dei nuovi flussi di ingresso, affidando alle imprese e alle agenzie di intermediazione autorizzate il compito di selezionare, formare e inserire al lavoro il personale straniero, con modalità e tempi coerenti ai fabbisogni, che devono essere verificabili e verificati da parte delle amministrazioni pubbliche.

Questi percorsi possono essere favoriti anche da una nuova generazione di intese con i paesi sviluppati e in via di sviluppo, finalizzate ad ampliare gli ambiti della cooperazione tra le istituzioni formative e le esperienze lavorative per le giovani generazioni, con la previsione di poter convertire i permessi di soggiorno per motivi di formazione in permessi da lavoro.

7. REVISIONE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

In considerazione del momento storico gravato dalle forti asimmetrie del mercato del lavoro, caratterizzate soprattutto dalla mancanza di professionalità e competenze, necessarie alle imprese che operano nei settori trainanti e strategici dell'economia italiana (e non solo per l'effetto delle transizioni digitale e verde), le politiche attive del lavoro devono essere ripensate per rispondere efficacemente all'emergenza in atto secondo schemi nuovi ad alto impatto occupazione.

A partire da una riconsiderazione della filiera istruzione, formazione, lavoro che deve tener conto delle reali competenze necessarie alle imprese e che implica una stretta collaborazione interistituzionale tra ministeri dell'Istruzione, Università e Lavoro, è necessario assumere la consapevolezza che sino ad oggi i fondi per le politiche attive sono stati spesi in maniera non efficace in termini di reale capacità di creare le competenze adeguate ad occupare i destinatari coinvolti o generare nuova imprenditorialità.

E' necessario quindi concepire il finanziamento degli interventi di formazione e i percorsi di professionalizzazione in chiave premiale, legando la retribuzione dei soggetti formatori a significative percentuali di placement e considerando la partecipazione diretta delle imprese, delle università e centri di ricerca nei percorsi formativi come elemento distintivo ed indispensabile.

Ai fini della formazione continua, indispensabile alle imprese nella odierna competizione di mercato vanno potenziati i fondi interprofessionali, partendo da una loro maggiore responsabilizzazione e mettendo a disposizione maggiori risorse per permettere alle imprese di investire sulle competenze chiave.

Oltre alle politiche attive che vedono come destinatari i lavoratori da collocare come dipendenti riteniamo necessario sostenere l'autoimprenditorialità, l'auto impresa e il mondo delle professioni, allo scopo di stimolare la creazione di nuove imprese e nuovi e moderni studi professionali, creando solidi raccordi tra strumenti formativi e di accompagnamento con gli strumenti finanziari. Riteniamo necessario inoltre evitare parcellizzazioni e duplicazioni di interventi, tra quelli nazionali e quelli delle regioni e soprattutto concepire procedure di accesso ai finanziamenti accessibili non con una logica ad avviso e quindi per ristretti archi temporali ma con processi aperti ad impatto pluriennale.

Va rivisto il ruolo e la governance di Anpal, concepita in una logica di ri-accentramento delle funzioni delegate alle Regioni e che non si è realizzata. E' necessario un riposizionamento delle strutture deputate a gestire i fondi della politica di coesione vecchi e nuovi ed in PNRR e soprattutto la creazione di una governance efficace ed efficiente introducendo strumenti di valutazione ed analisi di impatto al fine di riorientare le scelte sulle progettualità realmente efficienti.

B. PROPOSTE DI MEDIO - LUNGO PERIODO

8. SALARIO MINIMO

Gli stimoli che arrivano dall'Europa - all'inizio di ottobre il Consiglio dell'Ue ha adottato la legislazione comunitaria in materia di salari minimi adeguati - impongono una riflessione a più ampio raggio sull'efficacia dell'applicazione del salario minimo.

È evidente che, soprattutto nel breve- medio termine, l'introduzione di un salario minimo legale, potrebbe comportare un importante mutamento in tema di politiche del lavoro, richiedendo uno sforzo congiunto di tutti gli stakeholders, (dalle istituzioni, agli imprenditori, ai lavoratori, ai soggetti intermedi), per far sì che vi sia una transizione che tenga conto del tessuto economico nazionale, delle difficoltà delle imprese, soprattutto quelle di dimensioni più piccole, nell'adeguamento a standard retributivi più elevati e della necessità di intensificare i controlli sulla sua effettiva applicazione, per evitare forme di concorrenza sleale a scapito delle imprese virtuose.

Come noto, il salario minimo è stato istituito nella gran parte dei paesi dell'Unione Europea, con l'eccezione dell'Austria, della Danimarca, della Finlandia, della Svezia, di Cipro e dell'Italia. Gli importi mensili (lordi) variano dai 286 euro della Bulgaria (pari a €1,62 orari) ai poco più di duemila del Lussemburgo (2.071, pari a €11,97 orari).

Gli obiettivi della direttiva europea sono sicuramente tutti condivisibili, ma per essere raggiunti senza violare principi costituzionali e introdurre costi insostenibili per le imprese che, come noto, stanno già affrontando una drammatica crisi economica, è necessario valutare con grande attenzione tutti i fattori sui quali l'introduzione del salario minimo avrà particolare incidenza.

Secondo le fonti ISTAT, facendo una proiezione su un'ipotesi di retribuzione oraria pari a 9 euro lordi, avremmo circa il 20% del totale della forza lavoro interessato dall'innalzamento salariale e tra questi la maggioranza si concentrerebbe tra gli apprendisti, tra le donne e tra i giovani sotto i 29 anni.

L'adeguamento al salario minimo di € 9 (come da ultima proposta di legge) determinerebbe, quindi, un incremento sulla retribuzione media annuale dello 0,9% per il totale dei rapporti di lavoro e del 12,7% per quelli interessati dall'intervento. L'incremento percentuale più significativo coinvolgerebbe i lavoratori occupati nelle altre attività di servizi (+8,8%), i giovani sotto i 29 anni (+3,2%) e gli apprendisti (+10%).

Ovviamente i costi derivanti dall'aumento dei salari ricadranno sulle aziende, soprattutto sulle PMI, fisiologicamente più esposte a fenomeni di cambiamento, ma soprattutto di improvviso aumento dei costi aziendali. Federterziario, quindi, propone che le aziende in generale, e le PMI in particolare, vengano accompagnate e sostenute nella fase di eventuale transizione, attraverso sistemi di decontribuzione e detassazione degli incrementi retributivi, in modo da consentire un graduale allineamento delle retribuzioni agli standard fissati dal salario minimo.

Inoltre, le disparità socio – economiche che differenziano e spesso allontanano in nord dal sud del paese, hanno stimolato un dibattito interno in ordine all'utilità di consentire ai salari minimi di variare tra gruppi di lavoratori (per riflettere differenze di produttività o occupazione) e/o per regione (per riflettere differenze nelle condizioni economiche).

A tal proposito ci limitiamo a sottolineare che, da un lato, i sistemi di salario minimo più semplici (riferiti quindi ad un ammontare preciso e uguale per tutti) hanno più probabilità di essere rispettati, dall'altro, che una differenziazione dei salari minimi tra aree geografiche potrebbe provocare un'accentuazione del gap nel tenore di vita e nelle condizioni di lavoro tra le regioni, oltre a richiedere l'indispensabile introduzione di strumenti di valutazione ed adeguamento dei criteri di determinazione dei salari minimi che potrebbe rivelarsi complessa, se non si provvederà ad un ammodernamento e snellimento dei sistemi e delle procedure amministrative e burocratiche.

Siamo però altrettanto consapevoli del fatto che una proposta volta ad uniformare il salario minimo verso una cifra fissa ha il difetto di non rispettare le peculiarità dei vari settori, con il rischio di minare fortemente l'economia di alcuni di essi.

In ordine a tale aspetto, pertanto, sarà necessario un attento bilanciamento degli interessi in campo, al fine di individuare criteri per l'individuazione del modello di salario minimo (fisso o variabile) più confacente al tessuto produttivo italiano, nonché per introdurre strumenti e modalità di applicazione degli stessi, che possano controbilanciare gli effetti negativi che l'adeguamento alla direttiva europea potrebbe determinare.

Inoltre, per non vanificare lo sforzo legato all'introduzione del salario minimo, occorrerebbe anche assicurare che gli aumenti non riducano l'occupabilità dei lavoratori meno qualificati e si concretizzino in aumenti del reddito disponibile dei lavoratori, anche considerando attentamente l'interazione con il sistema fiscale e di welfare. Ciò imporrebbe di utilizzare i salari minimi come strumento per aumentare i salari nella parte inferiore della scala salariale, accompagnandoli con altre misure fiscali e di welfare altrettanto utili a combattere efficacemente la povertà, senza ridurre i livelli occupazionali o comprimere la competitività delle imprese.

Un'altra questione che Federterziario ritiene cruciale nell'ambito del confronto sul salario minimo, riguarda il rischio di un aumento del ricorso al lavoro nero ovvero a forme di lavoro irregolare. Spesso, nel nostro Paese il vero problema è stato quello di riuscire ad attivare e rendere efficaci strumenti volti a garantire l'effettivo rispetto delle norme in materia di lavoro e in questo senso, **l'introduzione di un salario minimo non risolverebbe, di per sé, il problema di adeguare i salari più bassi**, perché rimarrebbe irrisolto il nodo centrale del controllo sull'effettivo rispetto della misura "legale", dati i fenomeni di "nero" e "grigio" presenti nel mercato del lavoro. Per scongiurare tale rischio sarà necessario dotare gli organi ispettivi di regole più semplici e certe nonché di risorse economiche ed umane sufficienti a combattere tutti i fenomeni elusivi che, oltre a negare il diritto ad una retribuzione dignitosa e proporzionata, configurano una vera e propria forma di concorrenza sleale foriera di effetti negativi su tutto il sistema economico.

Un'ultima notazione merita la necessità di adeguare il sistema del salario minimo con i principi costituzionali vigenti e con la realtà nazionale che è caratterizzata da un'ampia copertura della contrattazione collettiva (secondo i dati INPS, nel settore privato il **99% delle aziende** applica un contratto collettivo e ne fruisce circa il **98% dei lavoratori**).

La direttiva specifica che il salario minimo non deve andare a danno della contrattazione collettiva, ma servire di supporto, senza alterarne gli equilibri. Il rapporto tra l'eventuale introduzione di un salario minimo legale e il sistema della contrattazione collettiva esistente, infatti, deve tenere conto del fenomeno della c.d. "fuga" dal contratto collettivo che si sta registrando, già da tempo, in vari paesi europei che hanno adottato il sistema del salario minimo legale, anche in presenza di una consolidata tradizione di contrattazione collettiva.

Inoltre, occorre tenere conto che il sistema delle relazioni sindacali italiano, un sistema solido che produce per lo più contratti che prevedono retribuzioni orarie al di sopra della soglia dei euro, ha anche determinato l'introduzione, nei contratti collettivi stessi, di una serie di tutele e integrazioni di significativo valore economico e sociale in virtù dei quali il valore complessivo di un contratto collettivo, non può essere misurato sulla scorta della sola retribuzione oraria, poiché molto spesso i contratti prevedono benefit e prestazioni che garantiscono livelli di servizi sanitari, sostegno alla famiglia e al reddito e formazione continua, che troppe volte il sistema di welfare pubblico non riesce più assicurare.

In tal senso, si sottolinea che, l'art. 36 Cost., non ostacolerebbe dei nuovi modi di disciplinare la retribuzione, collegandola in misura sempre maggiore alla premialità ed alla produttività. Infatti, al di là della sufficienza, che potrebbe essere collegata anche a servizi e prestazioni non meramente di natura monetaria, il principio di proporzionalità potrebbe riguardare anche la capacità produttiva, la competenza ed il rendimento del lavoratore.

Sul punto, la direttiva europea in esame sottolinea la volontà di rispettare le tradizioni nazionali consolidate in materia di determinazione dei salari minimi ed in particolare le competenze degli Stati membri e delle parti sociali, quanto alla determinazione del livello dei salari stessi. La tutela garantita dal salario minimo può continuare, quindi, ad essere fornita mediante contratti collettivi o disposizioni giuridiche, nel pieno rispetto delle competenze nazionali e della libertà contrattuale delle parti sociali. La direttiva consente inoltre agli Stati membri di attuare le disposizioni, tenendo in considerazione le rispettive circostanze economiche nazionali e le specificità dei rispettivi sistemi di determinazione dei salari minimi.

Partendo da questi presupposti, un'ultima notazione merita quanto, dal punto di vista costituzionale, ha più volte ribadito la giurisprudenza e cioè l'incostituzionalità, ai sensi del disposto dell'art. 39 Cost. (che pone dei pesanti limiti anche in tema di rappresentatività), di tutte quelle norme che hanno provato ad estendere a tutti i lavoratori le disposizioni dei contratti collettivi, specificando altresì che i contratti collettivi possono solo essere utilizzati come parametro esterno di valutazione nell'attuazione dell'art. 36 Cost..

Pertanto, pur essendo legittima la previsione di un salario minimo, sarà impossibile conferire efficacia erga omnes ai contratti collettivi di diritto comune senza l'osservanza della procedura prevista dalla Costituzione stessa.

9. SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Purtroppo in Italia il numero di infortuni e morti sul lavoro rimane drammaticamente alto e, nel 2022, secondo quanto riportato dall'INAIL, le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto tra gennaio e settembre sono state 536.002 con un +35,2% rispetto allo stesso periodo del 2021, di cui 790 con esito mortale (-13,2%). In aumento anche le patologie di origine professionale denunciate, che sono state 43.933 (+8,6%).

Alla luce dei dati INAIL, è evidente l'urgenza di implementare l'attività formativa in materia di sicurezza già nelle scuole (i cui studenti purtroppo sono stati anch'essi vittime del lavoro nell'espletamento di percorsi scuola-lavoro), perché per essere lavoratori consapevoli e responsabili bisogna innanzitutto essere dei cittadini informati. Pertanto, sarebbe auspicabile che il sistema scolastico nazionale curasse sempre nuove iniziative curriculari ed extracurriculari volte alla sensibilizzazione e alla formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Infatti, per incrementare la consapevolezza in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, non si può prescindere dall'informazione e dalla formazione, quindi, anche in virtù di recenti iniziative di legge sulla materia, che hanno reso obbligatoria la formazione anche per i titolari d'aziende, si propone di rendere facilmente rilevabile, attraverso "un'autoanalisi", lo stato di sicurezza di un'azienda attraverso lo sviluppo e la messa a disposizione delle aziende (soprattutto le micro e piccole imprese che non avrebbero la possibilità di sviluppare autonomamente simili strumenti) di applicazioni "ad hoc" che verifichino, anche con la semplice compilazione di una check list sulla sicurezza, i rischi e indichino gli adempimenti. Tali piattaforme, già utilizzate in alcune realtà imprenditoriali, sono in grado di creare uno spazio personale di informazione, formazione e conoscenza, realmente costruito intorno al singolo operatore, che valuta in concreto le sue esigenze in materia di sicurezza, ricordando l'uso dei DPI e le modalità di svolgimento delle mansioni svolte da ciascun dipendente, che conseguentemente viene sempre più responsabilizzato e diviene sempre più partecipe nei processi aziendali.

Sarebbe opportuno sviluppare strumenti che determinino maggiori controlli e, eventualmente, prevedano delle sanzioni per i lavoratori inadempienti rispetto alle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (ad esempio: mancato uso dei DPI, mancata presentazione ai corsi formativi o alle visite mediche programmate dall'azienda), in un'ottica di reciproca responsabilizzazione.

Bisognerebbe altresì sostenere, processi aziendali e formativi che includano una valutazione del carico di stress legato all'attività svolta e alle caratteristiche aziendali e che determini la realizzazione di prassi in grado di creare un clima aziendale sereno e di conciliare i tempi di vita e lavoro, poiché un lavoratore sereno e consapevole sarà, sicuramente, un lavoratore più concentrato e quindi più attento alla propria e altrui sicurezza e anche più produttivo. In tema di stress non si può fare a meno poi di citare alcune iniziative aziendali che, attraverso mirati sistemi di welfare, hanno contribuito al benessere del lavoratore e di conseguenza a contenere le soglie di stress, riducendo il rischio di infortuni sul lavoro ed in itinere.

Orari di lavoro flessibili, assistenza sanitaria, smart working (ove possibile) e attenzione a processi formativi anche di alta formazione, possono essere alcuni degli strumenti utilizzabili per ridurre l'incidenza degli infortuni ed aumentare la competitività delle imprese. Senza arrivare ad esempi riconosciuti a livello mondiale, in ambito agricolo potremmo citare una società agricola calabrese, che ha attivato corsi di formazione sia per i propri collaboratori sia per i figli dei dipendenti con l'obiettivo di dare nuove opportunità ai giovani e trasmettere loro la passione per il lavoro agricolo, facilitando altresì la transizione generazionale.

Sempre in tema di transizione, ma questa volta di genere, riteniamo fondamentale implementare forme di finanziamento (in parte già esistenti) che agevolino l'autoimprenditorialità femminile, anche alla luce del fatto che diversi studi hanno dimostrato che le aziende con una leadership al femminile mostrano maggiore sensibilità ed attenzione ai temi della sicurezza sui luoghi di lavoro, della sostenibilità e della compartecipazione, tutti fattori determinanti anche per una crescita competitiva.

Un altro importante tema che può incidere positivamente sulla sicurezza è quello della transizione digitale. La crescente digitalizzazione del lavoro in generale continua a presentare sia opportunità che sfide, Un'opportunità può essere sicuramente rappresentata dalla digitalizzazione della stessa sicurezza sul lavoro.

Le tendenze già emerse negli anni della pandemia come l'auditing da remoto, la formazione online e la valutazione digitale dei rischi potrebbero rimanere argomenti chiave anche nel futuro. Lo sconvolgimento digitale è particolarmente evidente nei settori della valutazione dei rischi e della formazione. Se da un lato l'uso di wearables e sensori, per esempio, può aumentare la sicurezza sul lavoro, dall'altro la crescente interazione uomo-macchina nei luoghi di lavoro high-tech potrebbe portare a nuovi rischi.

La salute e la sicurezza sul lavoro devono essere considerate, quindi, in un contesto integrato con tutti gli altri processi aziendali. Le sovrapposizioni vanno dal lavorare in modo generalmente sostenibile, all'assumersi la responsabilità di garantire che le misure di protezione delle persone e dell'ambiente siano rispettate durante l'intero processo produttivo, alla responsabilizzazione dei lavoratori. Questo sviluppo è già chiaramente visibile nelle grandi aziende, ma è indispensabile accompagnare e sostenere le PMI in tale fase transizionale, sia destinando alcune fonti di finanziamento proprio alla formazione dei piccoli e piccolissimi imprenditori (anche attraverso la formazione finanziata dai Fondi Interprofessionali, oggi destinata solo al personale dipendente), sia attraverso forme di finanziamento o agevolazioni fiscali e contributive per le imprese che investono in sicurezza e innovano i processi produttivi, favorendo lo sviluppo della compartecipazione.

È evidente, quindi, l'urgenza di sviluppare meccanismi informativi che incrementino la consapevolezza del rischio legato alle attività imprenditoriali e professionali, implementando anche sistemi premiali nei confronti delle imprese che investono in sistemi che garantiscono salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Fondamentale sarebbe introdurre effettive agevolazioni per le piccole e medie imprese che sono nelle condizioni di dover adeguare gli ambienti di lavoro e di dover rinnovare il loro parco macchine, le attrezzature e gli impianti e snellire le procedure burocratiche legate agli adempimenti in materia di sicurezza ed i costi ad esse connesse (partendo dal presupposto che oggi un'azienda con 3 dipendenti ha gli stessi oneri e deve sostenere all'incirca gli stessi costi di un'azienda con 1.000 dipendenti).

In tale ottica, si propone:

- che la formazione per gli addetti che operano in aziende le cui attività siano "a rischio basso" e che effettuino un orario di lavoro inferiore a 20 ore settimanali, possa, ai sensi dell'Accordo Stato Regioni, sempre essere erogata in modalità FAD ovvero che la stessa possa essere svolta anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- che venga abrogato l'obbligo di redazione del DVR per le attività "a rischio basso", quando il settore di appartenenza sia coperto dal sistema OiRA (che in ogni caso andrebbe potenziato ampliandone gli ambiti di applicabilità);
- che venga attribuito agli organi di controllo ASL anche un ruolo consultivo, con l'obiettivo di consentire alle aziende di confrontarsi con tali organismi che, conseguentemente, non avrebbero un ruolo esclusivamente di controllo e sanzionatorio;

- che vengano indicate in maniera chiara quali siano le tipologie di mansioni che risultano esentate dall'obbligo di sottoporsi a sorveglianza sanitaria.

10. RAPPRESENTATIVITÀ

È noto a tutti che, negli ultimi anni, si è assistito alla proliferazione incontrollata di una serie di contratti collettivi (molti dei quali, però, non trovano applicazione nelle imprese), cosiddetti pirata, sottoscritti al fine di ridurre i salari e i diritti dei lavoratori ed è altrettanto noto che l'applicazione di tali contratti collettivi ha determinato l'insorgere del fenomeno del dumping contrattuale.

Alla luce di tale situazione, e al fine di arginare fenomeni lesivi dei diritti dei lavoratori e della leale concorrenza tra le imprese, si è acceso un sentito dibattito e si sono succedute nel tempo una serie di proposte tese a definire il concetto di rappresentatività sindacale.

Tralasciando questioni costituzionali, più volte dibattute nel corso degli anni, soprattutto con riferimento alla seconda parte dell'art. 39 mai attuata, vogliamo porre l'attenzione su alcuni aspetti pragmatici.

Preliminarmente, infatti, si intende sottolineare che per contrastare il dumping contrattuale, sarebbe innanzitutto opportuno valutare i contenuti dei contratti collettivi (di primo e secondo livello), anziché formalizzarsi sui firmatari dei contratti stessi, liberandoci da preconcetti e pregiudizi (a volte scardinati dalla giurisprudenza di merito), secondo cui la maggiore rappresentatività di un soggetto sottoscrittore sia automaticamente sinonimo di qualità della contrattazione.

Negli ultimi anni si è dovuto assistere al moltiplicarsi di circolari degli Organi Ispettivi nelle quali, più che definire dei limiti invalicabili al di là dei quali un contratto dovesse ritenersi "pirata", ci si è limitati a valutare le caratteristiche dei soggetti sottoscrittori dei contratti collettivi stessi e lo si è fatto ricorrendo ad un concetto giuridico ad oggi non ancora codificato e, più precisamente, al concetto di maggiore rappresentatività dei firmatari.

Tale atteggiamento, purtroppo, è utilizzato anche dal legislatore che persiste nell'inserire, nelle norme in materia di lavoro, il principio di maggiore rappresentatività senza però provvedere a regolamentarlo con criteri certi e condivisi o individuando i soggetti preposti a certificarlo.

Ciò ha determinato, da un lato, uno stato di incertezza negli imprenditori, sui quali di fatto ricadono le conseguenze dirette di questo vuoto normativo (decadenza da sgravi e benefici nel caso di applichi un contratto non sottoscritto da soggetti rappresentativi o che non sia allineato ai CC.CC.NN.LL. maggiormente applicati), dall'altro ha fortemente limitato l'utilizzo della contrattazione di secondo livello, che poteva invece costituire un valido strumento per lo sviluppo e la competitività delle imprese, soprattutto di piccole dimensioni.

Pertanto, Federterziario, non può non sottolineare come, al di là delle convinzioni di ciascuno in ordine al concetto di rappresentatività ed ai criteri per misurarla, non sia possibile continuare a penalizzare gli imprenditori facendo abbattere SOLO su di loro le conseguenze di leggi e circolari che si fondano su un concetto ancora non normato, che, evidentemente, lascia adito ad interpretazioni differenti e determina spesso ingiustificate difficoltà alle aziende.

Pertanto, sarebbe efficace per contrastare il dumping contrattuale un'attenta analisi dei contenuti dei contratti (magari affidando tale ruolo al CNEL), creando un sistema che ne certifichi i contenuti a tutto vantaggio degli imprenditori e nel rispetto delle libertà costituzionalmente garantite e del pluralismo.

È poi opportuno accelerare i tempi di un confronto tra le parti sociali per addivenire alla definizione di criteri condivisi che non determinino un'illegittima estensione *erga omnes o ultra*

partes di contratti che hanno, e non possono che avere, natura privatistica.

Infatti, la nostra economia, per crescere, ha bisogno di un sistema di relazioni industriali che include quante più possibili realtà virtuose e che sia basato sulla libera scelta di imprese e lavoratori, senza dogmi o regole calate dall'alto, che molte volte sono scelte da pochi e non condivise. Ciascun individuo, che sia imprenditore o lavoratore, deve potersi fare assistere e rappresentare da chi ritiene in grado di tradurre e realizzare i propri legittimi interessi.

Sul punto, anche alla luce della nostra trentennale esperienza al fianco delle imprese, riteniamo che la capacità di un'associazione datoriale di rappresentare gli interessi delle imprese associate debba desumersi da una serie di fattori concorrenti, e non possa essere valutata esclusivamente, come proposto da qualcuno, sulla scorta del dato relativo al numero dei lavoratori impiegati in aziende che applichino un determinato contratto collettivo, e questo per una serie di motivi che andiamo ad esplicitare.

Innanzitutto ove la rappresentatività delle Associazioni datoriali dovesse essere parametrata al numero di lavoratori cui viene applicato un determinato contratto collettivo, si andrebbero a marginalizzare tutte quelle associazioni datoriali che assistono e rappresentano le piccole e medie imprese che, se da un lato impiegano un numero ridotto di lavoratori, dall'altro costituiscono la quasi totalità del sistema produttivo italiano e producono gran parte del PIL nazionale.

Se si applicasse tale criterio potrebbe paradossalmente accadere che un'Associazione datoriale venga considerata rappresentativa di un determinato settore anche sottoscrivendo un solo CCNL applicato però in un'azienda di grosse dimensioni occupazionali, e tanto anche nel caso in cui tale Associazione non avesse alcuna sede operativa sul territorio nazionale o non offrisse alle aziende alcuna attività di assistenza e supporto.

Ne consegue che, se l'obiettivo dell'introduzione di una normativa in tema di rappresentatività, è quello di valutare l'effettiva capacità di un'Associazione datoriale di rappresentare le istanze ed esigenze del mondo produttivo e di costituire, per tale mondo, uno stimolo ed un supporto, tale normativa non potrà che evitare interventi normativi che producano un'indiscriminata riduzione dei soggetti legittimati alla contrattazione di primo e secondo livello, soprattutto perché, anche nell'ambito delle relazioni sindacali, il pluralismo non può che costituire una risorsa e uno stimolo a continuare a migliorarsi, rinnovando tempestivamente i contratti ed innovandoli con disposizioni adeguate al contesto socio economico.

Uno dei criteri di valutazione che potrebbe essere utilizzato ai fini della rilevazione della rappresentatività delle associazioni (insieme alla presenza sul territorio, alla partecipazione per concertazione alla contrattazione collettiva e all'assistenza nelle controversie) è quello relativo ai dati associativi degli enti e dei sistemi bilaterali, che già nell'immediato sono disponibili e puntualmente tracciabili.

Con l'auspicio che le riflessioni sopra esposte possano essere utili per avviare una discussione capace di contribuire al rilancio del paese e ad avviare un sistema di politiche attive del lavoro che realizzi un processo partenariale pubblico - privato da tutti auspicato, si porgono

Distinti saluti

Il Presidente

Nicola Patrizi

Il Segretario Generale

Alessandro Franco



FederTerziario

www.federterziario.it



segreteria@federterziario.it



06.45436424