

COMUNICATO STAMPA
22 DICEMBRE 2015

PERCHÉ ESISTONO 52 MODI DIVERSI DI NORMARE LO STESSO LAVORO?

PARTE DA PADOVA LA BATTAGLIA DI CONFAPI PER IL CONTRATTO UNICO DEL SETTORE MANIFATTURIERO

Fabbrica Padova, in collaborazione con lo Studio Gambalunga & Partners, intende portare all'attenzione del dibattito nazionale il tema della moltitudine dei contratti di lavoro. Lo stesso impiegato può costare all'azienda oltre 6.000 euro in più all'anno a seconda del Ccnl applicato. In busta paga, poi, un magazziniere con identiche mansioni può ricevere sino a 2.500 euro netti in meno se lavora nell'artigianato rispetto a uno occupato nel commercio. Il presidente di Confapi Padova Carlo Valerio: «E' giunto il momento di rivedere profondamente tutta la materia, creando finalmente lo Statuto del Lavoro, prevedendo tutele generali minime garantite di base, valide per chiunque».

Quali e quanti sono i contratti collettivi attivi in Italia per l'impresa manifatturiera? Uno, verrebbe da rispondere a un profano. Sbagliato. Sono 52. E in alcuni settori specifici, come quello metalmeccanico o quello edile, se ne applicano addirittura cinque distinti (*si veda la tabella 1, in allegato, per tutti i dettagli*). E' a partire da queste considerazioni che Confapi Padova, attraverso il suo centro studi Fabbrica Padova e in collaborazione con lo Studio Gambalunga & Partners, intende portare all'attenzione del dibattito nazionale il tema della moltitudine dei contratti di lavoro.

DUE FIGURE TIPO. A titolo esemplificativo è stata esaminata la posizione di due "figure tipo": un impiegato d'ordine e un operaio magazziniere. La tabella 2 (*in allegato*) presenta le differenze di trattamento per un lavoratore che esegua le stesse mansioni (residente a Padova, senza figli) a seconda del Contratto collettivo nazionale applicato dalla sua azienda: nello specifico sono stati considerati i Ccnl Metalmeccanico di Confindustria, Metalmeccanico di Confartigianato, Turismo-pubblici esercizi firmato da Confcommercio e Commercio firmato da Confcommercio.

A balzare subito agli occhi è la notevole differenza di trattamento e di costi per l'azienda. Un impiegato d'ordine del settore Metalmeccanico-Confartigianato costa all'impresa 23.925 euro, che salgono a 30.102 (più 6.177 euro, pari a un +25.8%) se il contratto è quello di Commercio-Confcommercio. Allo stesso modo, il costo per l'impresa di un operaio magazziniere del settore Metalmeccanico-Confartigianato è di 25.179 euro l'anno, che salgono a 30.789 (più 5.610 euro, pari a un +22.3%) per un contratto del settore Commercio firmato da Confcommercio.

E se andiamo a guardare la retribuzione netta ricevuta dal lavoratore? Anche in questo caso le differenze di trattamento sono considerevoli. Un magazziniere riceve 13.592 euro netti all'anno in busta paga attraverso un Ccnl del settore Metalmeccanico-Confartigianato, cifra che sale a 16.094

CONFAPI PADOVA

Associazione delle Piccole e Medie Industrie della Provincia di Padova

euro se il Ccnl applicato è quello del Commercio-Confcommercio (2.502 euro in più, pari a un +18.4%).

Occorre poi precisare che, se è vero che il proliferare dei contratti collettivi crea costi differenti, non va dimenticato che ulteriori differenze di costo sono legate anche al diverso inquadramento Inps - Inail, in base al settore di appartenenza: un diverso inquadramento Inps - Inail determina infatti diverse aliquote contributive Inps e premi Inail diversi. Per esemplificare: se un operaio magazziniere lavora con lo stesso rischio assicurativo nel settore Commercio - Industria - Artigianato paga un premio Inail che può variare da: 35 per mille, 42 per mille o 54 per mille.

PERCHÉ QUESTE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO? «Ha senso che siano presenti queste disparità? La domanda da cui partiamo è: cosa differenzia realmente i contratti di lavoro? O, per tradurla in altri termini: le differenze rispecchiano le necessità attuali dei lavoratori? La risposta è no e la fotografia scattata lo dimostra» evidenzia **Carlo Valerio**, presidente di Confapi Padova. «La logica dei contratti multipli e differenti declinati per singole diverse organizzazioni sindacali non risponde più alle mutate condizioni della società globalizzata. E' superata. Le attuali, sempre più trasversali, funzioni del lavoro prescindono completamente dalle logiche dei contratti di settore. Di fatto, oggi i Ccnl non regolano il lavoro in quanto tale, ma si basano su elementi che definirei "accessori" come il contesto, il settore, le dimensioni dell'azienda, il territorio in cui è situata. E' nostra ferma opinione che sia giunto il momento di dar vita allo Statuto del Lavoro, prevedendo tutele generali minime garantite di base, valide per chiunque lavori. Oggi esiste uno Statuto dei lavoratori assai datato. Qualcuno propone anche uno statuto degli imprenditori, e trovo l'idea bizzarra. Entrambe le soluzioni assecondano una logica "sindacale" superata. Noi proponiamo di creare finalmente un unico Statuto del Lavoro che preveda un salario minimo garantito e tutele generali minime di base, valide per tutti, con regole uniche comuni, che annichiscano la logica della "lotta di classe". Soltanto in questo modo potremo conferire pari dignità a ogni lavoratore, lasciando poi all'ulteriore contrattazione aziendale il distinguo tra territorio e territorio, tra condizione e condizione».

«IL RIORDINO È NECESSARIO». Un intervento corroborato da quanto sostiene Giancarlo Gambalunga, consulente del lavoro e fondatore dello Studio Gambalunga & Partners, che sottolinea la complessità normativa sottostante la proliferazione dei contratti. «Il tema della proliferazione dei contratti collettivi rappresenta, per l'ambito *Jus lavoristico*, in cui tutti i giorni professionisti e imprese si trovano coinvolti, un argomento assai scottante. Infatti la delega sempre più ampia che i governi negli ultimi 10 anni hanno concesso alla contrattazione collettiva per normare materie legate alla gestione del rapporto di lavoro ha portato professionisti e imprese a dover gestire problematiche sempre più complesse legate al recupero della corretta normativa da applicare nei casi pratici, dall'elaborazione paghe alla consulenza del lavoro» afferma Gambalunga. «Un riordino in tema di contratti collettivi, avviandosi verso una riduzione del numero degli stessi, avrebbe lo stesso effetto di un Jobs Act, poiché si otterrebbe una contemporanea e incisiva semplificazione contrattuale e di gestione dei rapporti».

PERMESSI, FERIE E SCATTI DI ANZIANITÀ: QUANTE DIFFERENZE. Ma dallo studio emergono anche altre “curiosità”. Fabbrica Padova ha estrapolato a questo riguardo cinque “pillole”, estratte dalla tabella 3 di approfondimento sui contratti di lavoro allegata.

- Sapevate che in base all’inquadramento Inps i contratti Metalmeccanica-Industria e Metalmeccanica-Artigianato prevedono che sia il datore di lavoro a pagare interamente l’impiegato in caso di malattia? In altre parole il “rischio malattia” è interamente a carico dell’azienda, stranamente, poi, non è così per gli operai... E non è così, ad esempio, nel settore Turismo-Confcommercio, con l’Inps che corrisponde un’indennità dell’80% rispetto alla normale retribuzione al lavoratore ammalato.
- Il capitolo “scatti di anzianità” nella retribuzione è lo specchio fedele di come le stesse mansioni possano comportare diritti diversi per il lavoratore: il Ccnl Commercio-Confcommercio prevede 10 scatti triennali, pari, per il livello 4, a 20,30 euro; il Ccnl Metalmeccanica-Artigianato 5 scatti biennali, pari, al livello 5, a 20,25 euro; il Ccnl Metalmeccanica-Industria 5 scatti biennali, pari, al livello 3, a 25,05 euro; il Ccnl Turismo-Confcommercio contempla infine 6 scatti triennali, pari, al livello 5, a 32,54 euro.
- Un discorso analogo vale per la voce “lavoro straordinario”, normato in modo assolutamente diverso a seconda del Ccnl applicato. Un solo esempio? Nel contratto Metalmeccanica-Artigianato il lavoro notturno è pagato il 15% in più, mentre nel settore Metalmeccanica-Industria lo straordinario notturno prevede una maggiorazione del 30%: il doppio.
- E i “permessi”? Il Ccnl Commercio-Confcommercio è quello che offre più distinguo: nei primi due anni di servizio non ce ne sono; se ne hanno per 36 ore fra il terzo e il quarto anno e per 72 ore dopo il quarto. Sono già da subito 72, invece, le ore di permessi disponibili nei Ccnl Metalmeccanico-Industria e Turismo-Confcommercio, ma soltanto 16 per il Ccnl Metalmeccanica-Artigianato.
- Sapevate che in busta paga sono retribuite festività che non hanno più lo status di feste civili? Il santo paga, come recita un modo di dire popolare. Sono cinque: 19 marzo - San Giuseppe, 14 maggio - Ascensione, 4 giugno - Corpus Domini, 29 giugno - SS. Pietro e Paolo e 4 novembre - Unità Nazionale.

Nella foto Carlo Valerio. In allegato le tabelle (a cura di Fabbrica Padova e dello Studio Gambalunga & Partners) che mettono a confronto due lavoratori tipo inquadrati da Ccnl differenti, e l’elenco dei Ccnl oggi applicati nel settore manifatturiero

Diego Zilio

Ufficio Stampa Confapi Padova

stampa@confapi.padova.it

393 8510533

CONFAPI PADOVA

Associazione delle Piccole e Medie Industrie della Provincia di Padova