



FederTerziario

Con le radici piantate nel futuro

31 GENNAIO 2024 - ORE 14.30

MUSEO DELL'ARA PACIS

LA RAPPRESENTANZA DELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E IL RUOLO DELLE ASSOCIAZIONI

Come evolve il mercato del lavoro e le opportunità per le imprese con la nuova governance economica e delle politiche di sviluppo.

Relazione del Segretario Generale Alessandro Franco

Nell'aprire questa giornata di confronto e di dialogo tendente alla ricerca di spunti di riflessione per il miglioramento del mercato del lavoro e all'ampliamento delle opportunità per le imprese, partiamo da due quesiti.

1. Cosa intendiamo per rappresentanza?
2. Chi rappresenta le micro e piccole imprese?

Nel presente documento i temi trattati saranno approfonditi facendo riferimento a cosa emerge oggi dal dibattito pubblico, concentrandoci più in particolare sulle tematiche del lavoro.

Rappresentare, per FEDERTERZIARIO, *significa comprendere i bisogni e le peculiarità delle imprese associate e cercare strumenti e soluzioni che comportino una crescita e un benessere collettivo.*

Negli ultimi anni, tuttavia, il valore della rappresentanza è stato ridotto a mero dato "statico" e subordinato a un presunto "valore dinamico" della maggiore rappresentatività comparata.

Tradotto: *non importa chi e come viene rappresentato, conta "il peso", "i numeri" dei rappresentati*

(quasi sempre con riferimento ai lavoratori astrattamente coperti dai CCNL e non alle imprese).

Sebbene l'art. 39 della Costituzione tuteli il pluralismo sindacale, negli ultimi 30 anni il legislatore e la prassi amministrativa hanno utilizzato numerose norme e circolari ***per orientare***

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



FederTerziario

Con le radici piantate nel futuro

l'applicazione dei CCNL riconducibili ad un unico e solo sistema, pensato e ideato per soddisfare le esigenze delle grandi aziende che siedono al tavolo con rappresentanti propri e costruiscono sistemi di relazioni industriali "su misura". Precisamente, dall'art.1 della L.389/89 all'art.88 del D.L.34/2020, in 30 anni, ben 14 diverse norme (di cui 10 negli ultimi 12 anni), in ambiti fondamentali del diritto del lavoro, rinviano ai ***"contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative"***. L'obiettivo di questo *excursus* normativo, intensificato negli ultimi 10-12 anni, qual era? Ridurre i contratti collettivi di lavoro? Evitare il dumping contrattuale? ***Nel 2012 i CCNL depositati al CNEL erano 551, nel 2023 (dato aggiornato a giugno) erano 1.037. Raddoppiati.***

A parer nostro *l'idea costituzionale di rappresentanza mirava, invece, a raccogliere il contributo e le necessità di tutti*, dando la possibilità a ciascun soggetto di avere lo spazio giusto per tutelare la realtà che rappresenta. L'articolo 39 della Costituzione, infatti, con il *principio di libertà sindacale*, intendeva ***bilanciare gli interessi e le necessità di tutte le realtà operanti nel Paese***. Una rappresentanza libera e plurale per trovare le soluzioni adatte a tutte le imprese. ***Dunque, tutti i soggetti che rappresentano segmenti del sistema produttivo ed economico vanno riconosciuti e tutelati dall'ordinamento.***

Dopo 30 anni di utilizzo del criterio della maggiore rappresentatività comparata possiamo affermare, senza timore di smentita, che questo criterio ***non ha funzionato***, generando incertezza, disparità e contenzioso.

Tanto è vero che, negli ultimi anni, *l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, tra il 2019 ed il 2020*, è dovuto intervenire con diversi documenti di prassi, per indicare al personale ispettivo, che il ***controllo sui CCNL*** deve essere effettuato ***sul merito del trattamento economico/normativo*** effettivamente garantito ai lavoratori, e ***non solo sui sottoscrittori del CCNL, secondo il criterio, non ancora codificato, di rappresentatività comparata sul piano nazionale.***

Infatti, il ***CCNL c.d. "leader"*** (altra definizione utilizzata ma non codificata) non necessariamente garantisce le migliori tutele ai lavoratori e vi possono essere ***CCNL "non leader" che garantiscono trattamenti equivalenti o migliorativi*** e possono farlo con diversi strumenti perché ***oggi il contratto collettivo non è solo retribuzione*** ma uno ***strumento***

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



FederTerziario

Con le radici piantate nel futuro

normativo attraverso il quale si valorizza la formazione continua, (quale valore non solo per i lavoratori e l'impresa, ma anche sociale); si offrono prestazioni legate al sistema della bilateralità e welfare integrativo, quale quello derivante dai fondi di sanità integrativa; si sviluppano processi che implementano sistemi di flessibilità in un'ottica non solo di maggiore produttività, ma anche di compartecipazione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Limitando il pluralismo sindacale non si ha come effetto quello di combattere il dumping ma si finisce e per appiattire i sistemi di relazioni industriali e rafforzare posizionamenti lobbistici, senza dare risposta alle esigenze concrete di imprese e lavoratori.

Il CNEL, infatti, **ci dice** che a più della metà al dei lavoratori (54%) oggi sono applicati contratti scaduti.

Ciò significa non solo che *le retribuzioni stabilite dai contratti collettivi non sono adeguate al costo della vita*, ma che *non sono adeguate neppure le norme contrattuali* a quelle che sono le peculiarità e le necessità di un mercato in continuo e rapido cambiamento. Ne consegue che *una limitazione del pluralismo non farebbe altro che consolidare o addirittura implementare la scarsa reattività delle parti sociali nel rinnovo dei contratti a svantaggio di tutti, ma in particolar modo dei lavoratori*.

Non sarebbe forse meglio, ampliando il ragionamento fatto dall'INL, guardare alla qualità e al contenuto della contrattazione collettiva.

Il censimento permanente delle imprese Istat 2023 (riferito a dati del 2022) ci dice che il 78,9% delle imprese italiane è costituito da microimprese, percentuale che arriva al 97,4% se alle stesse, sommiamo le imprese di piccole dimensioni.

È chiaro che le grandi imprese hanno un peso occupazionale maggiore, ma se guardiamo al numero di imprese, i sistemi di rappresentanza delle imprese "minori" non solo hanno ragione di esistere ma vanno supportati e tutelati.

Le micro e piccole imprese (definite prima, "minori", perché sono state poste ai margini del dibattito e dell'agenda politica), costituiscono la quasi totalità del tessuto produttivo italiano ma, troppo spesso, sono state schiacciate dagli interessi e dal potere delle lobby, legate ai grandi gruppi industriali.

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



FederTerziario

Con le radici piantate nel futuro

La sfida di Confederazioni come la nostra è, quindi, quella di riuscire a dar voce a queste imprese e a queste necessità che non sono da altri rappresentate o che vengono sottostimate.

Anche dal punto di vista **della contrattazione collettiva**, è evidente che *non tutti gli strumenti contrattuali sono adattabili alla generalità delle imprese* e che le piccole e micro imprese hanno **necessità precipue e peculiari** che non possono essere soddisfatte da CCNL pensati per e con grandi realtà e che pertanto una **contrattazione concordata con chi ogni giorno è a fianco delle micro e piccole imprese** vuol dire consentire a queste ultime di fruire di strumenti che ne aumentano la competitività, a tutto vantaggio dell'intero sistema paese.

Ma se, come abbiamo appena visto, quattordici norme cruciali per la gestione del personale, introducono criteri (non codificati) per poter **gestire l'orario di lavoro, fruire delle agevolazioni, utilizzare l'apprendistato, gestire le tipologie contrattuali flessibili, partecipare agli appalti**, ecc. è evidente che **tali criteri possano condizionare le imprese nella libera scelta del contratto da applicare in azienda.**

Stiamo creando, di fatto, un sistema *erga omnes*, senza l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione.

Anche **in materia di salario minimo** le principali proposte sin qui circolate fanno riferimento ai concetti di "maggiore rappresentatività comparata" e alla "maggiore applicazione" per individuare i trattamenti economici minimi da garantire ai lavoratori.

Però, a questo punto non può non farci riflettere **il dato emerso da una recente relazione del CNEL** secondo cui i *contratti collettivi poco rappresentativi* vengono **applicati soltanto a circa 54.220** lavoratori. Quindi, se dobbiamo ritenere attendibile il dato secondo cui ***i lavoratori poveri in Italia sarebbero circa tre milioni***, allora non possiamo che dedurre che di questi tre milioni la quasi totalità applica dei contratti "rappresentativi", e che questi ultimi non garantiscono tutele e salari adeguati.

Quindi è giusto ragionare e confrontarsi sui concetti di rappresentanza e rappresentatività, ma non continuiamo a ritenere quest'ultima come la panacea del dumping contrattuale che, stando ai dati Uniemens, è statisticamente un non problema.

Il sistema della rappresentanza, invece, attraverso relazioni sindacali solide e plurali, ***dovrebbe***

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



FederTerziario

Con le radici piantate nel futuro

essere chiamato ad analizzare le vere problematiche ed opportunità del sistema cercando di individuare soluzioni utili ed efficaci.

Un esempio concreto è **il Rapporto CNEL** sul mercato del lavoro 1997-2001, pubblicato nel luglio 2002, nel quale venivano riportate le ragioni addotte dalle imprese alle difficoltà di reperimento di personale.

Le aziende di grandi dimensioni lamentavano una carenza di manodopera **in termini quantitativi**, le imprese minori lamentavano, come problema principale, quello **della carenza di competenze**.

Il sistema economico e politico nei successivi due decenni ha cercato di trovare strumenti che rispondessero all'esigenza di aumento occupazione in termini quantitativi (come richiesto anche dalle grandi imprese) o qualitativi (come richiesto anche da micro e piccole imprese)?

Oggi **siamo nel 2024** a parlare di **mancanza di profili professionali e competenze specifiche**, con anni di ritardo rispetto ad altri paesi europei, forse anche perché si è dato più ascolto agli interessi di pochi che alle esigenze di molti.

Il tema delle competenze oggi forse è risalito alla ribalta perché anche le grandi imprese, con il progresso tecnologico, hanno bisogno di profili qualificati.

Il nostro compito è far sì che le richieste di oggi, delle piccole e micro imprese, non siano ascoltate con 20/25 anni di ritardo.

Federterziario punta convintamente sulla valorizzazione della professionalità, anche attraverso le iniziative degli Enti Bilaterali nazionali e territoriali, grazie ad esempio alla prima piattaforma di certificazione delle competenze utilizzata dal nostro fondo interprofessionale FondItalia.

Per riuscire a sopravvivere alle moderne trasformazioni del mercato del lavoro, infatti, è cruciale puntare sulla **formazione**, così come serve dare slancio alle **politiche attive**, riscoprendo il valore del **partenariato pubblico – privato**. Dobbiamo puntare sulla **cooperazione tra istituzioni, imprese, corpi sociali, scuole, università**, per dare vita a iniziative che permettano di collegare fabbisogni e necessità dei vari soggetti coinvolti, per creare dei veri e propri mercati del lavoro territoriali o interterritoriali autosufficienti, sostenibili e capaci di produrre ricadute sociali positive e di crescita nel contesto in cui operano.

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



FederTerziario

Con le radici piantate nel futuro

Nel corso del testo è stato citato più volte l'articolo 39 della Costituzione, ma deve essere menzionato anche **l'art. 41 della Costituzione** che tutela la ***libera iniziativa economica privata***, che non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

Le aziende, oggi, nell'esercizio della libera iniziativa economica, garantita loro dall'art.41 della Costituzione **devono** (e in molti casi **vogliono**) dimostrare la propria attenzione **ai temi ambientali**, alla **responsabilità sociale** e naturalmente alla **sicurezza su lavoro** che purtroppo in Italia paga ancora un intollerabile prezzo in infortuni e morti sul lavoro.

Soprattutto per ciò che concerne la responsabilità sociale, la dignità del lavoro, la sicurezza negli ambienti di lavoro noi, quali corpi intermedi, possiamo dare un supporto decisivo alle imprese e ***dobbiamo contribuire alla diffusione della cultura della sicurezza*** e di un ***senso di responsabilità sociale*** condivisa creando appunto sinergie strategiche tra istituzioni, imprese e corpi sociali.

Il messaggio principale da far passare è che è possibile collegare fabbisogni e necessità dei vari soggetti coinvolti senza trascurare i valori fondamentali di salute e sicurezza.

Anche la crisi demografica in atto sta producendo ***importanti squilibri all'interno del mercato del lavoro e delle organizzazioni produttive***, **incidendo in maniera rilevante sulla posizione dei singoli lavoratori e sulla sostenibilità stessa dei moderni sistemi di welfare, con evidenti riflessi nella partecipazione al mercato del lavoro delle donne.**

Ecco perché quello ***della salute e del benessere dei lavoratori***, è un tema chiave ***per garantire sostenibilità e produttività del lavoro.***

Le esigenze formative crescenti, i carichi di cura sempre più gravosi, la scarsa presenza di infrastrutture sociali, bisognano di welfare differenziato per età, condizioni familiari, lavorative e territoriali, evidenziando come ***la bilateralità possa essere una vera infrastruttura sociale***, indispensabile per garantire prestazioni di sostegno cucite su misura delle micro, piccole e medie imprese e dei lavoratori che in esse operano.

Come FederTerziario, nei nostri 30 anni di storia, abbiamo sempre sentito la responsabilità del nostro ruolo, cercando di costituire un valore aggiunto per le nostre associate.

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



Oggi vogliamo contribuire ad avviare una nuova stagione di relazioni industriali sempre più inclusive e capaci, finalmente, di valorizzare le peculiarità e le potenzialità delle micro, piccole e medie impresa, che con orgoglio rappresentiamo.

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it