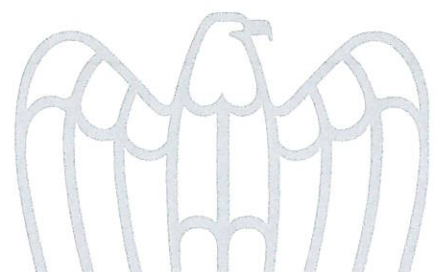


**AUDIZIONE NELL'AMBITO DELL'ESAME DELLE PROPOSTE DI  
LEGGE IN MATERIA DI GIUSTA RETRIBUZIONE E SALARIO  
MINIMO (A.C. 141, 210, 216, 306, 432, 1053)**

**Commissione Lavoro – Camera dei Deputati**

**AUDIZIONE PARLAMENTARE DI CONFINDUSTRIA MODA**

19 maggio 2023



## PREMESSA 1

*Confindustria Moda, operante nell'ambito di Confindustria, è la Federazione delle 7 associazioni di rappresentanza dei principali comparti industriali della moda: tessile-abbigliamento, calzature, pelletteria, oreficeria, occhialeria, concia e pellicceria.*

Nel suo insieme, nel 2022 l'industria della moda e accessori ha sviluppato un fatturato di 108 miliardi di euro, con un export di 80,5 miliardi, una bilancia commerciale attiva per 35,2, circa 60.000 imprese con oltre 540.000 addetti complessivi.

Nell'ambito delle associazioni appartenenti a Confindustria Moda vengono stipulati 6 CCNL:

- Tessile – abbigliamento
- Calzature
- Pelletteria
- Occhialeria
- Oreficeria
- Concia

## PREMESSA 2

Sui temi generali sull'attuazione dell'art.36 sulla giusta retribuzione e sul salario minimo legale nonché sulla critica puntuale ai progetti di legge in discussione Confindustria Moda fa integrale riferimento alle posizioni già espresse da Confindustria nell'audizione del 20 aprile scorso.

In particolare, qui si richiamano integralmente le considerazioni espresse da Confindustria in materia di:

- rapporto tra la legge e la contrattazione e salario minimo legale;
- individuazione del CCNL di riferimento per ogni settore, con il connesso tema dei "perimetri contrattuali", e disciplina della rappresentanza, sia delle organizzazioni sindacali che delle associazioni d'impresa;
- la distinzione tra TEM e TEC nei contratti collettivi in rapporto alla disciplina di legge.

In questa sede, quindi, ci limitiamo ad esprimere alcune considerazioni puntuali sulla realtà del settore industriale della moda e accessori che Confindustria Moda rappresenta.



## 1. CCNL DELLA MODA E SALARIO MINIMO

*In alcuni recenti studi (di fonte INPS) si è annoverato il tessile-moda (con i relativi contratti nazionali) tra i settori economici che non raggiungono la soglia dei 9,00 euro/ora, indicata da alcuni progetti di legge come auspicato indicatore del salario minimo legale.*

A tale riguardo, occorre sottolineare quanto segue:

- a) Se per 9,00 euro/ora si intende un salario/stipendio minimo mensile lordo di circa 1.560 euro (9 euro x 173 ore/mese) possiamo affermare che in tutti i CCNL del settore tale soglia sia ampiamente rispettata per tutti i livelli degli inquadramenti contrattuali ad eccezione del 1° livello, cioè il livello retributivo più basso riservato alle mansioni semplici e non qualificate (ad es. gli addetti alle pulizie) o come livello di ingresso con automatico passaggio ai livelli superiori entro pochi mesi. Nel CCNL tessile-abbigliamento il minimo retributivo del 1° livello è attualmente pari a 1.270 euro (mentre già dal secondo si passa a 1620 euro/mese). Tuttavia, i lavoratori inquadrati al 1° livello risultano da tempo pochissimi, statisticamente ininfluenti.
- b) Comunque, nei contratti nazionali rinnovati nelle ultime settimane, o attualmente in fase di rinnovo, a proposito del 1° livello si stanno adottando le due seguenti soluzioni:
  - o un aumento retributivo più che proporzionale (rispetto agli altri livelli dell'inquadramento) che in due/tre anni porta il minimo retributivo almeno ai suddetti 1.560 euro mensili;
  - oppure l'eliminazione totale del primo livello dall'inquadramento contrattuale.

In questo modo, anche questo problema residuale sarà a breve superato in tutti i CCNL della moda.

- c) In ogni caso, per poter realizzare un'analisi comparativa attendibile tra minimo retributivo espressione dei CCNL e salario minimo legale, risulterebbe anche necessario chiarire il significato concreto della soglia dei 9 euro/ora, anche con riferimento ai diversi significati di TEM e TEC:
  - si fa riferimento alle ore di effettivo lavoro (che su 173 ore teoriche mensili, tenuto conto solo delle ferie e dei permessi per riduzione di orario ed ex festività, di fatto si riducono da 173 a 152)?
  - Come si contano i ratei di tredicesima (e dell'eventuale quattordicesima) e il salario differito?
  - E i costi sostenuti mensilmente dalle imprese per i vari istituti del welfare contrattuale?

Su questi aspetti operativi/pratici, la formulazione contenuta nei progetti di legge in discussione risulta in molti casi troppo generica, con indicazioni in alcuni casi riferibili al TEM,



in altri riferibili invece al TEC: ma TEM e TEC rappresentano istituti e valori distinti che non devono essere confusi. Ciò soprattutto se al mancato rispetto del salario minimo legale *conseguono precise sanzioni, rispetto alle quali è necessaria la massima trasparenza.*

## 2. CCNL E RAPPRESENTANZA

Ai fini del corretto funzionamento del salario minimo legale collegato ai contratti collettivi nazionali di lavoro, occorre necessariamente una puntuale definizione della disciplina della rappresentanza. La questione è stata affrontata in termini generali da Confindustria: qui ci limitiamo a una descrizione della situazione della rappresentanza e della connessa contrattazione collettiva nel settore moda.

Nel nostro settore industriale sono storicamente stipulati ed attivi una pluralità di CCNL “maggiormente rappresentativi”: come già detto, almeno 6 tra le associazioni aderenti a Confindustria Moda. Il loro “perimetro” è ancora sostanzialmente fondato sulla materia prima lavorata o sul prodotto / processo produttivo, mentre le aziende più evolute sono già da tempo rivolte più al mercato di sbocco che alla fase produttiva. Risulta, pertanto, auspicabile (come peraltro già indicato negli accordi interconfederali del 2009 e del 2018 in materia di assetti contrattuali) che si giunga ad una progressiva semplificazione dell’attuale assetto, che sarà certamente favorita dal processo di forte integrazione associativa impresso al sistema dalla costituzione della federazione Confindustria Moda.

Tuttavia, nel settore esistono ed interagiscono altri CCNL: quello sottoscritto dalle associazioni artigiane per i dipendenti delle imprese dell’artigianato, che in alcuni casi tendono ad espandere impropriamente il relativo perimetro anche alle PMI industriali, e quello di altre associazioni minoritarie come la Confapi, che operano in diretta concorrenza con i “nostri” CCNL (e questa si configura come un’anomalia da superare).

Inoltre, operano nel settore una quantità veramente eccessiva di “**contratti pirata**”, cioè di piccoli contratti (non a caso auto-definiti “nazionali”), nati su iniziativa di piccoli consorzi/associazioni d’impresa, spesso coordinati da consulenti del lavoro, e firmati da sindacati minori tendenzialmente compiacenti (si consideri l’ultimo caso di CCNL “pirata” nel settore conca, stipulato da un piccolo gruppo di imprese operanti nella zona di Arzignano).

Tali CCNL “pirata”, tutti regolarmente depositati al CNEL, presentano generalmente minimi retributivi contrattuali largamente inferiori rispetto a quelli definiti dai CCNL maggiormente rappresentativi (anche del 30-40%), con una disciplina dello svolgimento del rapporto di lavoro che propone condizioni generali molto inferiori. Nel complesso, non è improprio parlare di “dumping contrattuale”.



Ciò anche se, in alcuni casi, la forma di tali CCNL appare anche più curata e coerente rispetto a quella dei CCNL principali, perché normalmente risulta il frutto di uno studio accademico o professionale “a tavolino”, piuttosto che il risultato (spesso faticoso e contrastato) di una effettiva opera di mediazione e compromesso nell’ambito di una vera contrattazione tra parti rappresentative di interessi contrastanti.

Non esiste una quantificazione ufficiale del numero di lavoratori del settore moda a cui si applicano questi CCNL “pirata”. Tuttavia, in base ai numeri ufficiali dell’Istat, alle statistiche INPS e alle nostre stime d’esperienza, valutiamo che il fenomeno riguardi tra 40.000 e 60.000 lavoratori, con una forte diffusione nelle regioni meridionali (ma non solo) e con una predilezione per le lavorazioni in cui è più alta la componente del costo del lavoro rispetto al capitale investito. Tali numeri definiscono da una parte un fenomeno quantitativamente molto significativo, dall’altra una situazione con un pericoloso potenziale impatto negativo sulla reputazione di tutto il settore.

Rispetto ai “contratti pirata” avanziamo due considerazioni:

- rappresentando una concreta situazione di concorrenza sleale, occorre operare per un progressivo superamento del fenomeno. Una nuova disciplina della rappresentanza sindacale (dei datori di lavoro e dei lavoratori) collegata all’applicazione erga omnes dei contratti maggiormente rappresentativi va indubbiamente in questa direzione.

Nei CCNL della moda, nel corso dell’ultima tornata di rinnovi contrattuali del 2020-2021, è già stato raggiunto un accordo che testimonia la buona volontà del sistema: l’impegno delle aziende committenti ad affidare lavori in appalto o di fornitura nella filiera solo ad imprese che applicano i contratti collettivi sottoscritti da parti sociali maggiormente rappresentative.

- Tuttavia, occorre anche considerare le (buone) motivazioni industriali che sono state alla base della nascita e sviluppo del fenomeno stesso, cioè la necessità o il tentativo di mantenere in Italia (specie nei territori del mezzogiorno) lavorazioni ad alto contenuto di lavoro che altrimenti sarebbero state in larga parte delocalizzate in paesi terzi. Pertanto, nella fase di introduzione in Italia di una nuova normativa sul salario minimo (contrattuale o legale) occorrerebbe definire una fase transitoria non breve, accompagnata da apposite misure di accompagnamento rivolte alle imprese, per consentire un ordinato adeguamento alla nuova situazione (evitando ulteriori delocalizzazioni o nuove forme di illegalità).

