



XI Commissione permanente
Lavoro Pubblico e Privato
Camera dei Deputati

**Audizione nell'ambito dell'esame
delle proposte di legge C. 141 Fratoianni,
C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte,
C. 432 Orlando e C. 1053 Richetti,
recanti disposizioni in materia di giusta
retribuzione e salario minimo**

26 aprile 2023

Contributo di CONFLAVORO PMI

Conflavoro PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

Introduzione

La discussione sull'opportunità di introdurre il salario minimo nell'ordinamento italiano viene generalmente ricondotta -in via quasi del tutto automatica- alla volontà di dare piena attuazione all'articolo 36 della nostra Costituzione, il quale prevede che *"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*.

Un principio che certamente non è, di per sé, in alcun modo in discussione, quanto piuttosto può essere messa in discussione la visione secondo cui la relativa attuazione debba passare necessariamente attraverso l'ipotesi di una retribuzione minima garantita o salario minimo, che sia esso stabilito per legge o previsto dalla contrattazione collettiva.

Siamo certamente tutti concordi nel ritenere che **l'azione di abbattimento della povertà da lavoro, dei salari troppo bassi e delle relative diseguaglianze rimane una delle necessità più urgenti da realizzare all'interno del nostro mercato del lavoro**, al fine di eliminare una volta per tutte quel drammatico fenomeno rappresentato dalla popolazione dei cosiddetti *working poors*.

Ma riteniamo che la risoluzione a tale problema non risieda nell'introduzione del salario minimo così come prescritto dai disegni di legge in esame in questa sede i quali, nell'attuale impostazione, rischiano di portare ad affrontare una questione così delicata in maniera esclusivamente ideologica, non consentendo di addivenire ad una soluzione effettiva che possa ridare la giusta dignità alla figura del lavoratore in quanto tale.

La valutazione sull'opportunità di introdurre il salario minimo deve infatti necessariamente passare da una serie di considerazioni che riguardano il nostro contesto generale e che tengano in debita considerazione tanto il punto di vista dei lavoratori, quanto quello degli imprenditori, su cui si scaricano i costi del lavoro.

Secondo Conflavoro PMI, che già nella precedente legislatura ha portato ed esposto il proprio punto di vista su questo tema nelle opportune sedi istituzionali, la visione di prospettiva deve poter **contemperare le esigenze dei due principali soggetti coinvolti nella partita**, ovvero la giusta ed imprescindibile -già menzionata- difesa dei **lavoratori** in condizione di maggiore debolezza e le concrete e reali esigenze di chi il lavoro lo crea, ovvero **le aziende e gli imprenditori**, al fine di evitare la prefigurazione di un sistema che sia in grado di difendere i lavoratori solo sulla carta, anziché mettere concretamente le aziende in condizione di aumentare i propri ricavi, e conseguentemente di aumentare le retribuzioni dei propri dipendenti.

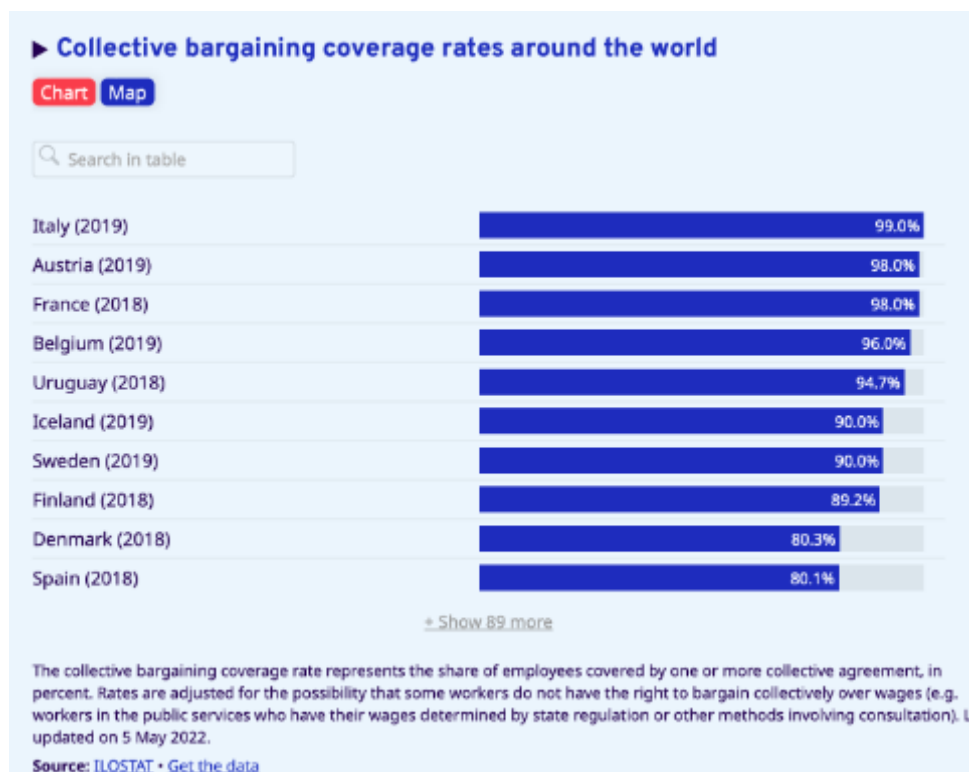
Si creerebbe così un circolo virtuoso in cui il diritto del lavoratore sarebbe garantito da una non penalizzazione delle ragioni finanziarie dell'imprenditore che al contrario, soprattutto per le Piccole e Medie Imprese -il cui equilibrio di sopravvivenza economica è più fragile rispetto a realtà aziendali di maggiore entità- potrebbe invece tradursi in una disincentivazione all'assunzione o in una contrattualizzazione non corretta, rischi che chiaramente vanno combattuti e scongiurati con ogni mezzo.

Lo scenario italiano: stato della contrattazione collettiva e costo del lavoro

L'Italia è tra quei Paesi in Europa -insieme ad Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia- in cui non esiste una legge sul salario minimo, ma nel nostro Paese questo è in buona parte dovuto alla forza e alla diffusione della contrattazione collettiva, grazie a cui si tende a gestire i salari in maniera differenziata a seconda del settore.

Stando agli ultimi dati disponibili divulgati infatti, **il tasso di copertura della contrattazione collettiva in Italia corrisponde a cifre addirittura prossime al 100%** (100 per cento per l'Ocse, 99 per cento per l'Ilo, 100 per cento nella Structure of Earnings Survey di Eurostat, 97 per cento nella European Company Survey di Eurofound e 94,3 per cento nei dati Cnel-Uniemens) riducendo, in proporzione, gli ambiti non coperti da

contrattazione collettiva a una percentuale estremamente ridotta - motivo per cui, tra le altre cose, **potrebbe risultare pressoché superfluo rendere applicabile un salario minimo legale esclusivamente negli ambiti non coperti da contrattazione collettiva**, così come disposto da alcuni dei disegni di legge in discussione.

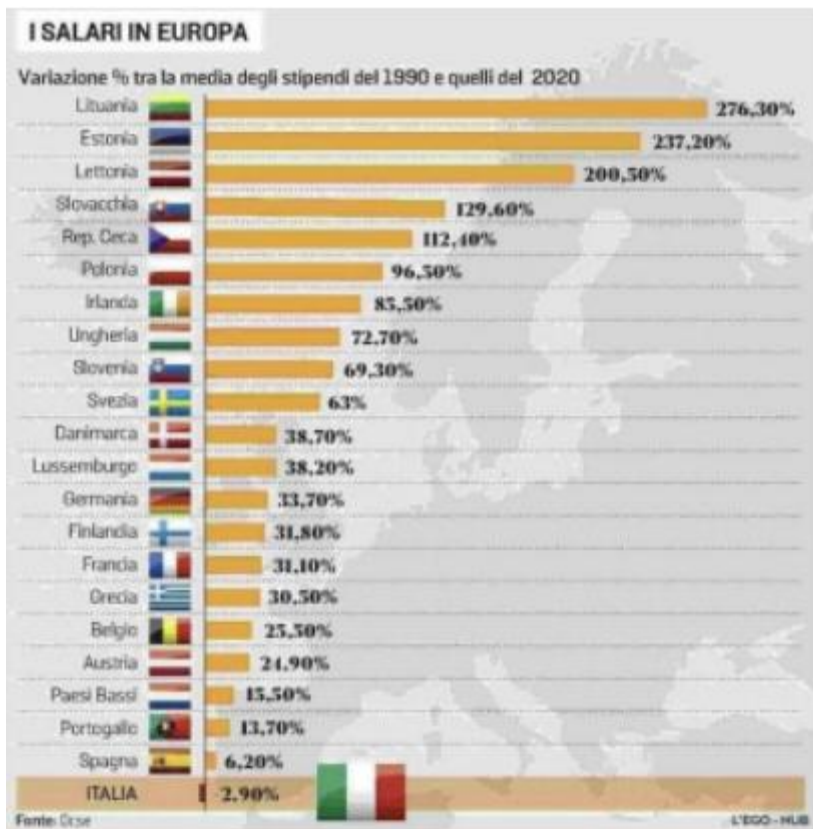


Guardando poi a tali percentuali in relazione alle disposizioni della **direttiva comunitaria 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea** recentemente approvata, il nostro Paese si troverebbe nella condizione di aver già raggiunto la prescrizione prevista (ovvero il tasso di copertura pari almeno alla soglia dell'80%) per la realizzazione della promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, di cui all'articolo 4 della direttiva stessa.

Parimenti, è opportuno ricordare in questa sede come **la direttiva non prescrive l'obbligo per gli Stati membri di introdurre un salario minimo laddove non sussista o non sia stabilito dalla contrattazione collettiva**, né tantomeno prevede l'introduzione di un salario minimo univoco all'interno dell'Unione Europea.

Piuttosto, il dispositivo si "limita" a stabilire delle prescrizioni minime a livello comunitario e a fissare eventuali obblighi procedurali per l'adeguatezza dei salari minimi legali, lasciando quindi amplissima discrezionalità agli Stati membri, fermo restando il rispetto del diritto di tutti i lavoratori ad un'equa retribuzione, che assicuri, a loro e alle rispettive famiglie, un livello di vita dignitoso.

Tuttavia, nonostante la rilevanza del dato legato alla diffusione della contrattazione collettiva in Italia, non bisogna tralasciare come **il nostro Paese figuri tra quelli in cui i salari sono aumentati in misura minore, in percentuale, nel corso degli ultimi decenni**, a causa di una crescita frenata e difficile del nostro Sistema Impresa.

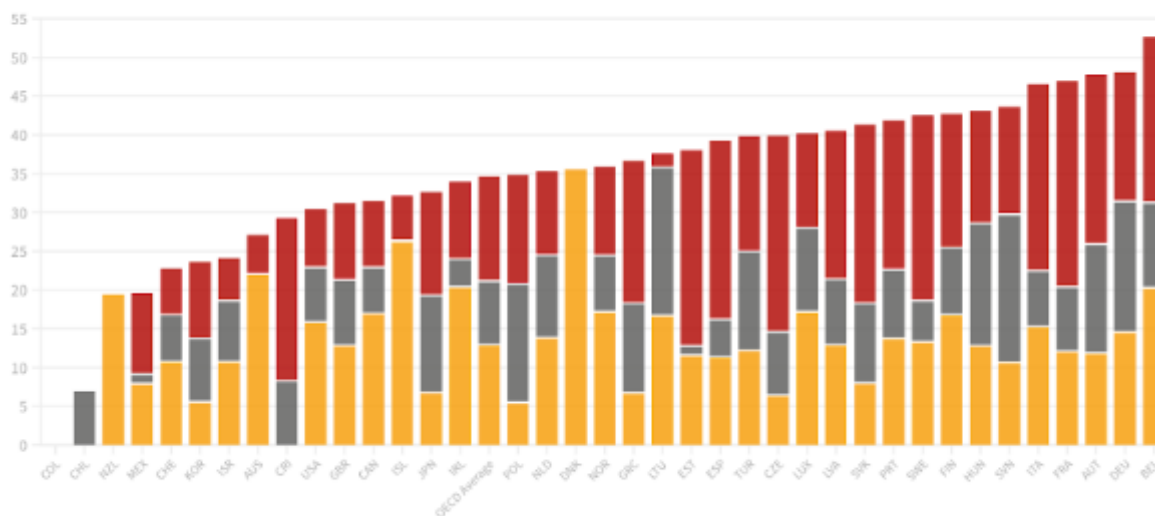


Ma soprattutto, la **pressione fiscale nel nostro Paese si conferma tra le più alte in termini assoluti**. Guardando in particolare ai costi del lavoro, si rileva che il cuneo fiscale italiano è tra i più alti in Europa. Secondo il Rapporto *Taxing Wages* dell'Ocse, infatti, è stato pari al 46,5% nel 2021, classificando l'Italia al quinto posto tra i 38 Paesi che aderiscono a tale Organizzazione internazionale.

Labour taxes vary considerably across OECD countries with the tax wedge for the average single worker ranging from 0% in Colombia to 52.6% in Belgium

Taxes as % of labour costs for the average single worker, 2021

Toggle individual components ON/OFF: ■ Income tax ■ Employee SSC ■ Employer SSC



Source: OECD (2022) *Taxing Wages 2022*. OECD Publishing, Paris. Single individual without children at the income level of the average worker. Includes payroll taxes where applicable. In Colombia, the single worker at the average wage level did not pay personal income taxes in 2021, and their contributions to pension, health and employment risk insurances are considered to be non-tax compulsory payments (NTCPs) and therefore are not included as taxes in the Taxing Wages calculations.

Alla luce di tali considerazioni, bisogna dunque interrogarsi su quanto la fissazione di un salario minimo legale nel nostro Paese possa contribuire, effettivamente, a risolvere le problematiche legate alla necessità di ridare dignità ai lavoratori, soprattutto quelli afferenti alle fasce di reddito più basse.

La soluzione più giusta da adottare dovrebbe forse riguardare l'introduzione di interventi legislativi volti a tagliare i costi del lavoro in Italia e la relativa tassazione, conseguentemente consentendo alla contrattazione collettiva di espandersi ulteriormente anche laddove, ad oggi, sebbene in minima parte, non garantisce copertura.

La problematica più ingente risiede infatti nel peso che ha oggi, per un'azienda, la possibilità di sostenere i costi del lavoro e la relativa pressione fiscale e contributiva.

A titolo di ulteriore riflessione, non bisogna poi sottovalutare che **la fissazione di un salario minimo per legge, senza che venga previsto un relativo adeguamento dei livelli salariali superiori, comporterebbe uno squilibrio enorme in termini di disegualianza tra livelli di mansioni professionali.** Pertanto, in virtù del rispetto del principio di equità della retribuzione e di adeguatezza della corresponsione monetaria alle mansioni da svolgere e al relativo livello di professionalità, si dovrebbe immaginare, contestualmente alla fissazione di una soglia di minima retribuzione, di adeguare in modo corrispondente i livelli contrattuali superiori al fine di non alimentare la disparità salariale.

Ma un'azione di tal genere quanto costerebbe alle nostre aziende? E soprattutto, quante delle nostre imprese sarebbero in condizione di sostenere questi adeguamenti in termini di costi del lavoro e relativa tassazione?

Volendo provare a rispondere a tali interrogativi, il Centro Studi di Conflavoro PMI ha provato ad effettuare una **simulazione ipotizzando una fissazione del salario minimo legale a 9 euro, così come prescritto da alcuni dei disegni di legge in esame, prendendo a riferimento il CCNL del commercio e calcolando i conseguenti aumenti generati sui livelli contrattuali superiori al minimo**, che secondo l'ipotetico effetto a cascata generato provocherebbero un ipotetico **aumento pari a 15,83%**:

	<i>Attuale Paga Oraria come attualmente previsto da CCNL</i>	<i>Ipotesi Paga Oraria con adeguamento Salario Minimo</i>	<i>Differenziale Orario</i>
Quadro	€ 16,38	€ 18,98	€ 2,6
I livello	€ 13,67	€ 15,83	€ 2,16
II livello	€ 12,23	€ 14,17	€ 1,94
III livello	€ 10,58	€ 12,60	€ 1,72
IV livello	€ 9,82	€ 11,37	€ 1,55
V livello	€ 9,17	€ 10,62	€ 1,45
VI livello	€ 8,53	€ 9,88	€ 1,35
VII livello	€ 7,77	€ 9,00	€ 1,23

Tabella 1: ipotesi di calcolo paga oraria CCNL Commercio - Raffronto tra paga oraria attualmente prevista e paga oraria disposta con fissazione del salario minimo a 9 euro

	<i>Livello minimo retributivo mensile come attualmente previsto da CCNL</i>	<i>Ipotesi Livello minimo retributivo mensile con adeguamento Salario Minimo</i>	<i>Differenziale Mensile</i>
Quadro	€ 2.752,50	€ 3.188,64	€ 436,14
I livello	€ 2.296,00	€ 2.659,44	€ 363,44
II livello	€ 2.054,00	€ 2.380,56	€ 326,56
III livello	€ 1.829,00	€ 2.116,80	€ 287,8
IV livello	€ 1.650,00	€ 1.910,16	€ 260,16
V livello	€ 1.540,00	€ 1.784,16	€ 244,16
VI livello	€ 1.433,50	€ 1.659,84	€ 226,34
VII livello	€ 1.305,50	€ 1.512,00	€ 206,50

Tabella 2: ipotesi di calcolo paga mensile CCNL Commercio - Raffronto tra paga mensile attualmente prevista e paga mensile disposta con fissazione del salario minimo a 9 euro

Al di là della quantificazione dell'aumento che si verificherebbe per il dipendente, di per sé non particolarmente significativo (se si considera che la cifra stimata è calcolata sull'ammontare lordo), per provare a stimare l'aumento dei costi per il datore di lavoro a partire dalle stime sopra riportate, abbiamo effettuato una **comparazione tra il costo del lavoro attuale e il costo del lavoro adeguato agli aumenti previsti con la fissazione di un salario minimo a 9 euro**, prendendo come parametro di riferimento un IV livello:

<i>IV livello adeguamento Sal. Min.</i>	<i>Costo 14 Mensilità adeguamento Sal. Min.</i>	<i>IV livello attuale CCNL</i>	<i>Costo 14 Mensilità attuale CCNL</i>	<i>Differenziale annuale per singolo dipendente</i>
€ 1.910,16	€ 26.742,24	€ 1.650,00	€ 23.100,00	€ 3.642,24

Tabella 3: ipotesi di calcolo costo del lavoro annuale (14 mensilità) - CCNL Commercio, IV Livello

Volendo provare ad estendere il ragionamento su un contesto aziendale riguardante una PMI, **prendendo ad esempio un modello aziendale con 20 dipendenti**, è evidente come il risultato ottenuto ci dia una stima del notevole aumento, in termini di costi, per il datore di lavoro, sempre prendendo a riferimento il caso in cui la retribuzione del IV livello venisse adeguata in corrispondenza alla fissazione di un salario minimo a 9 euro l'ora:

<i>Costo annuo 20 dipendenti adeguamento Sal. Min.</i>	<i>Costo annuo 20 dipendenti attuale CCNL</i>	<i>Differenziale annuale per 20 dipendenti</i>
€ 534.844,80	€ 462.000,00	€ 72.844,80

Tabella 4: ipotesi di calcolo costo del lavoro annuale (14 mensilità) - CCNL Commercio, IV Livello, su ipotesi di impresa con 20 dipendenti

Oltre agli ingenti aumenti in termini di costo del lavoro dunque, opportunamente stimati dagli esempi sopra riportati, è opportuno altresì sottolineare come le ripercussioni in termini di costi si verificherebbero anche sui lavoratori in qualità di consumatori, in quanto gli incrementi dei costi verrebbero chiaramente scaricati lungo tutta la catena del valore, sino ad arrivare ai conseguenti aumenti del costo della vita e del fenomeno inflazionistico. Verosimilmente, si tratterebbe quindi di un meccanismo portatore di una diminuzione del potere d'acquisto dei lavoratori, anziché di un aumento del relativo benessere.

Senza contare il fatto che, chiaramente, nel quadro del ragionamento complessivo, bisognerebbe dare per scontata l'attivazione di quell'automatismo per cui il salario, essendo appunto il minimo garantito per legge, dovrebbe essere costantemente adattato alle eventuali oscillazioni relative all'adeguamento del costo della vita.

La rappresentatività: misurazione e contrattazione collettiva

Aggiuntivamente, non bisogna poi tralasciare un'ulteriore questione legata in via complementare al dibattito sul salario minimo, anch'essa affrontata dai disegni di legge in discussione, che è il **tema della rappresentatività**.

Fermo restando che una definizione di cosa si intende per maggiore rappresentatività non esiste ad oggi, per legge, nel nostro ordinamento, così come non sono fissati per legge dei criteri in base a cui misurare o testare la maggiore rappresentatività delle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro a livello comparativo sul piano nazionale, riteniamo che **il criterio di misurazione di questa rappresentatività debba essere basato sulla rilevazione del numero degli iscritti e/o aderenti alle realtà associative dei lavoratori e dei datori di lavoro**, e non sul numero di soggetti che applicano i relativi contratti collettivi.

Non riteniamo infatti corretta la volontà di attribuire un ruolo di preminenza sociale a un numero ristretto di organizzazioni sindacali, che in assenza di qualsivoglia specificazione o definizione normativa sostanziale alla base dell'assunto "*comparativamente*", si assumerebbero un riconoscimento economico e sociale basato su un'egemonia sindacale oggi superata. L'INPS, seppur solo a fini statistici, periodicamente rileva il numero di aziende e di lavoratori che applicano un determinato contratto - analisi che dipinge una determinata contrattazione come la più applicata, nonostante le stesse organizzazioni sindacali firmatarie abbiano affermato, anche in questa sede, che le imprese che applicano i contratti da loro sottoscritti non aderiscono alle stesse che lo hanno firmato. Provando ad analizzare le tre ragioni per cui tale fenomeno è così esteso nella nostra realtà nazionale, secondo Conflavoro PMI si può ragionevolmente ritenere che:

- il primo fattore che spinge le imprese ad applicare un determinato contratto sottoscritto da determinate organizzazioni sindacali risiede nell'aver attribuito -o forse, circoscritto- il termine di "*comparativamente maggiormente rappresentative*" esclusivamente a determinati soggetti, senza che il nostro ordinamento abbia mai prescritto le modalità e/o i criteri per essere definito tale;
- il secondo motivo è il vantaggio dato alle imprese, che applicano la contrattazione sottoscritta dalle così definite "*OO. SS. comparativamente maggiormente rappresentative*" da norme di legge e circolari applicative; vantaggi che vanno dalla possibilità di utilizzare sgravi contributivi, all' utilizzo di strumenti di flessibilità nella gestione del personale;
- infine, a tali aspetti si aggiunge un terzo fattore legato ad un utilizzo inadeguato della propria riconoscibilità da parte di alcune organizzazioni sindacali che, in virtù di tale aspetto, troppo spesso indirizzano, anche forzatamente, le realtà imprenditoriali alla sottoscrizione dei propri contratti collettivi attuando, di fatto, delle azioni potenzialmente lesive del diritto di libertà associativa e sindacale dell'impresa, che per timore di ritorsioni si sente vincolata ad accettare.

A valle di tali constatazioni, va evidenziato il fatto che **la rappresentatività sindacale, in una democrazia che si rispetti, deve stimolare e permettere la nascita di nuove organizzazioni sindacali dove datori di lavoro e/o lavoratori**, che non si rivedono nelle vecchie strutture, **possano avere la possibilità di crescere e moltiplicare i propri iscritti, con strumenti e leggi che garantiscano una parità di trattamento rispetto alle organizzazioni già esistenti**. Sarebbe dunque opportuno che il legislatore mettesse in atto norme anche a tutela dei piccoli, e non esclusivamente a tutela dei grandi e potenti sindacati.

E' evidente, dunque, come non possa essere una legge selettiva sulla rappresentanza a risolvere il problema dei lavoratori in condizione di povertà, quanto piuttosto sarebbe opportuno spingere la contrattazione collettiva verso la pluralità dell'associazionismo sindacale, nel pieno rispetto di ogni libertà e pluralismo sanciti dall'articolo 39 della nostra Costituzione e dicendo no all'applicazione di un contratto "corporativo" unico per ciascun settore, che consentirebbe esclusivamente ad un nucleo ristretto di associazioni sindacali di mantenere un regime di autotutela e di egemonia sindacale attraverso una condotta apertamente anticostituzionale.

Da ultimo, **l'ipotesi di fissazione di un salario minimo per legge potrebbe potenzialmente rappresentare un incentivo alle aziende ad allontanarsi dalla contrattazione collettiva**, aumentando i relativi fattori di rischio e spostando il sistema, nel suo complesso, verso una diminuzione dei livelli di flessibilità.

La proposta di Conflavoro PMI per un trattamento salariale dignitoso

Le riflessioni condotte sin qui sono utili a farci comprendere come la delicatissima questione dell'introduzione di una retribuzione minima per legge, se non accompagnata da un taglio della tassazione sul costo del lavoro, sarebbe del tutto inefficiente, se non addirittura controproducente, tanto per i lavoratori, quanto per le imprese, dal momento che alle condizioni sopra descritte potrebbe raggiungere delle cifre insostenibili, con delle conseguenze negative anche sul tasso di occupazione e una limitazione delle assunzioni.

Come Conflavoro PMI riteniamo dunque che non si possa immaginare di fissare il concetto di equa retribuzione e di trattamento salariale dignitoso in via indipendente da una reale valutazione delle conseguenze che l'elevato costo del lavoro scarica sulle aziende italiane.

Partendo dall'assunto secondo cui una retribuzione minima e dignitosa non può e non deve essere slegata dal costo del lavoro, perché altrimenti significherebbe scaricare tutti i costi esclusivamente sulle aziende, la proposta di Conflavoro PMI si articola sulle seguenti direttrici:

➤ Detassazione e Decontribuzione Superminimi e Straordinari

Senza un abbattimento della tassazione, il salario minimo rappresenta una misura insostenibile per le imprese, soprattutto per quelle di piccole e medie dimensioni, in quanto produrrebbe un ulteriore ed eccessivo aumento del costo del lavoro a carico degli imprenditori. Si propone dunque una detassazione e una decontribuzione delle componenti della retribuzione dei lavoratori dipendenti riferite a superminimi e straordinari, al fine di incentivare una contrattazione di prossimità per le imprese che sono nelle condizioni di aumentare le retribuzioni previste dai livelli contrattuali e di incentivare i lavoratori, quando necessario, a lavorare oltre le 8 ore per aumentare la produttività e i ricavi delle aziende, contestualmente aumentando il netto percepito per le ore di straordinario.

➤ Detassazione rinnovi e aumenti CCNL

La detassazione e decontribuzione di superminimi e straordinari dovrebbe essere accompagnata da un'ulteriore misura di detassazione sugli aumenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, sia a carico del datore di lavoro sia del lavoratore. Con questa tipologia di intervento, prefigurerebbe nuovamente una situazione *win win* tra datori di lavoro e lavoratori, in quanto consentirebbe di ottenere tanto un risparmio in termini di costo lordo per l'azienda, quanto un aumento netto in busta paga per il dipendente.

➤ Innalzamento No Tax Area

A titolo di ulteriore accorgimento fiscale per portare beneficio tanto alle imprese, quanto ai lavoratori, si propone l'innalzamento della No Tax Area (ovvero la soglia di reddito entro la quale non è dovuto il pagamento dell'Irpef), a **ventimila euro**. Tale proposta è stata già precedentemente avanzata da Conflavoro PMI nell'ambito dei dibattiti istituzionali condotti sul tema del salario minimo, proponendo una fissazione della soglia a sedicimila euro. Nella sede odierna, si è ritenuto opportuno rivedere la stessa al rialzo in

relazione alla particolare complessità della congiuntura economica contemporanea e agli ingenti rincari in termini di costi generati sui lavoratori, in primis per via del caro energia e dell'inflazione.

Conclusioni

Ribadiamo dunque in questa sede, nuovamente, che la garanzia di una retribuzione minima e dignitosa, adeguata alla condizione di ciascun lavoratore, rimane un'emergenza da risolvere e in tempi rapidi, ma nella modalità più adatta da cui possa conseguire una soluzione costruttiva.

Siamo concordi nel ritenere che l'insussistenza, in un ordinamento costituzionale, di lavoratori in condizione di povertà e a cui vengono corrisposti salari ingiustificatamente bassi è misurativa del grado di civiltà del relativo Paese, ma la definizione di un salario minimo per legge, o sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva, non rappresentano la soluzione adeguata.

La visione di Conflavoro PMI si fonda sull'opportunità di definire ed attuare delle politiche che mettano in condizione le aziende di aumentare i propri ricavi per poter aumentare le retribuzioni dei lavoratori dipendenti, unitamente ad una riduzione della pressione fiscale sulle stesse - nella piena convinzione che imprenditori e lavoratori stanno sempre dalla stessa parte.

La stessa visione proposta in questa sede intende contribuire alle riflessioni in atto sulle modalità di eliminazione delle drammatiche problematiche legate alla condizione del lavoro povero, puntando a migliorare la condizione salariale e retributiva a partire dalle fasce più basse, ma ponendo prima di tutto al centro la dignità dei lavoratori facendo uno sforzo in termini di approccio strutturale verso il futuro ed evitando di ricorrere ad una strumentalizzazione ideologica, così come è stata quella che ha caratterizzato il dibattito sul salario minimo fino ad oggi.

Conflavoro PMI: chi Siamo

Conflavoro PMI è l'associazione datoriale che tutela, promuove e rappresenta le esigenze delle micro, piccole e medie imprese, oggi le realtà maggiormente in difficoltà a causa della crisi economica globale. Costituita ai sensi dell'articolo 39 della Costituzione Italiana e l'art. 36 del Codice Civile, svolge i propri compiti nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale. La Confederazione ha come obiettivo primario la **ripartenza e riqualificazione del sistema imprenditoriale nazionale**, attraverso un nuovo modo di fare associazione, ponendo il mondo delle professioni qualificate al servizio di tutte le imprese associate.

Con più di 970 collaboratori operanti in 75 sedi della Confederazione, presenti in 18 regioni, 63 province e 115 sedi delle associazioni aderenti, **Conflavoro PMI conta ad oggi circa 80.000 aziende associate su tutto il territorio Nazionale** e più di 500.000 addetti appartenenti ai più diversificati settori economici del Paese.

Nello svolgimento delle proprie attività, la Confederazione punta al perseguimento degli obiettivi prefissati attraverso i seguenti valori:

- **promuovere** la solidarietà e la collaborazione tra gli imprenditori, nel contesto di una libera società in sviluppo e nella convinzione che "farerete" sia fondamentale per la frammentata economia italiana;
- **rappresentare** le aziende aderenti nei rapporti con istituzioni, amministrazioni, organizzazioni politico-economiche, sindacali e ogni altra componente della società, mantenendo la propria indipendenza e affermando la propria apartiticità;
- **tutelare** i propri associati mediante specifiche funzioni, in primis l'educazione imprenditoriale, i servizi di sostegno nell'accesso al credito e alla consulenza e formazione multisettoriale, in particolar modo nell'assicurezza sui luoghi di lavoro.

Conflavoro PMI garantisce a tutti gli associati **assistenza e affiancamento alla loro vita imprenditoriale**, offrendo sostegno per l'accesso al credito, tutela legale, consulenza finanziaria e formazione multisettoriale, nonché un'effettiva assistenza sindacale a favore dell'intera impresa, oggi spesso sottovalutata ma più che mai di vitale importanza, prestando particolare cura alla corretta applicazione dei CCNL - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti.

Le sedi della Confederazione sono di diretta emanazione e costituite come **Unioni Territoriali di Conflavoro PMI**. A queste, con le medesime prerogative e caratteristiche, si sommano le sedi delle varie Associazioni Nazionali aderenti a Conflavoro PMI, contribuendo a rendere ancora più dislocata ed esaustiva la presenza della Confederazione in tutto il Paese.

Nonostante il biennio drammatico per l'economia italiana, la crescita della Confederazione si è confermata grazie alla vicinanza sempre maggiore di Conflavoro PMI ai propri associati e a una pronta reazione all'emergenza, con costante informazione alle aziende e con la nascita di appositi sportelli anticrisi oltre che ad attività incentrate sulla soddisfazione delle esigenze urgenti, come quella relativa all'accesso al credito.

Conflavoro PMI segue con particolare attenzione le **evoluzioni normative che interessano il comparto rappresentato**, oltre ad assicurare ormai da tempo la propria attiva partecipazione nella definizione delle politiche pubbliche di interesse e alla partecipazione ai più importanti tavoli istituzionali, attraverso un confronto costante e consolidato con le istituzioni di riferimento.

In tal modo, nel corso del tempo, Conflavoro PMI è divenuta un autorevole interlocutore, a livello nazionale e locale, per tutti quei soggetti impegnati a definire o a contribuire alle attività di regolazione impattanti sul comparto produttivo rappresentato, facendosi portavoce delle relative istanze e prendendo parte attivamente ai percorsi di definizione delle policy di settore.

