

# Manifatturiero, giungla da 52 contratti

L'indagine della Confapi: differenze che incidono in busta per migliaia di euro, sia per il lavoratore che per l'azienda

di Nicola Brillo  
PADOVA

Si va dal contratto unico del settore abbigliamento ai quattro dell'alimentare, dai cinque edili ai quattro lapidei, dai due legno-arredo ai cinque metalmeccanici, dai tre orafi ai due panificatori. Fino ad arrivare al numero 52. Benvenuti nella giungla della contrattazione collettiva, settore manifatturiero. Mentre il ministro del Lavoro Giuliano Poletti invita alla contrattazione aziendale, la Confapi di Padova, attraverso il suo centro studi Fabbrica Padova e in collaborazione con lo Studio Gambalunga & Partners, ha messo in fila tutti i differenti contratti, segnalando le disparità di trattamento per lo stesso tipo di mansione lavorativa.

Lo studio si è concentrato su due "lavoratori tipo": un impiegato d'ordine e un operaio magazzino. Entrambi sono chiamati a eseguire le stesse mansioni a seconda del contratto collettivo nazionale applicato dalla propria azienda. Per uniformare la ricerca, il "lavoratore tipo" è residente a Padova, single con sole detrazioni di lavoro dipendente, senza applicazione bonus 80 euro. Nello specifico sono stati considerati i contratti nazionali di Metalmeccanico di Confindustria, Metalmeccanico di Confartigianato, Turismo-pubblici esercizi firmato da Confcommercio e Commercio firmato da Confcommercio. E ciò che ne esce è la notevole differenza di retribuzione netta per il lavoratore e i costi per l'azienda.

Un magazzino riceve 13.592 euro netti all'anno in busta paga attraverso il contratto del settore Metalmeccanico-Confartigianato, cifra che sale a 16.094 euro se è applicato quello del Commercio-Confcommercio (2.502 euro in più, pari a un +18,4%). Le cose non cambiano se si prende in esame il costo 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

## ANALISI COMPARATIVA FRA 4 CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO PER DUE FIGURE PROFESSIONALI: UN IMPIEGATO D'ORDINE E UN OPERAIO MAGAZZINIERE

CCNL	ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA FIRMATARIA	IMPIEGATO D'ORDINE			OPERAIO MAGAZZINIERE		
		LORDO ANNUO	NETTO ANNUO	COSTO AZIENDA	LORDO ANNUO	NETTO ANNUO	COSTO AZIENDA
Metalmeccanica	Confindustria	21.137,22	15.616,75	28.760,79	21.137,22	15.616,75	30.312,10
Metalmeccanica	Confartigianato	17.865,25	13.592,25	23.925,40	17.865,25	13.592,25	25.179,53
Turismo/Pubblici esercizi	Confcommercio	19.262,46	14.467,66	26.441,95	19.262,46	14.467,66	27.043,25
Commercio	Confcommercio	21.972,02	16.094,43	30.102,03	21.972,02	16.094,43	30.789,97

### CONTEGGIO EFFETTUATO SULLA BASE DI:

Lavoratore Single con sole detrazioni di lavoro dipendente  
Considerato eventuale elemento perspettivo  
No applicazione bonus 80 euro  
Lavoratore residente a Padova



### VARIABILI COSTI (IL COSTO DI UN DIPENDENTE VARIA IN BASE AI SEGUENTI PARAMETRI):

Inquadramento Inps (Industria, commercio, artigianato etc.)  
Inquadramento Inail (Industria, commercio, artigianato etc.)  
Contratto collettivo applicato

un operaio magazzino 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. Alla proliferazione dei contratti collettivi si aggiungono poi ulteriori differenze di costo legate anche al diverso inquadramento Inps-Inail, in base al settore di appartenenza. E anche in questo caso la Confapi segnala: se un operaio magazzino 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. «Il tema della proliferazione dei contratti collettivi rappresenta, per l'ambito Jus lavoristico un argomento assai scottante. Infatti la delega sempre più ampia che i governi negli ultimi 10 anni hanno concesso alla contrattazione collettiva ha portato alla proliferazione dei contratti» commenta

» A parità di mansioni lo stipendio di un magazzino può variare del 18% a seconda del settore

### CONFINDUSTRIA

«Il peggio è passato ma c'è molto da fare»

Giancarlo Gambalunga «un fiorino 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». Dallo studio emergono inoltre notevoli differenze anche in altre sezioni del contratto. 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, non è così per gli operai. E non è così, ad esempio, nel settore Turismo-Confcommercio, con l'Inps che corrisponde un'indennità del 80% rispetto alla normale retribuzione al lavoratore ammalato. A seconda del contratto applicato, cambia anche il regolamento degli scatti di anzianità, il lavoro straordinario e i permessi.

È un titolo-manifesto quello che il presidente di Confindustria Veneto, Roberto Zuccato, sceglie per l'editoriale sul sito della confederazione regionale: «Perché dobbiamo essere ottimisti. I dati dell'economia veneta evidenziano infatti segnali di ripresa: il 2015 si chiuderà con una crescita del Pil regionale dell'1%, per il 2016 è previsto a +1,6% ottime performance giungono ancora una volta dall'export, nonostante le tensioni internazionali e il blocco commerciale con la Russia, segno della capacità delle aziende venete di competere. Ma per Zuccato i dati forse più incoraggianti riguardano l'occupazione: oltre 100 mila nuovi assunti da inizio anno e un tasso di disoccupazione pari al 6,4%, fra i più bassi in Italia. «È questo - sottolinea Zuccato - il dato più incoraggiante perché non si tratta solo di numeri, ma di persone, spesso giovani, e grazie al lavoro possono guardare al futuro con più fiducia. Il peggio è forse alle spalle, tuttavia c'è ancora molta strada da fare, perché fare impresa continua ad essere una corsa ad ostacoli».

## Valerio: «Serve uno statuto del lavoro»

Il presidente dell'associazione: «Resistono esigenze corporative che non sono più funzionali»

PADOVA

Carlo Valerio (nella foto), nella ricerca di Confapi Padova che lei presiede, avete segnalato ben 52 differenti contratti per regolamentare lo stesso tipo di lavoro. Ha senso che siano presenti queste disparità di trattamento?

«La risposta è no, e la fotografia lo dimostra. La logica dei contratti multipli e differenti declinati per singole organizzazioni di rappresentanza sindacale e datoriale non risponde più alle mutate condizioni della società globalizzata. È superata. Le attuali, quanto trasversali funzioni del lavoro prescindono dalle logiche dei contratti di settore.

Oggi, i contratti nazionali non regolano il lavoro in quanto tale, ma si basano su elementi "accessori" come il contesto, il settore, le dimensioni dell'azienda. Esigenze che appaiono più corporative che effettivamente funzionali alla vita d'impresa».

Cosa crea questa moltitudine di contratti?

«Questa selva contrattuale genera evidenti disparità a discapito di imprese e lavoratori e di un principio di equità sociale e dignità del lavoro. È necessaria e urgente un'inversione di marcia e un cambio di prospettiva. Al centro della regolamentazione dei rapporti tra datore e lavoratore deve tornare l'unicità del



valore fondativo della Repubblica, il diritto-dovere del lavoro».

Il lavoro disciplinato da questa moltitudine di strumenti è effettivamente diverso al punto da richiederne singole discipline?

«Con questa ricerca vogliamo

portare all'attenzione del dibattito il tema della moltitudine dei contratti e delle contraddizioni che ne derivano. I contratti collettivi nazionali stipulati tra le "parti sociali", regolamentano la stragrande maggioranza dei rapporti di lavoro. Regolamentazioni differenti evidentemente comportano trattamenti molto lontani l'uno dall'altro. Il che non significa solo una spesa diversa per l'imprenditore, ma anche disparità nel rapporto in essere con i lavoratori».

Qual è la vostra proposta?

«Lo Statuto dei lavoratori deve cedere il passo a uno Statuto del lavoro, prevedendo tutele generali minime garantite di base e relativi obblighi, valide indi-

scutibilmente e ovunque per chiunque lavori od offra il lavoro. 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 che preveda un salario minimo garantito e tutele generali minime di base, valide per tutti, con regole 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 i distinguo».

(n.b.)