

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

RESOCONTO STENOGRAFICO
INDAGINE CONOSCITIVA

3.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 9 LUGLIO 2008

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE STEFANO SAGLIA

INDICE

	PAG.	
Sulla pubblicità dei lavori:		Audizione di rappresentanti del PRC (Partito Rifondazione comunista):
Saglia Stefano, <i>Presidente</i>	3	Saglia Stefano, <i>Presidente</i> 3, 8, 9, 11
		Cazzola Giuliano (PdL) 8
		Fedriga Massimiliano (LNP) 8
INDAGINE CONOSCITIVA SULL'ASSETTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E SULLE PROSPETTIVE DI RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA		Rinaldi Rosa, <i>Rappresentante del Partito della Rifondazione Comunista</i> 9
		Zipponi Maurizio, <i>Rappresentante del Par- tito della Rifondazione Comunista</i> 3, 10

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
STEFANO SAGLIA

La seduta comincia alle 14.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti del PRC (Partito Rifondazione comunista).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva, l'audizione di rappresentanti del PRC (Partito Rifondazione comunista).

Tra i soggetti che abbiamo inteso audire, all'interno della nostra indagine, vi sono anche rappresentanti di partiti che sono attenti alle tematiche sociali, pur non essendo presenti in questa legislatura a livello parlamentare. Pertanto, abbiamo chiesto al Partito della Rifondazione Comunista di svolgere una relazione sul tema che abbiamo posto all'ordine del giorno della nostra Commissione.

Do la parola ai rappresentanti del PRC, Maurizio Zipponi e Rosa Rinaldi, affinché possano svolgere i loro interventi.

MAURIZIO ZIPPONI, *Rappresentante del Partito della Rifondazione Comunista.* Vorrei ringraziare il presidente e i componenti della XI Commissione, dal momento che ci danno modo, per la prima volta dopo le elezioni del 13-14 aprile — rappresentando, bene o male, un punto di ascolto e di scambio — di esprimere la nostra opinione su materie molto delicate, come quella del sistema contrattuale oggi in esame.

Quindi, rinnovo il mio ringraziamento a voi e naturalmente al Presidente della Camera, perché sappiamo che tale metodo è stato assunto in generale, per affrontare i lavori di questa legislatura.

Riteniamo che il periodo che ci attende sarà molto teso per quanto riguarda le questioni del lavoro.

Anche se l'attenzione generale è appassionatamente rivolta al *gossip* e a quant'altro, pensiamo che le vicende del mondo del lavoro, a partire dal mese di settembre, si imporranno oggettivamente come questione principale del nostro Paese, dal punto di vista sia del lavoro che della competitività d'impresa.

Ci è stato chiesto di relazionare brevemente sul tema in oggetto. Ci siamo permessi, dunque, di preparare una documentazione cartacea, per essere più brevi e poter fornire ai membri della Commissione dei testi scritti che possano essere consultati.

Quanto al tema che ci è stato chiesto di trattare, pensiamo che alle questioni di natura salariale e di competitività d'impresa si stia rispondendo con una tesi, con la quale intendiamo misurarci. Essa propone la necessità di rivedere l'accordo del luglio 1993, riducendo la copertura sala-

riale del contratto nazionale e incentivando la contrattazione aziendale per dividere la ricchezza prodotta.

Sulla base di questa tesi, prima di dare delle risposte e concludere velocissimamente con delle proposte, vorremmo partire dai dati oggettivi, che abbiamo richiamato in modo complessivo nella documentazione cartacea a cui faccio breve riferimento.

Il primo dato è che dal 1993 ad oggi, con un'inflazione media annua del 3,2 per cento, le retribuzioni contrattuali sono cresciute, sempre annualmente, del 2,7 per cento in media, generando una perdita, dal 2002 al 2007, anche per la mancata restituzione del *fiscal drag*, di circa 1.200 euro annuali per i salari.

Questo valore potrebbe fare riferimento a una dinamica europea. Pertanto, abbiamo consultato i dati europei relativi ai salari, dal 1998-2006. Questi mostrano il seguente andamento della retribuzione lorda dell'industria manifatturiera in Italia: fatto 100 il 1998, ossia il dato di partenza, se nell'area euro il salario lordo aumenta fino a 110, in Italia ammonta a 102, superata più o meno da tutti, compresa la Spagna.

Nel verificare i dati, abbiamo anche notato che le perdite, o meglio il mancato recupero, da parte del contratto non colpisce tutti in modo uguale.

In particolare, fatto 100 il salario dipendente standard, il lavoratore del Mezzogiorno prende il 13,4 per cento in meno, una lavoratrice donna, a parità di mansione, il 18 per cento in meno, il lavoratore della piccola impresa, il 26 per cento in meno; soprattutto, quello che colpisce nei dati è che i giovani dai 15 ai 34 anni — se vogliamo considerare come giovane lavoratore una persona di 34 anni — hanno un salario medio del 27 per cento in meno.

In questi anni, dal 1993 al 2006, vi è stato un aumento percentuale della produttività in Italia di 16,7 punti. Dell'aumento di produttività percentuale di questi anni, l'87 per cento è andato alle imprese e il 13 per cento ai salari.

La variazione media annua dei profitti in questi anni è stata, al netto, per dipen-

dente, dell'8,1 per cento; mentre la variazione media annua delle retribuzioni per dipendente è stata dello 0,4 per cento.

Chiarisco — mi sono dimenticato di dirlo — che tutti i dati che citiamo hanno come fonti Mediobanca, l'Istat, la Banca d'Italia e il CNEL.

Quella che abbiamo presentato è una breve ricognizione dei dati relativi a quanto è accaduto, in verità, agli stipendi.

Tuttavia, vorremmo provare a comunicarvi la risposta a una domanda che ci siamo posti: in Italia, chi sa quanto prende un lavoratore al netto, solo dal punto di vista del contratto nazionale? Vorremmo capire quanto si percepisce al netto, mensilmente, in base al contratto nazionale, per discutere se debba essere ridotto, aumentato o confermato.

Abbiamo chiesto ai tecnici vertenzieri di tutte le organizzazioni sindacali di informarci circa i livelli netti mensili del settore metalmeccanico, del settore commercio, della scuola e della sanità pubblica. Ovviamente, non abbiamo alcuna pretesa che si tratti di una media esautiva. Diciamo solo che questi sono i quattro grandi settori per numeri di appartenenza.

Il contratto dei metalmeccanici e dell'industria dà al netto, per 13 mesi, per un lavoratore di terzo livello, che è medio-basso, 1.015 euro, per un impiegato metalmeccanico, che è di medio livello, 1.106 euro al mese, per un operaio del commercio, di medio-basso livello, 1.044 euro, per un impiegato di medio livello del commercio 1.190 euro, per un assistente amministrativo della scuola, con l'anzianità fino a 14 anni, 1.158 euro, per un docente diplomato, con anzianità da 9 a 14 anni, 1.363 euro, nel settore sanità, per un operatore tecnico assistenziale, quindi di media qualifica, 1.037 euro, per assistente tecnico, invece, di qualità più alta come inquadramento professionale, 1.161 euro.

Quindi, quando si parla di aumentare o diminuire il valore del contratto nazionale del lavoro, dobbiamo sapere che stiamo

parlando di queste cifre, perché altrimenti si perde la dimensione — parlo per me — della realtà.

Vi è un'altra teoria che sta prendendo piede, secondo la quale, per distribuire meglio i salari, bisogna dividere il nord e il sud del Paese.

Anche in questo caso, non vi riferisco i risultati di nostre ricerche, ma dati forniti da fonti più che autorevoli, le quali ci dicono che nel nord il reddito medio mensile di una famiglia italiana ammonta a 2.500 euro, al centro a 2.458 euro e al sud a 1.921 euro.

Infatti, sulla base dell'ultimo rapporto Svimez presentato, segnaliamo per la prima volta un enorme e clamoroso fenomeno di emigrazione dal sud al nord, nelle quantità degli anni Sessanta, ma con due grandi differenze.

In primo luogo, sta emigrando manodopera di medio-alta scolarità dal sud al nord; in secondo luogo, questi giovani vengono mantenuti dalle famiglie del sud, in quanto non dispongono del reddito necessario per pagare gli affitti, gli accessi ai *master*, i corsi di specializzazione e gli inserimenti nelle aziende.

Quindi, a differenza degli anni Sessanta, quando con la forte emigrazione verso il nord, si aveva una quantità di denaro che si riversava sulle famiglie del sud, oggi accade esattamente l'opposto. In proposito, il *Corriere della Sera*, citando il rapporto Svimez, valutava in circa 10 miliardi di euro all'anno lo spostamento di ricchezza dal sud al nord.

Vi fornisco ancora alcuni dati, per arrivare poi a formulare delle brevi conclusioni.

Siccome parliamo di sistema contrattuale, sottolineo che i lavoratori che hanno rinnovato il contratto nel 2007 sono circa 6 milioni 700 mila.

Tuttavia, credo che interessi tutti noi sapere quanti sono coloro i quali devono rinnovare il contratto nel 2008. Abbiamo stilato una tabella, nella quale indichiamo categorie, quantità e date. Sulla base di tale valutazione, parliamo di circa 8 milioni di persone che devono rinnovare il contratto.

Visto che discutiamo dell'ipotesi di ridurre o meno la copertura del contratto, evidenzio che l'aumento salariale nei contratti rinnovati nel 2007 si aggira intorno ai 100 euro lordi, normalmente scagionato in due anni, ovvero 65 euro netti in due anni.

Bisogna dunque sapere che — ad eccezione del settore del credito, dove per la verità l'aumento è stato lordo, 282 euro al mese —, quando discutiamo, facciamo riferimento a tali cifre, ossia 100 euro in due anni, in molti casi con contratti di lavoro rinnovati dopo diversi anni dalla loro scadenza.

Valga per tutti l'esempio dei lavoratori del settore tessile e artigiano, il cui contratto nazionale è stato rinnovato dopo otto anni dalla scadenza.

La copertura si commenta da sola, attraverso i dati del contratto nazionale.

Nel 1993, si parlava di contrattazione aziendale, di salario variabile e di una diffusione della contrattazione territoriale. Il rapporto del CNEL, presentato nei giorni scorsi, prendendo in esame le principali tendenze della contrattazione aziendale articolata tra il 1998 e il 2006, sostiene che vi è un'evidente flessione dell'intensità della contrattazione.

In altre parole, mentre intorno al 1998, le aziende in cui è stata fatta la contrattazione di secondo livello varia tra il 20 e il 30 per cento di quelle prese in considerazione, nel 2006 la percentuale non supera mai il 15 per cento.

Questa è la contrattazione aziendale di secondo livello; mentre la contrattazione territoriale, dal 1996 al 2003, parla addirittura di 571 accordi in 7 anni, anche in questo caso differenziati, nella stragrande maggioranza (55 per cento) al nord, il 23 per cento al centro e il 22 per cento al sud.

Partendo da questi dati, quindi, presento delle proposte. Ho citato le fonti, che sono comunque indicate meglio nella documentazione scritta lasciata alla Commissione.

Le proposte partono da un punto di partenza, la data del 23 luglio 1993, quel protocollo siglato che liquidava il meccanismo automatico di adeguamento dei sa-

lari che si chiamava scala mobile e inaugurava una nuova stagione di relazioni tra le parti, caratterizzata dalla concertazione.

Alla luce dei dati che ho citato, per quanto ci riguarda, oggi è possibile trarre un bilancio di quell'accordo, che è assolutamente negativo: le retribuzioni da lavoro dipendente hanno perso oltre dieci punti percentuali sulla ricchezza prodotta, a favore di profitti e rendite.

In questa situazione, data anche la tensione enorme sui salari delle famiglie, dei lavoratori e dei pensionati, si sta discutendo di riforma del modello contrattuale. A tal proposito, vorremmo proporre alcuni spunti di riflessione.

Innanzitutto, a nostro avviso, non si può discutere di contratto di lavoro, se non si ragiona nell'ambito di una dimensione europea. Questo riguarda in particolare le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni padronali. Tuttavia, che nell'Europa allargata ci sia la necessità di avere un salario minimo, un orario di lavoro massimo e dei diritti elementari comuni credo sia una necessità non solo dei lavoratori, ma anche del sistema delle imprese, per evitare concorrenza sleale all'interno di un sistema che si chiama Europa.

Nello stesso tempo, in Italia — se non sbaglio, gli esperti qui presenti mi correggeranno —, i contratti nazionali sono circa 460 e, a nostro avviso, sono figli della frammentazione della rappresentanza nel mondo del lavoro e di un'impresa sempre più piccola. A nostro avviso, bisogna ambire e provare a definire tre grandi aree contrattuali, una per l'industria, una per i servizi e una per la pubblica amministrazione.

A questo punto, per quanto ci riguarda, il contratto nazionale potrebbe avere una durata di tre anni rispetto agli attuali quattro normativi e due salariali, si potrebbe fare un contratto unico ogni tre anni in cui ci sia parte normativa e parte salariale. Questo dovrebbe rafforzare il suo carattere solidale e universale, stabilendo minimi diritti, non derogabili da altri livelli contrattuali, da applicare su tutto il territorio nazionale e dovrebbe

avere l'obiettivo di incrementare il valore reale delle retribuzioni e di redistribuire parte della ricchezza prodotta.

A nostro avviso, il contratto o un meccanismo interconfederale, ossia che riguarda l'insieme dei lavoratori, deve contenere un meccanismo automatico annuale per il recupero del potere di acquisto dei salari, in relazione all'inflazione.

Intendo dire che non stiamo riproponendo — lo dico giusto per evitare discussioni inutili sulle nostre proposte — la scala mobile. Quello che diciamo è che se il contratto dura tre anni — ci si dà un obiettivo, si stipulano gli accordi — e dagli obiettivi raggiunti a fine anno emerge una scansione tra inflazione reale e inflazione concordata realisticamente diversa, deve esserci un adeguamento automatico.

Inoltre, i contratti nazionali devono prevedere che gli aumenti concordati si applichino a partire dalla data di scadenza e non da quando si firma l'accordo. Diversamente, si rischia, come nel caso che ho citato precedentemente, di avere contratti nazionali erogati otto anni dopo la loro scadenza. Questa è la dimensione del contratto.

La contrattazione di secondo livello può essere, per l'esperienza che abbiamo, di azienda, di sito — nel senso che in un unico sito possono esservi più aziende, ma che hanno un'unica missione —, di filiera, se si parla di prodotto, o di territorio. Ovviamente, se si fa la contrattazione aziendale, non si fa anche quella di sito, di filiera e quant'altro. Insomma, vi è il contratto nazionale e una contrattazione ogni tre anni.

Il punto delicato, che si scontra con una posizione netta di Confindustria, è che la contrattazione di secondo livello può essere seriamente luogo di distribuzione di ricchezza prodotta e di produttività, a condizione che essa sia esigibile. Essa deve poter intervenire sugli elementi che compongono la prestazione lavorativa (organizzazione del lavoro, ritmi e orario).

Quanto al salario, occorre fare in modo che ogni volta che si raggiungono gli

obiettivi questi si consolidino, così come si deve consolidare il salario legato a quegli obiettivi.

Riteniamo che la contrattazione di secondo livello non possa derogare al contratto nazionale, viste le quantità che il contratto nazionale propone, e che debba avere una valenza lunga tanto quanto il contratto nazionale.

Riteniamo, infine, che una politica contrattuale nazionale, locale, o aziendale, debba essere accompagnata da una seria politica fiscale sul lavoro dipendente. Quindi, a nostro parere, deve essere reintrodotta il *fiscal drag*; possono essere detassati gli aumenti contrattuali e si deve prevedere una riduzione delle aliquote fiscali sul lavoro dipendente e sulle pensioni. Riteniamo poi sia possibile trovare risorse, da un lato, secondo i dati ISTAT, da un minimo di battaglia all'evasione fiscale e, dall'altro, nel rendere coerente la tassazione sulle grandi rendite finanziarie e sulle *stock option* intorno al 20 per cento, salvaguardando i piccoli patrimoni familiari.

Quindi, pensiamo che vi sia un punto delicatissimo che può essere un'occasione per il nostro Paese.

Vista la crisi pesantissima di tutta l'industria che si apre a settembre, la cassa integrazione annunciata da FIAT, le ristrutturazioni di Telecom e Alitalia, la delocalizzazione del settore elettrodomestico, con gravissime conseguenze occupazionali nei prossimi tre o quattro mesi, forse, si crea l'occasione per dire qual è il problema.

A nostro parere, il problema relativo alla struttura delle aziende riguarda in primo luogo il fattore della dimensione: il 95 per cento delle aziende ha meno di nove dipendenti.

In secondo luogo, occorre considerare la sottocapitalizzazione.

Vi è poi una assenza pressoché totale di investimenti in ricerca e innovazione (sia prodotto che processo) e, infine, vi è un'assenza di strutture finanziarie istituzionali, in grado di favorire l'esportazione dei prodotti *made in Italy*.

Per questa ragione, riteniamo sbagliata e solo rancorosa l'azione del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, che intende riproporre logiche di precarietà nel lavoro.

Secondo noi, l'impresa deve diventare più grande, non più piccola. Il lavoratore deve essere motivato, e quindi non deve avere l'angoscia, mese per mese, di venire confermato. Il lavoratore deve essere inserito in un percorso di formazione.

È necessario, quindi, rispetto ai problemi di struttura del sistema, che anche ai lavoratori sia dato un segnale, ossia che il valore aggiunto che essi hanno è quello della formazione, della professionalità, della motivazione e questo non può accadere attraverso la precarietà.

Come dicevo, le grandi ristrutturazioni che si presentano nei prossimi mesi possono rappresentare l'occasione per varare una legge sulla rappresentanza e sulla democrazia che consenta ai rappresentanti dei lavoratori - chiarisco, non dei sindacati, ma dei lavoratori - di intervenire nei luoghi in cui si decidono e si discutono i piani industriali e le strategie di impresa.

In un sistema di società duale, di gestione e sorveglianza, ad esempio, non capiamo perché nel consiglio di sorveglianza non potrebbero esserci dei rappresentanti dei lavoratori.

Ci rendiamo conto, infatti, che molti conflitti possono trovare una soluzione, laddove vi è la conoscenza del problema sin dal momento in cui lo stesso si forma. Invece, in molti casi di ristrutturazione, i lavoratori vengono a conoscere solo le conseguenze del piano d'azienda e non partecipano alle ragioni che determinano i processi di ristrutturazione.

In conclusione, le nostre considerazioni sono le seguenti.

La prima riflessione che vi sottoponiamo riguarda il fatto che, pur apparendo paradossale rispetto alla tesi iniziale, per la quale si prevede una riduzione dei contratti nazionali nella loro valenza salariale e un rilancio della contrattazione aziendale, i dati ci dicono che a un contratto nazionale sempre più debole in tutti questi anni, nel recupero del potere di

acquisto, ha corrisposto una riduzione quantitativa, sia nel numero di aziende che nel numero di lavoratori coinvolti, della contrattazione di secondo livello.

La seconda considerazione è il fallimento dei propositi redistributivi dell'accordo del luglio 1993, attraverso la contrattazione aziendale.

La terza è che il sistema dei contratti nazionali di lavoro che hanno a riferimento un indice programmato dal Governo non funziona più, per cui è necessario intervenire sull'inflazione reale e fare in modo che la contrattazione aziendale sia effettivamente esigibile.

Per questo motivo, giungiamo a una conclusione opposta rispetto alle tesi che si confrontano. A nostro avviso, va rafforzato il contratto nazionale, consegnando elementi di partecipazione ai rappresentanti dei lavoratori, laddove le decisioni si prendono nell'impresa.

L'idea di indebolire ulteriormente il contratto, viste le quantità in gioco, ci sembra francamente una via breve per rispondere, come sistema industriale italiano, all'incapacità di competere in ricerca, innovazione e quant'altro. Quindi, si finisce per competere riducendo ulteriormente il salario.

Ritengo utile che ci siano luoghi dove discutere con calma e spero che nei prossimi mesi la questione salariale sostituirà, nei dialoghi e nelle discussioni che si faranno, altri argomenti che sicuramente saranno oggetto di grande attenzione sotto gli ombrelloni.

A noi interessa capire se, attraverso il dialogo, è possibile rispondere a questioni che sono presenti nel Paese.

PRESIDENTE. Ringrazio l'onorevole Zipponi. Sicuramente, le considerazioni che ha svolto sono preziose per il nostro lavoro di indagine.

Do la parola ai colleghi che intendano porre quesiti o formulare osservazioni.

GIULIANO CAZZOLA. Ringrazio anche io l'onorevole Zipponi, per l'ampiezza della relazione che ci ha illustrato e per la documentazione che ci ha fornito, nonché

per aver esposto in maniera puntuale la linea del partito che rappresenta, inserendoci in un dibattito aperto da tempo e cogliendo anche le esigenze di approfondimento che la nostra Commissione avverte, da quando ha promosso questa iniziativa.

Quindi, mi limito a porgli solo una domanda, affinché ci aiuti a capire meglio il suo pensiero.

Quando si riferisce all'esigibilità della contrattazione articolata, a che cosa pensa? Scorge delle soluzioni? Vede delle forme o delle normative, delle clausole di rinvio nella contrattazione nazionale?

Esigibile è un aggettivo diverso da obbligatorio, che però ha indubbiamente un preciso significato. Nella contrattazione collettiva, esiste l'esperienza dei metalmeccanici che attribuisce un incremento retributivo definito a livello nazionale nelle aziende laddove non si attua la contrattazione collettiva.

Questa è una forma indiretta di esigibilità, oppure ci sono altre proposte, altre idee a cui pensa l'onorevole Zipponi?

Mi pare che questo punto meriti un approfondimento, anche ai fini del nostro lavoro.

MASSIMILIANO FEDRIGA. Anche io pongo una domanda sulla contrattazione di secondo livello. Vorrei capire quale potrebbe essere, secondo voi, la migliore strada da intraprendere.

Le considerazioni che avete svolto sulla contrattazione aziendale pongono anche a me dei dubbi.

In effetti, se lavoratori della stessa azienda si trovano nelle condizioni di contrattare con il datore di lavoro, si rischiano delle commistioni di interessi personali che non sono a favore del lavoratore.

Sono invece d'accordo con la contrattazione territoriale che, in questo caso, da un certo punto di vista, potrebbe garantire la trasparenza della contrattazione per tutelare i lavoratori e, d'altro canto, potrebbe riuscire a tarare le esigenze degli stessi lavoratori con le necessità della vita sul territorio di appartenenza.

Come voi scrivete, esistono delle differenze salariali nelle varie aree del Paese, ma è anche vero che esiste un diverso costo della vita. Ciò vuol dire garantire a tutti i cittadini del nostro Paese la stessa possibilità di comprare i beni di prima necessità, dunque dare una reale uguaglianza. Per uguaglianza, non intendiamo che tutti debbano prendere lo stesso stipendio, ma che tutti possano vivere nello stesso modo con la stessa qualità della vita.

In ultimo, alla terza pagina della vostra relazione, dove si parla di nuove disuguaglianze tra lavoratori del Mezzogiorno, lavoratrici e lavoratori di impresa, l'unico dato che mi sembra allarmante è quello relativo al lavoratore della piccola impresa.

Non so se interpreto opportunamente i dati, ed è per questo che vi pongo le mie domande.

Che il lavoratore giovane prenda un salario mediamente più basso è comprensibile, perché probabilmente avrà fatto meno carriera. Anche le donne, purtroppo, hanno uno stipendio inferiore, ma questo accade perché la loro presenza è meno numerosa. Questo aspetto è grave, ma in quel caso bisogna intervenire sul numero di donne che lavorano. Per quanto mi riguarda, vedo in questo la natura del problema.

Vorrei conoscere la sua opinione in ordine alle questioni prospettate.

PRESIDENTE. Do la parola ai rappresentanti del Partito della Rifondazione Comunista per la replica.

ROSA RINALDI, Rappresentante del Partito della Rifondazione Comunista. Intervengo solo su una parte del dibattito, richiamandomi per il resto al testo scritto che abbiamo voluto mettere a disposizione della Commissione. Mi associo al ringraziamento rivolto prima dal collega Zipponi per questa audizione.

Voglio toccare alcuni argomenti relativi alle differenze salariali che si sono prodotte. Dico questo, anche perché nella passata legislatura ero sottosegretario al

lavoro e mi sono occupata in particolare dei differenziali salariali, soprattutto tra uomini e donne, che, in verità, hanno sorpreso anche me.

In tema di differenze salariali, è stata condotta una ricerca — che eventualmente potete richiedere al Ministero del lavoro — dall'ISFOL, anche questa frutto di uno studio molto importante, sul quale avevamo avviato anche una progettazione, la quale ci dice che esiste una differenza salariale, o meglio una differenza da reddito da lavoro, tra uomini e donne, a parità di inquadramento.

Quindi, non parliamo neanche di differenze in entrata, tra una lavoratrice di nuova assunzione e un collega con maggiore anzianità, bensì, di differenze a parità di inquadramento e di condizione.

Abbiamo parlato in termini percentuali. Il dato che mi aveva colpito, ad esempio, è che questa differenza da reddito da lavoro arrivasse — in cifre — dai 1.800 euro per le qualifiche medio-basse fino a più di 10.000 euro per le qualifiche medio-alte, in tutto, sia nel lavoro dipendente, che in quello autonomo, anche per incarichi di consulenze e quant'altro. Questo è un problema.

Spero che il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali porti avanti il progetto che avevamo avviato in proposito, perché si tratta di capire le cause di tale situazione.

Certamente, la composizione del salario e la contrattazione decentrata incidono molto. D'altronde, se si favorisce, da un punto di vista fiscale o da altri punti di vista, il lavoro straordinario, ad esempio, è evidente che le donne ne fanno meno, e non perché siano sfaticate, ma perché il peso della cura della famiglia ricade ancora purtroppo in questo nostro Paese molto di più sulle donne.

Non si tratta, però, soltanto dello straordinario (ci siamo rivolti anche alle aziende, stavamo conducendo una sperimentazione). Quindi, mettiamo in evidenza tale fattore, perché evidentemente, oggi, con le leggi che ci sono, si può creare

una reale discriminazione, a parità di condizione, tra una lavoratrice e un lavoratore.

In ogni caso, ripeto che presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali sono reperibili queste attività e questo lavoro di ricerca molto importante che la Commissione può consultare.

Per quanto riguarda i giovani, non si tratta della questione di un ragazzo appena entrato, dal momento che questo è valso sempre. Un tempo si era provvisori, si lavorava per i primi sei mesi prima di raggiungere la certezza. Insomma, vi sono stati vari sistemi contrattuali.

Il punto è che, negli anni - quindi parliamo di generazioni di lavoratrici e lavoratori giovani - le tipologie contrattuali che si sono applicate, come sappiamo, sono molte.

In questo caso, facciamo riferimento ad alcune di esse. Tuttavia, il fatto che i lavoratori assunti a tempo determinato, o con contratto a progetto, debbano ricominciare da capo ogni volta che il loro contratto scade ha prodotto, per intere generazioni, un differenziale salariale rispetto a chi, invece, ha seguito un percorso di lavoro lineare. Mi riferisco alle persone che, una volta entrate in azienda, hanno fatto i loro percorsi, hanno percepito diversi scatti, per arrivare ad avere poco, ma comunque un salario associabile a quello di altri.

Invece, ora, per intere generazioni di giovani, milioni di lavoratori delle fasce di età che sono state citate hanno salari più bassi, in ragione delle tipologie contrattuali, perché si ricomincia sempre da capo.

Questo è un problema rispetto alle questioni non tanto della flessibilità quanto della precarietà che diventa una precarietà di sussistenza e di vita. In questo senso, ci riferiamo alle giovani coppie e alla possibilità anche di rendersi autonomi dalla famiglia.

Quindi, quando parliamo di lavoro, di ragionamento sulla contrattazione, pen-

siamo che il futuro di questi giovani dovrebbe starci a cuore e dunque presentiamo delle proposte in merito.

Mi fermo su questi due elementi.

MAURIZIO ZIPPONI, *Rappresentante del Partito della Rifondazione Comunista*. Volevo rivolgermi all'onorevole Cazzola, non per rispondere, dal momento che della materia in questione se ne intende più di me, ma per provare a dire la mia opinione in merito.

Quando dico che la contrattazione aziendale, territoriale o di filiera deve essere esigibile, intendo due cose.

In primo luogo, le parti devono consigliare anche al legislatore un accordo tra di loro, dove è obbligatoria la trattativa, mai l'accordo.

Quindi, se in un territorio le organizzazioni sindacali presentano una richiesta, l'associazione di riferimento deve convocare, deve organizzare le aziende, deve fare in modo che ci siano contatti tra aziende di filiera o di territorio e le organizzazioni sindacali.

Quello che più paga è questo.

Laddove questo obbligo di trattativa e di esigibilità di contrattazione non porti a risultati, secondo me, l'esperienza dei metalmeccanici è quella che dà un minimo di garanzia. Come si diceva, laddove la contrattazione aziendale non si svolge, il contratto dei metalmeccanici stabilisce che, come minimo, devono essere dati 30 euro al mese, lordi, sempre.

Il secondo aspetto è il seguente. Anche a me preoccupa il dato relativo alle piccole imprese, semplicemente perché il sistema italiano, dove c'è produzione, vive proprio sulla piccola impresa.

Vi fornisco un ulteriore dato che appassiona i dibattiti di sociologi, economisti e politici: il famoso salario variabile. Quest'ultimo, laddove c'è, non incide mai sulla busta paga per più del 3 per cento. Quindi, anche se si opera un intervento in questo ambito, bisogna sapere che non si sposta quasi di una virgola il risultato finale per i lavoratori.

Il punto della questione riguarda la distribuzione della ricchezza, quindi la

possibilità di aumentare lo stipendio sulla piccola impresa.

Dico una banalità, ma il compito del sistema di impresa è quello di funzionare, crescere e aumentare le dimensioni di capitale sociale, ma anche di far sì che la contrattazione territoriale di filiera o di sito abbiano effettivamente dei contenuti salariali esigibili.

Insisto nel dire che mi piacerebbe che la discussione sui sistemi contrattuali, anche con la Confindustria, vertesse su quanto i contratti nazionali danno al netto in busta paga per i lavoratori, perché altrimenti si dà luogo ad una discussione da convegno che non ha efficacia sulle tensioni salariali che ci sono nel Paese.

Laddove vi è uno stipendio di 1.100 euro al mese — parlo per la zona in cui vivo, ossia l'area della Lombardia, non mi permetto di discutere di altre parti d'Italia — pagare gli affitti è sempre più difficile, dal momento che hanno gli importi che conosciamo tutti.

Le nuove generazioni non reggono più — altro che bamboccioni! — l'impatto con

il mondo del lavoro, perché si crea una nuova categoria che l'Italia non ha mai avuto: il lavoratore povero.

Questo è un punto che riguarda l'insieme dei Governi di prima, di dopo, di domani e di oggi.

Quindi, insistiamo nel dare, se possiamo, un contributo sulle proposte, ma anche di avvertire che nel Paese si respira un'aria molto tesa, proprio perché il lavoro non è più un traino alla propria emancipazione.

PRESIDENTE. Nel ringraziare i rappresentanti del Partito della Rifondazione Comunista, Maurizio Zipponi e Rosa Rinaldi, per la disponibilità manifestata, dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 14,55.

*IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE*

DOTT. GUGLIELMO ROMANO

*Licenziato per la stampa
il 4 agosto 2008.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

€ 0,35



16STC0000410