



Audizione 12 marzo sui disegni di legge nr. 310 e 658, in materia di salario minimo.

COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO, PREVIDENZA SOCIALE SENATO DELLA REPUBBLICA

Il salario è la chiave principale per misurare le diseguaglianze economiche che riguardano donne e uomini, giovani e anziani, Nord e Sud, ma anche persone che vivono di lavoro o di ricchezze.

Da più di 40 anni la quota del reddito che spetta al lavoro da lavoro è sempre più piccola; era più del 70%, adesso è più o meno il 55%. Questo non solo conferma la 'sensazione' dei lavoratori di essersi impoveriti ma ci indica che, mentre i lavoratori si impoverivano, i profitti aumentavano.

Nel periodo che va dal 1960 al 2014 la produttività del lavoro è aumentata in Italia del 235% (un saggio annuo del 2,5%) e il salario reale è cresciuto del 137% (1,8% l'anno in media): ne risulta un aumento delle diseguaglianze e un aumento dello sfruttamento.

La svalutazione del lavoro e dei salari fa sì che i salari bassi sono e bassi devono restare per garantire la competitività.

La competizione delle imprese italiane è fatta da sempre con la riduzione del costo del lavoro e sempre meno con investimenti in innovazione, in qualità. La riduzione del costo del lavoro viene perseguita, oltre che con la riduzione del salario diretto, indiretto e differito anche con la flessibilità del mercato del lavoro in entrata e in uscita eliminando vincoli ai licenziamenti, con contratti precarie con lavoro addirittura gratuito.

La crisi, la nuova suddivisione internazionale del lavoro, la frantumazione della filiera produttiva, le esternalizzazioni e delocalizzazioni hanno comportato per noi un progressivo spostamento dell'occupazione dall'industria ai servizi. Tra il 2009 e il 2014 il valore aggiunto prodotto dall'impresa manifatturiera è calato del 4,4% e la produzione industriale in valore è calata del 25%.

La crescita delle ore lavorate nei settori dei servizi a basso valore aggiunto (alloggi, ristorazione, logistica, ecc) è proporzionale alla crescita di fasce di lavoro povero che coinvolge milioni di lavoratori.

Il progressivo impoverimento dei lavoratori rappresenta ormai una questione politica. La difesa e miglioramento del salario scaturisce storicamente dal conflitto e dai rapporti di forza; allo stato attuale, l'estrema frammentazione del mondo del lavoro e il cambiamento di ruolo del sindacalismo confederale rappresentano le cause principali dell'indebolimento dei lavoratori sul versante della contrattazione del salario.

Oggi in Italia meno del 50% della forza lavoro è in grado di far valere, in modo effettivo e reale, i minimi dei contratti nazionali. L'altro 50% non ha alcuna protezione contro il dumping salariale, soprattutto in quei settori dove la condizione precaria è maggioritaria (in particolare nei settori della logistica, dell'informazione, dell'editoria, della comunicazione, della ricerca, della sanità, ecc.), dove non a caso si denuncia, a parole, "la svalorizzazione del lavoro".

Ciò rende i lavoratori e le lavoratrici più ricattabili e più subordinati al comando. Anche chi gode ancora di un contratto di lavoro stabile si sente precario perché tale situazione di relativa sicurezza nella continuità di reddito può venir meno da un momento all'altro essendo abbattute tutte le tutele.

La discussione sul salario avviene in una fase in cui la contrattazione collettiva ha perso forza, i sindacati sono deboli ed è diminuita la copertura dei contratti collettivi.

Tutte condizioni determinate dai padroni e dal sindacato confederale a partire dagli anni 80; la loro azione congiunta ha assecondato la riduzione dei salari e lo stravolgimento del mercato del lavoro e delle sue tutele. I governi non sono stati da meno e, bloccando contrattazione e turnover per il settore pubblico, hanno dato un chiaro indirizzo di contenimento dei salari.

Inoltre, perché tale situazione non fosse messa in discussione, padroni e sindacati hanno definito tra di loro rigide regole di rappresentanza e di contrattazione per escludere lavoratori e altre organizzazioni in grado di mettere in discussione tale strategia.

Va quindi ripristinato un quadro di democrazia sindacale vera come preconditione per la contrattazione vera dei salari per tutti i lavoratori dipendenti.

Il problema non è quindi quello di fissare un livello minimo uguale per tutti, ma di estendere la contrattazione a chi ne è escluso e di fare una contrattazione del salario adeguato a vivere dignitosamente e non adeguato a garantire profitto e competitività.

Gli ultimi contratti multi service e servizi fiduciari stipulati da cigl, cisl e uil hanno stabilito minimi retributivi scandalosi! Restano scandalosi anche se contrattati!

Il salario minimo fissato per legge può rivelarsi un ostacolo alle politiche di redistribuzione, in quanto a partire dai settori di scarsa specializzazione, i padroni tenteranno di portare la retribuzione massima a quella minima.

Un salario minimo, da applicare ai lavoratori esclusi dai contratti collettivi nazionali di lavoro, può essere definito solo con accordo tra parti sociali e governo, assumendo a riferimento i contratti nazionali delle categorie storiche della manifattura e dei servizi, con contrattazione annuale.

La contrattazione di un salario minimo deve riunire le condizioni di lavoro e di vita di una parte della classe lavoratrice costretta singolarmente ad una competizione selvaggia e può rappresentare l'occasione per rilanciare successivamente una contrattazione collettiva per assicurare standard salariali dignitosi a tutti.

CUB ritiene che vada affrontata e non più rinviata la questione salariale nel nostro paese riportandola in mano ai lavoratori; loro devono definire il quadro nel quale porre la contrattazione del salario recuperandone il concetto di unicità (diretto, indiretto, differito) per contrastare l'attacco dei padroni sui diversi fronti.

La contrattazione deve essere volta alla tutela del lavoratore dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, della salute, del contrasto dello sfruttamento, dei ritmi ed in sede decentrata anche al salario come riappropriazione dell'aumento dei profitti aziendali, senza legare il salario a logiche produttive sulle quali, oltretutto, non c'è nessun reale controllo.

La contrattazione di secondo livello deve essere estesa a tutti i lavoratori ed orientata all'applicazione e al miglioramento delle norme del ccnl.

A parità di mansione, sempre per tutti, uomini, donne migranti e giovani, la paga oraria deve essere uguale. Il salario, in tutte le sue voci, va contrattato senza decontribuzioni e fiscalizzazioni, inventate per alleggerire i costi delle imprese e pagate dai lavoratori con meno pensioni e meno servizi.

Bisogna ricomporre il ciclo produttivo, scomposto dal padrone attraverso l'applicazione di contratti differenti a lavoratori che svolgono le stesse mansioni, finalizzata non solo al risparmio ma anche alla riduzione della capacità e della forza rivendicativa della classe lavoratrice - unificando i contratti a quello prevalente.

Va contrastata la logica dell'esternalizzazione con conseguente utilizzo di appalti, sub-appalti, di cooperative con il meccanismo del massimo ribasso realizzato attraverso la riduzione del salario, del ricatto verso lavoratori che vivono nel costante timore della perdita del lavoro.

L'indicizzazione periodica dei salari è necessaria per contrastare la perdita di potere d'acquisto e la loro svalutazione e per garantire stabilità sociale.