

**TRE TEMI CALDI
IN MATERIA DI LAVORO**
salari bassi, crescita bloccata,
lavoro precario

Collegio Augustinianum
Milano, 7 aprile 2008

UN SISTEMA DI PROTEZIONE CHE FUNZIONA MALE

- pochi italiani/e al lavoro (v. slide successiva)
- bassa produttività salari bassi
- bassa crescita generale (negli ultimi 15 anni: sempre **sotto la metà** della crescita EU)
- chiusura del sistema agli investimenti esteri (v. slide successiva)
- il diritto del lavoro si applica soltanto a metà dei lavoratori dip. (9,4 mil. su 18)

Il nostro tasso di occupazione troppo basso

	IT2007*	EU-15**	EU
2010			
• Tasso gen.:	58,4%	-7,6%	-11,6%
• Tasso femm.:	46,3%	-12,1%	-13,7%
• 15-24 anni:	25,5%	-15,5%	/
• 25-29 anni:	65,0%	-12,0%	/
• 55-64 anni:	32,5%	-12,8%	-17,5%

* % su totale della popolazione in età 15-65

** differenza rispetto al dato medio EU prima dell'allargam.

Siamo il fanalino di coda in Europa per capacità di intercettare gli investimenti nel mercato globale

Investimenti Usa in Paesi EU a fine 2005 (stock):

Gran Bretagna:	\$ 324 mld
Germania:	\$ 86 mld
Francia:	\$ 61 mld
Spagna:	\$ 43 mld
Italia:	\$ 26 mld

Flusso di investimenti stranieri verso Paesi EU nel 2005

Gran Bretagna:	\$ 165 mld
Francia:	\$ 60 mld
Italia:	\$ 20 mld

*Fonte: Unctad - Conferenza delle
Nazioni Unite per il
Commercio e lo Sviluppo*

**SALARI BASSI
E CHIUSURA AGLI
INVESTIMENTI STRANIERI**

Perché sono importanti gli investimenti stranieri

- perché portano risorse e **domanda di lavoro aggiuntiva** (facendo aumentare il prezzo della forza-lavoro)
- perché portano **innovazione**, quindi maggiore produttività del lavoro e **retribuzioni più alte**
 - le imprese straniere in Italia hanno una produttività del lavoro del 50% superiore alla media delle nostre

Il danno e i vantaggi della globalizzazione per i lavoratori

- La globalizzazione aumenta molto la mobilità dei capitali e dei progetti industriali
- I lavoratori possono averne un danno, poiché *l'impresa può scegliere altri lavoratori* in altri Paesi...
- ... ma possono trarne vantaggio se imparano a essere loro a *scegliere altri imprenditori* provenienti da altri Paesi

Che cosa “chiude” il nostro sistema agli investimenti stranieri

- il difetto di trasparenza e di effettività del sistema delle regole
 - l'arretratezza delle infrastrutture
 - le inefficienze delle amministrazioni pubbliche
- ma anche, non ultimo per importanza,*
- **il nostro sistema di relazioni industriali**

La grande contraddizione

- Lamentiamo di avere imprenditori inaffidabili, gretti e incompetenti...
- ... ma siamo i loro più strenui difensori contro la concorrenza degli impr. stranieri:

Alitalia

Ferrovie

Antonveneta

Telecom

Il presidente della Camera ritorna sul caso Telecom e provoca la reazione dura degli industriali

«Il capitalismo italiano è impresentabile» E Confindustria attacca Bertinotti

il caso

di **Andrea Milluzzi**

«Il capitalismo italiano è devastato. La domanda sconcertante se c'è qualche

dell'Aronomia, che passa poi al contrattacco: «Fare impresa in Italia è sempre più difficile per il carico fiscale più alto d'Europa, una burocrazia senza pari, il rischio sempre più

giovedì 19 aprile 2007 **Liberazione**

N. 13

5-11 APRILE 2007

WWW.RASSEGNA.IT

Rassegna Sindacale

SETTIMA

IL PUNTO

**Ferrovie. Un
confronto vero
con il governo**

Le parole del ministro dell'Economia Tommaso Padoa-Schioppa nel corso dell'audizione sul piano industriale delle Ferrovie, che si è svolta alla Camera la settimana scorsa, lasciano sconcertati.

Risanare le Fs

TELECOM E ALITALIA

Vicende diverse, ma con alcune similitudini

L'Italia non è in vendita

NICOLETTA ROCCHI

industriali con cui i lavoratori fanno i conti

'should remain Italian'

Rome's approach scares Telecom Italia suitors

Ministers have deterred bids and investment, says Adrian Michaels

Telecoms companies, whether privatised or not, have assets often classed as strategic, whose ownership is deemed in the national interest. So it is hard to imagine many countries' politicians allowing the dominant telecoms operator to be taken over by a foreign rival.

AT&T's withdrawal from talks about a stake in Telecom Italia followed indications that the Italian government of Romano Prodi was not about to take a different view.

But Mr Prodi's remark yesterday that Telecom Italia "should remain in Italian hands" is likely to continue to deter badly-needed foreign investment. Italy has very low levels of direct investment compared with its western peers, and the lowest level of foreign owner-

Abertis of Spain had a similar experience last year when its plans to form an infrastructure giant with Autostrade of Italy were in effect dismantled by the Prodi government.

Autostrade is not a state-owned company, but, like Telecom Italia, it operates in a heavily-regulated industry.

A review of the regulatory framework and the economics of toll road operation were enough to kill the deal.

Telecom Italia had been discussing with the government and regulators a separation of either ownership or control of its infrastructure and commercial activities.

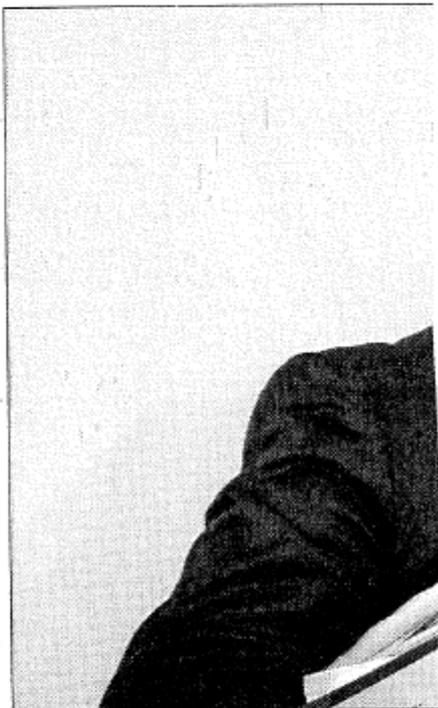
Soon after talks with AT&T and America Móvil of Mexico were announced, the government accelerated the

process of beefing up telecoms regulation and the splitting off of the network infrastructure - although nothing will be finalised for months. America Móvil is still considering its options.

Politicians made threatening noises about changing the governance arrangements at Telecom Italia and other groups.

The company, whose market capitalisation is about €45bn (\$61bn), is controlled by Pirelli, the Italian tyre group, which owns just 18 per cent of the shares but nominates 15 of 19 board directors.

Marco Tronchetti Provera, Pirelli's chairman, controls the tyre group through other companies, none of which he fully owns.



Outspoken: Antonio Di Pietro has been a critic

The resultant pyramid structure - or "Chinese boxes" - means control with a vastly reduced investment.

This mechanism of control was thrown into the spotlight because Mr Tronchetti enticed AT&T and America Móvil to mium f Pirelli's voked whether sharehok the same Meanv

Il caso dell'industria dell'auto: due esperienze a confronto

- Il Regno Unito spalanca le porte ai progetti industriali (e ai capitali) stranieri
 - il discorso di Blair alle Trade-unions nel 1997
 - con il fallimento della Rover (2007) il 95% del capitale dell'industria dell'auto GB è straniero
 - ma l'industria dell'auto GB è la più forte del mondo (v. *slide* successiva)
- L'Italia, invece, si chiude in difesa del “campione nazionale”

La scommessa vinta in Gran Bretagna

le due fabbriche di automobili più produttive
del mondo sono nel Regno Unito:

vetture prodotte per dipendente nel 2000

1° Nissan Sunderland (UK)	101	
2° Toyota Burnaston (UK)	86	
3° Ford Saarlouis (RFT)	81	
4° General Motors Eisenach (RFT)	77	
5° Renault Valladolid (ES)	77	
6° General Motors Anversa (NL)		77
7° Fiat Melfi (IT)		76

(Fonte: *World Markets Research Centre*, 2002)

Gli altri scelgono. Noi no

- Ottobre 2000:
 - la Fiat annuncia la chiusura di Arese
 - la Nissan annuncia che cerca un sito per un nuovo stabilimento nell'area dell'euro
- Per l'insediamento della Nissan si candidano Barcellona, Flins (Fr), Amburgo
- Candidare Arese non è neppure pensabile. ***Perché?***

In Italia il progetto Nissan era (ed è) vietato

perché avrebbe comportato
una deroga al ccnl in materia di

- *struttura della retribuzione*
- *inquadramento professionale*

La minuziosa disciplina collettiva
dell'organizzazione del lavoro nel settore
metalmeccanico è immutata da 35 anni

Le retribuzioni dei metalmeccanici a Sunderland e in Italia

Nissan Sunderland 2005 (valori in euro al cambio del 30.6.2005 non è computato il possibile <i>lump sum</i>)		C.c.n.l. dei metalmeccanici italiani (minimo tabell. x 13, in vigore al 1°.1.2005 non è computato event. premio produz. az.)	
Administrative assistant	min 23.796 - max 27.753	1° livello	12.942,80
Manufacturing Staff (*)	min 27.706 max 32.019	2° livello	14.049,75
Technician	min 31.881 - max 37.059	3° livello	15.281,0
Administrative Officer Technical Officer	min 31.785 - max 39.946	4° livello (**)	15.870,40 (***)
Team Leader Manufact. Staff	min 32.941 - max 39.277	5° livello (**)	16.868,28 (***)
Team Leader Technician	min 37.860 - max 45.429	5° livello superiore	17.881,11
Engineer, Controller, Supervisor	min 47.097 - max 58.774	6° livello	19.189,04
Senior Engineer, Controller, Supervisor	min 60.285 - max 78.367 (****)	7° livello	20.746,57

Il sindacato come intelligenza collettiva dei lavoratori

- Perché i lavoratori possano scegliere occorre innanzitutto un sindacato capace di valutare il progetto:
 - sua qualità tecnica
 - trasparenza (disponibilità di tutte le informazioni)
 - affidabilità dell'imprenditore (manterrà gli impegni?)
- se la valutazione è positiva, occorre un sindacato abilitato a scommettere su quel progetto: **decentramento della contr. collettiva**
- ma occorre anche un meccanismo agevole di **selezione del sindacato abilitato** (v. Alitalia)

LA QUESTIONE DEL LAVORO PRECARIO

UN FALSO BERSAGLIO: LA LEGGE BIAGI

- La vicenda di Marco Biagi
- La vicenda delle due faziosità contrapposte sulla sua legge
- La legge non introduce un solo tipo di contratto precario che non esistesse già prima: introduce semmai più regole

L'INTENDIMENTO RIGORISTA NEL *LIBRO BIANCO* DEL 2001

- *“Il Governo ritiene... che sia necessario evitare l'utilizzazione delle ‘collaborazioni coordinate e continuative’ **in funzione elusiva** o frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane”*
- l'idea di Marco Biagi è dunque di consentire le **sole** collaborazioni aventi per oggetto, *“senza vincolo di subordinazione, ... **un progetto o un programma di lavoro o una fase di esso**”*

L'OCCUPAZIONE CON CONTRATTO A TERMINE DAL 1993 AL 2006

(dati di stock)

anno *	A contratto a tempo indeterm. val. assol. x 1000	a variaz. % di A su anno precedente	B contratto a termine val. assol. x 1000	b variaz. % di B su anno prec. **	C totale lavoratori dipendenti A + B x 1000	c variaz. % di C su anno prec. **	D % dei c.a.t. (B) sul totale (C)	d variaz. della % D ***
1992	13.366		1.595		14.961		10,6%	
1993	13.199	-1,3	1.432	-10,2	14.631	-2,2	9,8%	-0,9
1994	12.894	-2,3	1.523	+6,4	14.417	-1,5	10,6%	+0,8
1995	12.773	-0,9	1.572	+3,2	14.345	-0,5	10,9%	+0,4
1996	12.894	+0,9	1.563	-0,6	14.458	+0,8	10,8%	-0,1
1997	12.874	-0,2	1.618	+3,5	14.492	+0,2	11,2%	+0,4
1998	12.953	+0,6	1.749	+8,1	14.702	+1,4	11,9%	+0,7
1999	13.183	+1,8	1.839	+5,2	15.022	+2,2	12,2%	-0,3
2000	13.344	+1,2	2.037	+10,7	15.381	+2,4	13,2%	+1,0
2001	13.696	+2,6	1.929	-5,3	15.625	+1,6	12,3%	-0,9
2002	13.951	+1,9	1.982	+2,7	15.933	+2,0	12,4%	+0,1
2003	14.211	+1,9	1.997	+0,8	16.208	+1,7	12,3%	-0,1
2004	14.328	+0,8	1.962	-0,2	16.290	+0,5	12,0%	-0,3
2005	14.597	+1,9	2.122	+0,8	16.719	+2,6	12,6%	+0,6
2006	14.648	+0,3	2.313	+9,1	16.961	+1,5	13,6%	+1

* dati relativi al IV trimestre di ciascun anno

** variazione percentuale del valore assoluto

*** variazione della percentuale dei contratti a termine

(Fonte: ISTAT, La ricostruzione delle serie storiche degli occupati dipendenti per carattere dell'occupazione - IV Trimestre 1992-IV Trimestre 2006,

RESTIAMO AL DI SOTTO DELLA MEDIA EUROPEA

Incidenza dei contratti a termine sul totale
del lavoro subordinato:

1993

Italia: 9,8% **UE (15 Paesi): 11,0%**

2006

Italia: 13,6% **UE (15 Paesi): 14,7%**

(ma probabilmente la differenza corrisponde alle
collaborazioni autonome continuative)

QUANTI SONO I PRECARI

stock e flusso

	I % occupati dip. a t. indeterminato sul tot. occupati % assunzioni a t. indeterminato di non occupati	II % occupati precari sul totale occupati *** % precari non occupati nel- l'anno prec. ***	III % occupati autonomi **** sul totale occupati % inizio lavoro autonomo di non occupati	totale delle colonne precedenti
2004 stock su tot. occupati *	62,9	10,7	26,4	100
2004 flusso da disoccupati **	39,0	38,6	22,4	100
2005 stock su tot. occupati *	63,4	10,8	25,8	100
2005 flusso da disoccupati **	39,4	40,5	20,1	100

* percentuale riferita al totale della forza-lavoro occupata (compresi sia dipendenti, sia autonomi)

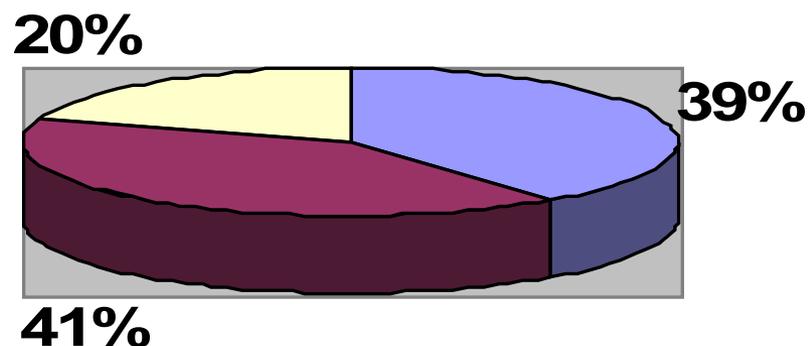
** distribuzione % di coloro che hanno trovato lavoro nel 2004 e 2005 (nell'anno precedente *non* erano occupati), fra stabili (col. I), precari (col. II) e autonomi (col. III)

*** compresi, oltre ai dipendenti con contratto a termine, i co.co.co., i lav. a progetto e i collaboratori occasionali

**** tutti i lavoratori autonomi (liberi professionisti, piccoli esercenti, partite iva, ecc.), esclusi i co.co.co., i lav. a progetto e i collaboratori occasionali

(Fonte: Banca d'Italia, Bollettino n. 46, marzo 2006, fig. 15, p. 43)

Il nuovo lavoro nel 2005 per chi non aveva lavorato nel 2004



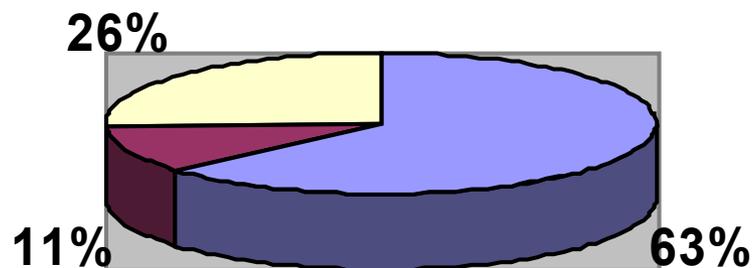
■ lavoro permanente
■ lavoro precario *
■ lavoro autonomo tradizionale

* “lavoro precario” comprende:

- dipendenti con contratto a termine
- collaboratori autonomi coordinati e continuativi (co.co.co.)
- lavoratori a progetto
- collaboratori occasionali

(Fonte: Banca d'Italia, Bollettino n. 46, marzo 2006, fig. 15, p. 43)

Distribuzione del totale degli occupati 2005 tra lavoro permanente, precario e autonomo



* “lavoro precario” comprende:

- dipendenti con contratto a termine
- collaboratori autonomi coordinati e continuativi (co.co.co.)
- lavoratori a progetto
- collaboratori occasionali

(Fonte: Banca d'Italia, Bollettino n. 46, marzo 2006, fig. 15, p. 43)

I DATI AGGIORNATI AL 2006

• STOCK	2005	2006
- contr. a t. indeterminati:	63,4%	63,2%
- precari dipendenti:	10,8%	11,6%
- lavoro autonomo:	25,8%	25,2%
- totale:	100,0%	100,0%

• FLUSSO (lav. disoccupati nell'anno precedente)		
- contratti a t. indet.:	39,4%	35,0%
- precari dipendenti:	40,5%	45,5%
- lavoro autonomo:	20,1%	19,4%
- totale:	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Banca d'Italia su microdati sulle Forze di Lavoro

INDAGINE “FAI DA TE” SU DI UN CAMPIONE PARTICOLARE

- Proviamo a contare gli stabili e i precari fra **tutte** le persone che conosciamo o incontriamo ogni giorno: i parenti, gli amici e i conoscenti, il vigile urbano, il postino, il portiere, il tranviere, il bancario, ecc.
- solitamente non troviamo più di 1 precario ogni 6 o 7 dipendenti (14-15%)
- mentre ne troviamo molti di più fra i *new entrants*, i giovani alle prime esperienze
- e molti di questi non riescono a uscirne

IL VERO PROBLEMA: LA “FASCIA BASSA”, IN UN MONDO PIU’ DISEGUALE

- Aumenta la disuguaglianza tra le persone in tutto il mondo...
 - a causa del progresso tecnologico
 - a causa della concorrenza dei Paesi poveri
- ... ma aumenta di più in Italia che altrove
- questo è **il grande problema** del XXI secolo
- **come lo affronta il nostro diritto del lavoro?**

Un diritto del lavoro che si applica solo a metà dei lavoratori

- lav. in aziende >15 dip.: 5,8 milioni
- dipendenti di enti pubblici: 3,6 milioni
- totale con statuto lavoratori: 9,4 milioni**
- lav. in aziende <16 dip.: 3,1 milioni
- lav. “atipici” priv. : 1,4 milioni
- co.co.co. e c.a.t. sett. pubbl.: 0,6 milioni
- lav. irregolari (stima Istat): 3,5 milioni
- totale senza statuto lavoratori: 8,6 milioni**
- tot. lavoratori econ. dipendenti: 18,0 milioni**

TRE STRATEGIE A CONFRONTO

- **Bertinotti:** estendere lo Statuto a tutti i 18 milioni di lavoratori econom. dipendenti
- **Statuto dei lavori:** ridurre le distanze
 - il testo Amato-Treu, 1999-2005
 - altre elaborazioni
- **Contratto unico:** un solo contratto a t.i. per tutti, ma più flessibile
 - il progetto Leonardi-Pallini 2007
 - il progetto Boeri-Garibaldi 2006
 - il progetto Ichino 1996-2007

Come potrebbe funzionare il “contratto unico”

- Inalterata la disciplina dei rapporti esistenti
- Da domani, per **tutti** i r.e.d. (esclusi stagionali e occasionali) un contratto a t.i.
 - con periodo di prova di 6 mesi
 - con art. 18 per licenz. disciplinare
 - con art. 18 contro i lic. per discrim. o rappres.
 - per i lic. economico-organizzativi:
 - indennizzo crescente con l’anzianità di servizio
 - assic. disoccupazione “danese” (4 anni, 90%-60%)