



Il tema del salario giusto e del salario minimo nel dibattito attuale. Gli orientamenti dei rinnovi contrattuali.

Ringrazio Padre Francesco Ciccimarra per l'invito perché è un momento particolare per spiegare cosa sta avvenendo oggi in Italia sul mondo del lavoro e quali azioni si possono temperare per far sì che il salario giusto, come voi lo avete definito in questo mio intervento possa essere finalmente propagata in tutta questa vostra nazione.

Noi siamo davanti a un momento storico molto particolare, dove è stato messo in luce di più quello che era un problema noto da anni, quello dell'inflazione, che abbiamo vissuto in questi mesi, in questo anno, per il quale oggettivamente il potere del salario è diminuito troppo, e velocemente, rispetto a quello che è il valore del mercato di oggi. Questo ha messo in luce, secondo me, un problema importante dove il Governo ha avuto subito un grande primo intervento che abbiamo messo in che hanno risentito di più questo tasso d'inflazione importante e l'abbiamo rinnovato in questo contesto con questa nuova finanziaria.

Quest'anno ci sono altri 10 miliardi per dare sostegno a questi lavoratori che giustamente soffrivano l'inflazione che stava galoppando. Questo è come quando si sta male; l'aspirina momentanea. Nel contesto lavorativo, ci dobbiamo interrogare su come si può intervenire e su come si devono potenziare gli strumenti che oggi sono in Italia.

Spiego ora perché sono contrario al salario minimo. Noi stiamo vivendo soltanto esclusivamente il periodo negativo rispetto a quello che è il salario d'ingresso, quel

salario minimo che oggi è nel mercato del lavoro; ma stiamo vedendo che tutti i salari hanno una grande problematica.

In questo contesto di legislatura, oggettivamente, c'è un mercato del lavoro che è fatto dalla contrattazione collettiva nazionale per il 94%. Faccio alcuni esempi, così da poter far esprimere meglio il mio pensiero. In Italia, alla fine dell'anno scorso, ci sono stati circa 2 milioni non di licenziamenti, ma di dimissioni. Questo rende evidente il fatto che, in qualche modo, sta cambiando la cultura del lavoro, perché quando un ragazzo, un lavoratore, sceglie di dimettersi per cercare altrove il proprio posto di lavoro, comunque si inserisce nel meccanismo culturale socioeconomico del mercato del lavoro



con l'intenzione di poter cambiare, di essere più efficiente, con un'operazione lavorativa in rialzo e non in ribasso.

Questo è il segnale principale che noi dobbiamo prendere come dati, secondo me, anche molto favorevoli. I dati Istat certificano dal 1970 ad oggi, quali sono i numeri degli occupati in Italia: siamo al numero più alto mai vissuto dal 1970 ad oggi. Siamo circa al 62% di occupati, oggi, in Italia. E' una un dato che ci dà conforto sulla buona occupazione.

Fatemi passare anche questo messaggio: il fatto che addirittura anche le famose settimane versate di contributi, sono passate da una media di 42 settimane versate a 44. Due settimane in più su una mole di 23.000.700 lavoratori significa che è tantissimo. In un anno abbiamo avuto questo aumento; quindi c'è questa effervescenza del mercato del lavoro che sta avvenendo. Dobbiamo seguirla e dargli gambe, luce e forza

Voi avete centrato uno dei momenti principali di questo tema: cosa si sta

facendo per i rinnovi contrattuali? Questo è il tema principale che noi dobbiamo mettere in campo. Oggi, abbiamo un sistema di lavoro che sta in effervescenza ma soprattutto nell'accordo singolo, nel senso che l'azienda ha interesse a tenere il lavoratore perché altrimenti, comunque sia, perde efficienza, e fa sì che questo lavoro in qualche modo ha un salario diverso rispetto a quello che è il contesto socio economico dove vive.

Dobbiamo far sì che oggi quei contratti scaduti, e la maggior parte vengono anche da gare d'appalto, abbiano una sterzata; abbiano una sterzata e incomincino anche loro a fare questo famoso rinnovo. Su una mole di 23.700.000 persone che oggi sono occupati, 5 milioni di lavoratori non hanno avuto il rinnovo a scadenze o sono in attesa del rinnovo a scadenze.

Questo è un tema che deve far riflettere il Governo nell'azione che metteremo in campo. Non possiamo

non intervenire, perché se la mancanza di questo rinnovo avveniva anni fa quando non c'era inflazione o era pari a zero, il tema sicuramente non dava tanto fastidio per l'economia dei lavoratori. Oggi, invece, è un tema troppo forte perché i lavoratori, comunque sia, hanno in qualche modo necessità che il salario diventi un salario che possa permettere loro la vita quotidiana.

Cosa può fare il Governo in questo contesto? Mi riferisco al contratto più basso che esiste in Italia, il contratto per i servizi fiduciari, che veniva pagato con 5,50 € l'ora. Ho convocato le parti, le ho messi sul Tavolo del Ministero, sempre nel rispetto istituzionale delle parti. Abbiamo fatto sì che queste escalation di questo rinnovo possa portare oggettivamente ad un salario più congruo per queste persone; siamo arrivati a un rinnovo che, dopo otto anni, può definirsi un rinnovo decente, non esaustivo, per quello che penso io, ma decente per questa contrattazione.

La contrazione in Italia ha trovato strumenti accessori che hanno dato la possibilità ai lavoratori di dare risposte in servizi, in welfare e in tutte le attività connesse di prima età, che esistono oggi.

Il punto di partenza di questo Governo è sicuramente di incentivare la contrattazione collettiva, defiscalizzare tutto quello che è l'aumento, obbligare le parti a trovare una soluzione e che perlomeno l'inflazione venga in qualche modo rimessa in quel contesto. Concedere la possibilità quindi alle Parti di avere una forza diversa per dare risposte ed aumentare il salario, perché questo consente di poter avere risposte diverse su quello che è il contesto socioeconomico del momento.

Il mondo del lavoro sta cambiando, e oggi noi manchiamo di una visione del passato che non è stata al passo con le novità che stavano avvenendo nel mondo del lavoro. Da qui al 2032 ci saranno migliaia di lavoratori con mansioni diverse, con figure professionali diverse.

La formazione è predominante e fondamentale per far sì che non ci trovino impreparati a questi episodi. Vedo l'amico Ministro Bussetti che tanto bene ha fatto quando faceva il Ministro a incentivare gli ITS, che sono uno strumento fondamentale della formazione. Gli ITS sono fondamentali, perché nascono per un'esigenza del territorio e delle aziende; e quindi nel momento che si va a formare quella persona la si va a formare per poterla collocarla. Questo sarebbe il più grande valore/metodo di cultura che dobbiamo inserire nel contesto formativo. Oggi, facciamo formazione esclusivamente per formare la persona, dare uno skin alla persona senza individuare il contesto dove quella persona deve essere inserita lavorativamente.

Mente parliamo il mondo sta cambiando. L.A. sta alle porte e non è come tutti i cambiamenti che abbiamo vissuto negli anni precedenti dell'innovazione, degli anni 60/70 sull'industria o comunque dell'informatica. L'intelligenza artificiale entrerà molto più velocemente nelle nostre aziende. Quindi è oggettivo che la formazione deve essere in qualche modo destinata a quelle figure che cambieranno il mercato del lavoro da qui ai prossimi anni.

Come siamo messi?, Siamo in ritardo perché in Italia non esiste un sistema informatico di lavoro unico: la regione Calabria non comunica con la regione Basilicata, la Regione Lazio non comunica con la regione Abruzzo. Hanno tutti un sistema informatico di lavoro unico tra di loro, e non comunicano. Questo fa capire che non possiamo affrontare efficacemente il futuro se non disponiamo di un sistema informativo che possa dare risposte adeguate a quello che sono le esigenze del mercato del lavoro.

Bisogna dare strumenti all'azienda dei lavoratori per poter fare match tra domanda e offerta, e in questo match di domanda e offerta non può esimersi il lavoro che si deve fare con la scuola, l'università e la formazione in generale.

Sono alcuni temi fondamentali che in qualche modo debbono costruire il fabbisogno. Temi su cui stiamo lavorando tenendo d'occhio in principal modo, il terzo settore, che è un tema fondamentale della nostra vita quotidiana. Sono milioni e milioni i lavoratori che in qualche modo vi lavorano ogni giorno e danno risposte per uscire da questa fase di crisi.

C'è tanto da lavorare, e stiamo lavorando, Credo che con questo decreto lavoro, che tra poco tempo

andrà in conversione, si possono aggiungere ulteriori tematiche per poter rivedere alcune esigenze importanti.

Oggi, la mia era più una testimonianza per far capire dove sta andando questo Governo, come sta andando, e stare vicino a Padre Francesco, che in qualche modo, ogni giorno, c'è sempre presente.

Sono pienamente d'accordo che ci debba essere la **decontribuzione al Sud** per gli Enti Ecclesiastici, anche perché il datore di lavoro è sempre

uguale, qualsiasi esso sia. Sarà mio compito cercare di capire nel limite della spesa che è vincolante e di controllare questa situazione tipologica che appare lacunosa.

Volevo far notare quello che significa contrattazione. Poco fa Padre Franco ci ha fatto capire quali sono gli strumenti in più del CCNL Agidae, come la previdenza complementare. Sono elementi che se mettessimo un vincolo al salario minimo potrebbero costituire una zavorra e rischiare di non poter più essere incentivati.



Faccio l'esempio della Grecia, che ha vissuto una crisi enorme e non ha un contesto socioeconomico come il nostro, sul contratto collettivo nazionale. Lo staff sta scioperando perché vuole toglierlo, perché vuole la contrazione libera. Il mercato si autoregola in funzione di quali sono le sue esigenze del momento. Quando ci parlano che la Francia ha il salario minimo, che la Germania ha il salario minimo, intanto hanno un salario minimo di produttività, ma nel contesto della contrattazione collettiva stanno sotto il 60%.

La delibera europea del salario minimo dice che è obbligatorio il salario minimo dove i Paesi non hanno contrattazione collettiva pari all'80%. Noi siamo al 94%. Oggi, dobbiamo aumentare la defiscalizzazione, la potenzialità che ha anche sul salario. Noi italiani siamo stati bravi e abbiamo trovato tanti benefit senza tasse, così anche l'azienda ha potuto risparmiare in tasse,

Oggi possiamo andare incontro ad una incentivazione sulla contrattazione collettiva. Questa è la strada per alzare tutti i salari e non soltanto alcuni. Dal 1996 ad oggi nel sistema previdenziale e pensionistico è entrato in vigore il sistema contributivo rispetto al sistema retributivo. Significa che andiamo incontro a pensioni sempre più povere; non ci sono soldi per pensare alle pensioni del 2040/2050. Queste pensioni saranno sicuramente erogate in base ad un sistema contributivo sempre più predominante.

Qual'è dunque la vera realtà che dobbiamo immaginare per il sistema pensionistico? È il Fondo Previdenza Complementare.