

Intervento del Presidente di  
Confindustria

Luca di Montezemolo

Consiglio Direttivo Federmeccanica

8 novembre 2007

✓ con la firma del Protocollo sul welfare del 23 luglio scorso abbiamo ottenuto importanti novità in materia di incentivazione della contrattazione di secondo livello:

- il premio di risultato *sarà sgravato di contributi ma darà comunque diritto a pensione*,
- le imprese riceveranno uno sgravio contributivo nella misura fissa del 25%;
- i lavoratori riceveranno uno sgravio contributivo del 9,2% direttamente in busta paga;
- i lavoratori, per il 2008, si vedranno anche detassare una quota del premio di risultato;
- il tetto del premio ammesso allo sgravio sarà pari al 5% della retribuzione annua (oggi è del 3%) e quindi, mediamente, circa 1.300,00 € l'anno;
- gli sgravi contributivi saranno finanziati con un Fondo triennale che ha una dotazione di circa 2 miliardi di euro per il triennio 2008-2010

- ✓ inoltre è stata finalmente abolita la contribuzione aggiuntiva sugli straordinari corrispondente ad un risparmio per le imprese di circa 170 milioni €
- ✓ le discipline sul mercato del lavoro (Legge Treu, Legge sul contratto a termine e Legge Biagi) sono state modificate solo in minima parte confermando così le prerogative dell'impresa in materia di flessibilità nell'organizzazione del lavoro
- ✓ per di più si è iniziato quel “completamento della Legge Biagi”, da tempo richiesto, attraverso l'adozione di strumenti di sostegno al reddito e di politiche attive per il lavoro rivolte specialmente ai giovani con carriere lavorative discontinue

- ✓ È per questi motivi che anche in occasione dell'ultima Giunta di Confindustria del 20 settembre, ho detto che la firma del Protocollo doveva favorire *l'avvio di un confronto per modernizzare le relazioni industriali ed innovare la cultura sindacale del nostro Paese*
- ✓ La scelta fatta dalla Fiat nei giorni scorsi - e poi da altre aziende - di erogare 30 euro mensili a tutti i dipendenti, come anticipo dei futuri aumenti contrattuali, è *stata ispirata dalla volontà di innovare, dalla voglia di rompere schemi rigidi e rituali obsoleti che penalizzano imprese e lavoratori.*
- ✓ Si tratta di *un atto di attenzione nei confronti dei lavoratori*, coerente con il nostro impegno di rendere più moderne le relazioni sindacali.

✓ **Non va interpretato né come un atto ostile nei confronti dei sindacati né come una “rottura del fronte imprenditoriale” nel rinnovo del contratto dei metalmeccanici.**

✓ come ha detto giustamente Massimo Calearo nella sua comunicazione indirizzata a tutto il sistema associato di Federmeccanica, le iniziative autonome di singole realtà aziendali *“rafforzano i convincimenti più volte espressi da Federmeccanica e cioè:*

➤ *che occorre superare liturgie e lungaggini indotte da una controparte sindacale più attenta ai temi ed ai tempi della politica che non alla soluzione dei problemi;*

➤ *che è assolutamente urgente la riforma degli attuali assetti contrattuali e del sistema di relazioni industriali”*

- ✓ **Come Confindustria – sostenuti dal concorde parere dell'intero Sistema che *ha approvato il nostro documento del settembre del 2005* - siamo convinti che *il ruolo del contratto nazionale deve continuare ad essere centrale.***
- ✓ **nello stesso tempo sappiamo che è *sempre più in sede aziendale che si può tenere conto dei risultati e delle specificità del mercato.***
- ✓ **innovare le relazioni industriali significa anche distribuire ai dipendenti i frutti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e di mercato, che permettono di aumentare la produttività.**
- ✓ **questo significa *spostare il baricentro della contrattazione in azienda*, cioè nel luogo dove si prendono le decisioni rilevanti per far crescere la produttività**

- ✓ questo significa anche ***ridisegnare il ruolo del contratto nazionale*** che sempre più andrebbe valorizzato come ***“rete di protezione”*** per quei lavoratori che possono contare solo su quel livello
- ✓ per gli altri lavoratori occorre lasciare ***al livello decentrato il ruolo di regolatore della dinamica retributiva***
- ✓ è la logica alla base degli assetti contrattuali definiti con il Protocollo del 23 luglio 1993, ***confermando altresì che la contrattazione di secondo livello continua ad avere carattere facoltativo esercitandosi “secondo le prassi in atto”***
- ✓ con il risultato che - nei settori di Confindustria – la contrattazione di secondo livello interessa circa il 30% delle imprese che, però, occupano oltre il 70% dei lavoratori. In altri termini, la contrattazione di secondo livello non si fa nelle <sub>7</sub> aziende piccole o piccolissime

✓ la decontribuzione e la detassazione degli aumenti retributivi legati alla produttività aziendale previste dal Protocollo sul welfare del 23 luglio scorso, *sono già la prima realizzazione del nuovo modello di assetti contrattuali che abbiamo descritto nel nostro documento del 2005*

✓ *dobbiamo ora adottare un nuovo sistema che preveda lo spostamento di quote di salario da contrattare a livello decentrato ma che non si sommino a quelle definite a livello nazionale*

- ✓ **i sindacati devono capire – e direi che molti di loro l’hanno capito – che siamo interessati alla *contrattazione collettiva* purché raggiunga *risultati funzionali all’attività delle imprese e sia orientata ad una politica di sviluppo industriale e non venga utilizzata come strumento di vincolo all’iniziativa economica***
- ✓ **dobbiamo innovare la contrattazione introducendo strumenti più moderni *per pagare meglio i lavoratori che contribuiscono ai risultati delle imprese.***
- ✓ ***e vogliamo poter pagare di più chi si impegna di più***
- ✓ **nel corso del negoziato con il Governo *abbiamo proposto che anche la retribuzione dei lavoratori per lo straordinario avesse il beneficio di minori contributi e minori tasse.***  
***Componenti importanti del sindacato si sono opposte e non se ne è fatto nulla***

- ✓ ***le proposte di Confindustria sono oggi più popolari tra i lavoratori delle nostre aziende che tra i sindacati***
- ✓ ***noi vogliamo valorizzare il lavoro, quello in fabbrica, quello che produce, quello aperto alla concorrenza***
- ✓ ***dobbiamo rimettere al centro chi produce, chi paga le tasse, chi si fa protagonista dei successi***
- ✓ ***noi vogliamo relazioni sindacali che favoriscano competitività, innovazione, elasticità produttiva e flessibilità del mercato del lavoro.***
- ✓ **oggi anche Cgil, Cisl e Uil riconoscono la necessità di aggiornare gli accordi del '93. Il confronto di merito deve partire subito e sarebbe inspiegabile ogni ulteriore rinvio.**

**Per questo noi riteniamo indispensabile un incontro con i sindacati già nei prossimi giorni. Dobbiamo rendere più moderne le relazioni industriali e questo è responsabilità e prerogativa delle parti sociali. L'intervento del Governo potrà essere utile in una seconda fase, in particolare su aspetti importanti ad esempio in materia fiscale.**

- ✓ Noi vogliamo *valorizzare il merito e la competenza* nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori
- ✓ *l'unico lavoro veramente sicuro e stabile è quello di chi opera in aziende sane e competitive*
- ✓ **senza aumenti di produttività non ci può essere maggior benessere, si perde terreno nel confronto internazionale, non si possono migliorare le buste paga dei lavoratori**
- ✓ **per questo un anno fa chiedemmo con forza l'apertura di un tavolo per la competitività e la produttività che dopo mesi di negoziati si è concluso con il Protocollo sulla crescita e il welfare dello scorso luglio**

✓ ci fa piacere che la nostra analisi sia ora condivisa dalla Banca d'Italia

✓ ***se le retribuzioni italiane sono inferiori a quelle francesi, tedesche e inglesi è perché anche la produttività italiana è minore***

✓ non si può dire che i risultati economici delle imprese industriali non siano stati in questi anni condivisi con i lavoratori e infatti *le retribuzioni reali di fatto sono aumentate più dell'inflazione*

- ✓ dai vostri dati risulta evidente come nel periodo 2000-2006 le retribuzioni di fatto nell'industria metalmeccanica *siano aumentate del 21,6%* a fronte di una crescita del *costo della vita del 14,0%*
- ✓ noi, che consideriamo fondamentale il ruolo dei nostri collaboratori, ***siamo stati i primi a segnalare il problema di salari oggettivamente bassi rispetto al costo che sopportano le aziende***
- ✓ la differenza tra quanto un lavoratore costa alle aziende e il suo salario netto è abissale per effetto di tasse e contributi troppo alti. Tasse e contributi che spesso vengono anche spesi male

- ✓ **come ben sapete, fatto 100 la retribuzione annua lorda nell'industria metalmeccanica, all'impresa costa 142,7 ed il lavoratore percepisce al *netto* 72,5**
- ✓ ***il rapporto fra retribuzione netta percepita dal lavoratore e costo del lavoro per l'impresa è di 1 a 2***
- ✓ ***l'allarme sul cuneo fiscale più alto d'Europa, ha indicato un problema grave, che mina la competitività delle aziende e il potere d'acquisto delle retribuzioni***
- ✓ **un primo passo nella giusta direzione è stato fatto, e con il 2008 cominceremo a sentirlo per intero sui conti delle nostre aziende**
- ✓ **tagli ulteriori saranno necessari nei prossimi anni**

- ✓ in una economia di mercato se i salari sono bassi è perché è bassa la produttività
- ✓ il circuito occupazione-produttività-salari risponde a regole ben precise: abbiamo salari più bassi ma l'Italia ha recuperato notevolmente in termini di occupazione
- ✓ nel 1995, a fronte di un tasso medio di occupazione nella UE del 60,1%, l'Italia era al 51%
- ✓ nel 2006 l'UE è al 66%, e l'Italia migliora ancora fino al 58,4%
- ✓ abbiamo un tasso di disoccupazione in media europea (6,8% in Italia a fronte del 7,4% dell'UE)

- ✓ il successo delle aziende lo fanno gli azionisti, i manager, gli operai e gli impiegati che vi lavorano
- ✓ è giusto che *tutti siano premiati* quando l'impresa consegue risultati importanti
- ✓ il *Protocollo del luglio scorso* rende meno costoso lo straordinario e incentiva un sistema con quote crescenti di salario legate al risultato
- ✓ *da quell'accordo dobbiamo partire nei prossimi giorni per un confronto con i sindacati teso a rendere più moderne ed efficienti le relazioni industriali*

✓l'esigenza essenziale è ora di avere un sistema “regolato” e quindi *in grado di dare certezze* non solo riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione *ma anche sulla affidabilità ed il rispetto delle regole e quindi:*

- rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano *la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro*
- introdurre procedure di conciliazione ed arbitrato che, *assistite da sanzioni*, siano in grado di intervenire in caso di *mancato rispetto delle regole concordate*
- garantire che i sindacati *non promuovano azioni intese a modificare* quanto ha già formato oggetto di accordo ai diversi livelli
- prevedere l'ampliamento delle *clausole di tregua* sindacale
- dare alle imprese *la garanzia che le materie, una volta contrattate, si considerino “automaticamente” gestibili* dall'impresa senza la necessità di ulteriori negoziati

- ✓ Per far fronte alla competizione internazionale e perseguire l'obiettivo della occupabilità, le imprese hanno bisogno che *la contrattazione nazionale assicuri un triplice ordine di flessibilità* :
- flessibilità “da contratto” : la contrattazione deve assicurare alle imprese di poter fare affidamento su:
  1. una maggiore quantità complessiva di ore effettive di prestazione ed anche sulla possibilità di distribuire i nastri orari nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, secondo le esigenze del mercato;
  2. adeguare la durata media e la durata massima settimanale degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive;
  3. adeguare le misure di utilizzazione del lavoro straordinario, le deroghe in tema di pause, lavoro notturno, ecc.

- flessibilità dei salari e cioè la possibilità di collegare le retribuzioni contrattuali sia ai livelli di efficienza della prestazione che della produttività e della redditività dell'impresa.
- la flessibilità "di contratto" e cioè la possibilità di valorizzare tutte quelle tipologie contrattuali che, come la somministrazione, il part-time, il contratto a termine o gli appalti, consentono alle imprese, nel totale rispetto delle tutele per i lavoratori, di far fronte con tempestività alle sempre più mutevoli esigenze dei mercati interni ed internazionali.