



ODG

N. 163

Dichiarazione stato di crisi occupazionale e salariale in Piemonte.

Presentato da:

GRIMALDI MARCO (primo firmatario) 07/01/2020, MAGLIANO SILVIO 07/01/2020

Richiesta trattazione in aula

Presentato in data 07/01/2020

ORDINE DEL GIORNO

*ai sensi dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto e
dell'articolo 103 del Regolamento interno,*

OGGETTO: Dichiarazione stato di crisi occupazionale e salariale in Piemonte.

Premesso che

- negli ultimi vent'anni il mondo del lavoro è notevolmente cambiato, il personale richiesto dalle aziende è più "flessibile", cioè adattabile maggiormente alle esigenze produttive e ciò ha reso la Legge 30/2003 - e il successivo decreto legislativo n. 276/2003 che ha fissato le caratteristiche della moltitudine di contratti di lavoro presenti in Italia - incapaci di fare fronte alla mutata situazione lavorativa italiana e globale;
- la perdurante crisi economica globale ha restituito un mondo del lavoro profondamente cambiato da quello precedente al 2008, come appare evidente dalle numerose ricerche statistiche focalizzate sul tema;
- negli ultimi dieci anni in Italia sono diminuiti globalmente gli occupati nelle attività manifatturiere (oltre 400mila lavoratori in meno), nelle costruzioni (500mila lavoratori "spariti"), nella pubblica amministrazione e nella difesa (200mila posti cancellati), mentre sono aumentati i lavoratori degli alberghi e nella ristorazione, nella sanità e nell'assistenza sociale, e tra le colf e le badanti;
- nel mondo del lavoro italiano degli ultimi dieci anni si è registrata una diminuzione della quota di lavoratori indipendenti (oltre 500mila in meno in termini assoluti) e un forte cambiamento di quelli dipendenti: i lavoratori a tempo indeterminato sono il 2%

meno rispetto al 2008 mentre sono 400mila in più i lavoratori a termine – cioè il 15% dei dipendenti e tra questi ultimi diminuisce la durata media dei contratti (il 78% termina entro un anno dall'inizio dell'attività, cioè il 6% in più rispetto al 2008);

premessato, inoltre, che

- a fianco di queste forme di lavoro tradizionali si fa largo la cd. gig economy (l'economia dei lavoretti), quella nella quale i lavoratori svolgono prestazioni occasionali per conto di piattaforme online, specializzate nel mediare domanda e offerta di servizi;
- il pagamento di tali lavori avviene spesso a cottimo e il diritto del lavoro non è ancora riuscito a fissare dei paletti giuridici in questo settore a causa della perdita di significato della distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo;
- il fenomeno della gig economy, contrariamente alla vulgata, interessa lavoratori più maturi (il 62% ha almeno 30 anni) che hanno la necessità di integrare il proprio reddito con un'attività secondaria, e per la quale il 65% guadagna al massimo 50 euro mensili,

evidenziato che

- i salari in Italia sono più bassi rispetto a dieci anni fa in quanto, nel periodo 2009-2019, gli stipendi aggiustati rispetto all'inflazione sono scesi del 2% a causa soprattutto del blocco dei contratti e dell'entrata nel settore di personale più giovane con stipendi più bassi;

rilevato che

- questo mondo del lavoro estremamente frastagliato, incerto e precario ha spinto i giovani italiani ad una vera emigrazione di massa verso l'estero: secondo i dati Istat, tra il 2013 e il 2017 il numero di laureati espatriati è aumentato del 41,8%, mentre i rimpatri sono rimasti pressoché costanti;
- nel 2017 sono partiti 243mila italiani (il 3% in più rispetto al 2016) e il 37,4% (quasi 48 mila persone) aveva tra i 18 e i 34 anni;

- a questi si devono comunque aggiungere gli italiani tra i 35 ed i 49 anni (un quarto del totale, poco più di 32 mila persone) e l'importante incremento emigratorio dei più anziani;
- secondo l'ex Ministro Tria, il costo della cosiddetta fuga dei cervelli, giovani in possesso di almeno un titolo di laurea triennale (tra i giovani emigrati nel 2017 il 52,6% è in possesso di un titolo di studio medio-alto), ammonta a 14 miliardi l'anno mentre, secondo le stime dell'ex ministro dell'Istruzione Lorenzo Fioramonti, l'Italia perde globalmente 250mila euro di tasse per ogni laureato che lascia il Paese;

sottolineato che

- la contrazione dell'offerta di lavoro in seguito a evoluzioni dei processi produttivi o contingenze economiche è stata in passato affrontata attraverso una progressiva riduzione dell'orario di lavoro;
- tale ipotesi è stata rilanciata lo scorso anno dal presidente dell'Inps, Pasquale Tridico il quale si è detto convinto dell'utilità di una riduzione dei tempi di lavoro a parità di salario come "leva" per redistribuire la ricchezza e aumentare l'occupazione;
- nei giorni scorsi, la prima ministra finlandese Sanna Marin ha annunciato l'introduzione nel Paese della settimana lavorativa corta a orario ridotto: con questa formula, le persone sarebbero occupate solo quattro giorni a settimana con una giornata lavorativa di sei ore seguendo una formula introdotta già nel 2015 dalla Svezia;

sottolineato, inoltre, che

- durante la X Legislatura è stata depositata la PdL n. 315 avente ad oggetto "*Misure per la riduzione dell'orario di lavoro e della disoccupazione*" presentata da Grimaldi, Accossato, Ottria, Appiano, Rossi e Valle il 13 settembre 2018;
- tale Pdl promuove e sostiene la stipulazione dei contratti di solidarietà espansiva di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), al fine di ridurre la

disoccupazione, migliorare il rapporto fra tempo di vita e di lavoro di entrambi i generi, riequilibrare il rapporto fra profitti e salari, nonché favorire una progressiva riduzione degli orari di lavoro a parità di salario;

- la Pdl persegue pertanto: a) una riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione dei lavoratori occupati nel territorio regionale nella misura minima del quindici per cento per ciascun lavoratore; b) l'assunzione contestuale, a tempo indeterminato, di nuovo personale da occupare nel territorio regionale che garantisca almeno la ricostituzione del monte ore originario dei lavoratori occupati nel territorio regionale;

considerato che

- in Italia l'ultima riduzione di orario risale al 1969-70 e da cinquant'anni nel nostro Paese questo sembra rappresentare un argomento tabù;
- secondo il presidente dell'Inps Tridico *"gli incrementi di produttività vanno distribuiti o con salario o con un aumento del tempo libero"*: inoltre Tridico ha ribadito la necessità dell'introduzione di un salario minimo che si accompagni alla contrattazione collettiva ma ha anche sottolineato la necessità di *"affrontare"* la questione della mobilità dei capitali riducendola *"soprattutto in funzione antidumping"*, con l'obiettivo di ridurre la disuguaglianza poiché non solo in questi anni è molto aumentata ma è anche negativa per la crescita dell'economia;
- a generare dumping e questa forte disuguaglianza concorrono, in larga parte, anche i fenomeni delle false cooperative e dei contratti pirata, il punto più basso del lavoro precario in Italia, che sconfinava spesso nello sfruttamento;

tenuto conto che

- da gennaio a settembre 2017 l'Ispettorato nazionale del lavoro su 2472 cooperative ispezionate ne ha scovate 1336 irregolari (54%), con 12.073 lavoratori fuori norma;
- in Italia, oltre il 60% delle cooperative verificate sono risultate irregolari, dato in aumento rispetto agli anni scorsi, con l'Emilia Romagna in testa alla classifica per numero di lavoratori interessati;

- secondo Luca Sabattini, presidente della commissione Speciale di ricerca e studio sul fenomeno delle cooperative cosiddette spurie o fittizie istituita dall'Assemblea legislativa Emilia-Romagna, tra gli indicatori di una cooperativa falsa c'è la non iscrizione alle centrali cooperative, l'assenza di attività sindacale interna – eccettuate sigle di comodo che stipulano contratti 'pirata' – e la non applicazione di un contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

osservato che

- per ridurre al massimo tali storture, riducendo di molto i rischi di decentrare il lavoro ad imprese subdole, si potrebbe verificare nelle gare di appalto (in base alla certificazione dei contratti disciplinata dal decreto 276/2003), se chi partecipa è in regola con il pagamento dei contributi e le condizioni retributive;
- per le cooperative occorre valutare inoltre i regolamenti e gli statuti interni, ovviando così alle condizioni capestro sui lavoratori, esercitate dalle cosiddette cooperative spurie;
- per sconfiggere la diffusione estremamente preoccupante dei contratti pirata occorre sbloccare le procedure per la certificazione della rappresentanza effettiva dei sindacati, attraverso una legge che garantisca la contrattazione e consentire la firma e l'applicazione dei contratti nazionali;

ricordato che

- il 3 marzo 2015, il Consiglio regionale del Piemonte ha approvato la Mozione n. 229 *“riconoscimento giusta retribuzione, clausole sociali e nuove norme negli appalti”* nel quale si impegnava la Giunta *“ad, adoperarsi affinché i committenti regionali, i committenti partecipati dalla Regione Piemonte o i committenti cui la Regione trasferisce continuamente risorse pubbliche individuino, attraverso procedura pubblica dei soggetti cui affidare servizi, la clausola di trattamenti economici e normativi complessivi di maggior favore per i lavoratori, tra i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale nella categoria, al fine di fornire garanzie adeguate ai lavoratori per ottenere una retribuzione giusta e proporzionata”* e *“a garantire*

l'applicazione integrale dei contratti collettivi nazionali di cui sopra come garanzia per la giusta retribuzione e come base imprescindibile per la costruzione del capitolato d'appalto";

- il 24 ottobre 2017, il Consiglio ha deliberato che le clausole sociali per la tutela dei lavoratori diventino un obiettivo per i direttori regionali nel predisporre gli appalti sostenendo, un accordo con i sindacati, per il quale i direttori avranno tra i loro obiettivi di lavoro, quello di inserire nelle gare d'appalto l'obbligo di evitare l'elusione da parte delle ditte partecipanti, delle clausole sociali ai propri dipendenti;
- tale provvedimento riprende la Deliberazione della Giunta Regionale 30 maggio 2016, n. 13-3370 *"Approvazione dello schema di protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali recante "Linee guida in materia di appalti pubblici e concessioni di lavori, forniture e servizi" e direttive volte alla sua attuazione";*

Il Consiglio regionale del Piemonte

si impegna

- a dichiarare lo stato di emergenza occupazionale e salariale per il Piemonte;
- a procedere speditamente alla discussione della proposta di legge n. 33 del 10/09/2019 *"Misure per la riduzione dell'orario di lavoro e della disoccupazione"*, riassunta dalla precedente legislatura e assegnata per l'esame in sede referente alla III commissione permanente e in sede consultiva alla I commissione permanente e al Comitato per la qualità della normazione e la valutazione delle politiche in data 10 settembre 2019, per addivenire alla sua approvazione in tempi brevi;

Impegna

la Giunta regionale del Piemonte

- ad applicare il protocollo d'intesa firmato dalla Giunta regionale del Piemonte e dalle sigle sindacali per affermare la giusta retribuzione e fermare i massimi ribassi negli appalti pubblici e nelle concessioni di lavori, forniture e servizi;

- a prevedere al più presto un'indagine conoscitiva in seno alla commissione consiliare competente, al fine di esaminare con certezza le problematiche legate alla sottoccupazione, precarietà e sfruttamento nel lavoro, specialmente quello giovanile.

Torino, 7 gennaio 2020