

2014

REPORT

Quanto è vivibile l'abbigliamento in Italia?

PAY A LIVING
WAGE



**Clean
Clothes
Campaign**



Indice

Introduzione	3	Casi dalla Toscana	35
Nota metodologica per le interviste sul campo	5	La situazione tipo in Campania	35
Ringraziamenti	5	Alcune conclusioni	36
Il salario vivibile come esigenza mondiale	7	La soglia di reddito vivibile secondo l'Istat	37
I working poors	7	Le voci di riferimento	37
Salari minimi offensivi	8	Paniere alimentare	37
Living wage nell'esperienza asiatica	9	Abitazione	39
Il lavoro nella filiera del sistema moda in Italia	11	Parte residuale	40
Un settore in trasformazione	11	Conclusioni e raccomandazioni	42
Veneto, Toscana e Campania come aree di indagine	12		
Principali condizioni riscontrate nelle tre aree indagate	14		
L'imprenditoria cinese	19		
Un distretto parallelo	19		
Terzisti per tutti	20		
Una velocità pagata dai lavoratori	21		
I salari nei contratti	23		
Pluralità di contratti, pluralità di livelli contrattuali	23		
La contrattazione aziendale	26		
Contratti di lavoro di tipo peggiorativo	26		
I salari nella realtà	28		
Salari differenziati per imprese e mansioni	28		
Zoom sul Veneto	30		
Zoom sulla Toscana	31		
Zoom sulla Campania	32		
Il peso dei fuori busta	33		
Alcune considerazioni conclusive	33		
La vivibilità dei salari nelle opinioni dei lavoratori	34		
Salari bassi per merci care	34		
Un caso dal Veneto	34		

Introduzione

Nel 2014 uno dei vincitori del premio Nobel per la pace è stato Kailash Satyarthi, un indiano che per decenni si è battuto contro il lavoro minorile, addirittura in schiavitù. Pur nell'indignazione, molti potrebbero considerare il fenomeno come un problema interno all'India ma Satyarthi ha sempre dimostrato che il lavoro minorile è una piaga che ci riguarda tutti perché molti di questi bambini sono rapiti per essere condannati ad annodare tappeti esportati in Europa e Stati Uniti.

Come se non bastasse, Flawed Fabrics - La fabbrica imperfetta, un rapporto curato dalle organizzazioni non governative olandesi Somo e ICN e pubblicato il 28 ottobre 2014, dimostra che nelle fabbriche tessili del Tamil Nadu, orientate all'esportazione, le condizioni di lavoro rasentano il lavoro forzato. Le donne ingaggiate nelle filature e tessiture, alcune di appena 15 anni, sono reclutate fra le comunità Dalit delle zone più povere della regione e sono costrette a lunghe ore di lavoro per salari indegni. Vivono in alloggiamenti di fortuna a ridosso delle fabbriche e difficilmente possono uscire dall'area produttiva. Molte delle fabbriche incriminate vendono i propri tessuti a imprese di abbigliamento bangladesi e occidentali fra cui C&A, Mothercare, HanesBrands, Sainsbury's e Primark.

Dal 2005 al 2013 il Bangladesh ha visto crescere le esportazioni di vestiario due volte e mezzo passando da 8 a 21 miliardi di dollari. Parallelamente anche gli addetti sono passati da 2 a 4 milioni. Ma questa crescita vertiginosa è stata pagata tutta dai lavoratori, o meglio delle lavoratrici trattandosi principalmente di donne, costrette a livelli di sfruttamento indicibili. Varie interviste realizzate nel 2013 hanno messo in evidenza che un'operaia di primo ingresso porta a casa un salario mensile di 56 dollari, per un orario settimanale di 48 ore. Un'operaia alla macchina da cucire, con cinque anni di anzianità, guadagna un salario netto di 64 dollari al mese che può arrivare a 80 con gli straordinari. Poi non deve sorprendere se sul prezzo finale il lavoro incide solo per il 0,6%¹.

Ma l'indecenza salariale è solo una parte dell'orrore vissuto dalle lavoratrici bangladesi. Vanno aggiunti orari di 13-14 ore al giorno, riposi settimanali non sempre garantiti, truffe, angherie, insulti, percosse, perfino abusi sessuali. E naturalmente ambienti di lavoro insalubri e terribilmente insicuri.

Fra incendi e crolli, dal 2000 al 2013, si sono registrati 25 incidenti gravi nelle fabbriche di abbigliamento bangladesi che hanno comportato quando 10, quando 30, quando 60, quando 100 morti. Ma l'incidente più drammatico è avvenuto il 24 aprile 2013 a Dacca, quando crollò il Rana Plaza, un palazzo di otto piani che ospitava

ben cinque laboratori di cucito per un totale di 4.000 dipendenti. Ne morirono 1.138 e ne rimasero feriti 2.500. Per la maggior parte ragazze fra i 17 e i 20 anni.

Consapevoli che, nell'epoca della globalizzazione, le imprese a marchio sfarfallano da una parte all'altra del pianeta, in cerca di costi del lavoro sempre più bassi, nel 2007 organizzazioni sindacali e associazioni a difesa di alcuni paesi asiatici decisero di coalizzarsi per mettere a punto una piattaforma comune di salario minimo da fare valere in ogni paese in modo da frenare la corsa verso il basso delle condizioni di lavoro. Dopo molti mesi di lavoro la coalizione, che aveva adottato il nome di Asia Floor Wage Alliance (AFWA), mise a punto dei criteri comuni di salario vivibile da imporre alle imprese come una barriera di fuoco invalicabile.

Fra le associazioni asiatiche aderenti all'AFWA c'è anche la Clean Clothes Campaign, il coordinamento mondiale per la difesa dei diritti dei lavoratori nel settore abbigliamento, per cui fin dall'inizio la Campagna è stata coinvolta nell'iniziativa. E se inizialmente la battaglia sembrava riguardare essenzialmente i paesi di nuova industrializzazione, oggi ci stiamo rendendo conto che anche nei paesi di vecchia industrializzazione si pone sempre di più il tema del pagamento di un salario vivibile. Lo dimostrano non solo le condizioni di lavoro infernali che si riscontrano nei laboratori clandestini cinesi e nelle aziende agricole che ingaggiano prevalentemente lavoratori immigrati altamente ricattabili, ma anche le paghe dei lavoratori precari e dei salari contrattuali previsti per i primi livelli.

Per questo la Campagna Abiti Puliti, sezione italiana della Clean Clothes Campaign, ha deciso di effettuare un'indagine sulle condizioni salariali esistenti nel settore abbigliamento e calzature in Italia, per capire se anche in Italia si pone un problema di rispetto del salario vivibile. Il presente dossier espone i risultati dell'indagine svolta fra l'aprile 2013 e l'agosto 2014 e che ha visto come protagonisti membri interni alla campagna e un team di ricercatori italiani nelle persone di Devi Sacchetto, Veronica Redini, Davide Bubbico.

Poiché la ricerca ha messo in evidenza che, almeno per alcune categorie, il problema di salario vivibile esiste, il 30 ottobre 2014 la Campagna Abiti Puliti ha organizzato un seminario di approfondimento al quale sono stati invitati esponenti sindacali, esponenti di impresa, esponenti di governo ed esponenti del mondo accademico per raccogliere esperienze e suggerimenti sulle vie da perseguire per giungere alla garanzia di un salario vivibile per tutti.

Benché tutti abbiano riconosciuto il salario vivibile come una conquista irrinunciabile, non sono emerse indicazioni chiare sui modi per perseguirlo. Qualcuno si è soffermato sui rischi che l'ammontare sia definito per legge perché se troppo elevato può spingere verso il sommerso, se troppo basso può penalizzare i margini di contrattazione sindacale. Tutti però hanno riconosciuto che il salario vivibile avrà tanto più modo di affermarsi quanto più sussistono alcune condizioni politiche come la presenza

¹ Nazneen Ahmed e Dev Nathan, Improving wages and working conditions in the Bangladeshi garment sector, Working paper 40, University of Manchester, Maggio 2014

di forti organizzazioni sindacali, l'esistenza di norme internazionali che responsabilizzano le imprese, una forte trasparenza delle filiere produttive.

Più in particolare sono state evidenziate le seguenti criticità e proposte:

1. modificare le attuali leggi sull'immigrazione che favoriscono l'afflusso di manodopera dove si produce per rompere il meccanismo che oggi lega la clandestinità al lavoro nero e quindi allo sfruttamento e alle condizioni inumane;
2. calcolare la soglia di salario minimo vivibile tenendo conto del livello di servizi gratuiti offerti dalla struttura pubblica e del carico fiscale. Non va dimenticato che i servizi pubblici sono un modo per garantire reddito indiretto a tutti, mentre la politica fiscale è un meccanismo fondamentale di lotta alle iniquità tramite la redistribuzione del reddito;
3. attivare dei meccanismi che modulino il salario vivibile in base alle situazioni reali delle famiglie. Oltre al carico familiare è necessario tenere conto del numero di adulti che lavorano;
4. mantenere un buon equilibrio fra intervento legislativo sui salari e contrattazione sindacale. Oltre ad una protezione minima per tutti è irrinunciabile l'intervento del sindacato per ciò che attiene alla contrattazione del salario indiretto e agli aspetti particolari legati ai singoli settori e alle singole aziende;
5. promuovere l'introduzione di un salario minimo a livello europeo per avviare il processo di superamento dei differenziali salariali che oggi danno una forte possibilità alle imprese di adottare la strategia del divide et impera;
6. costituire un gruppo di osservazione multistakeholder sul salario. Ormai si tratta di una proposta matura e necessaria su cui lavorare, puntando ad alleanze trasversali;
7. lavorare insieme per una grande battaglia sulla trasparenza e tracciabilità sociale;
8. porre particolare attenzione alle regole internazionali e ai trattati di liberalizzazione commerciale che minano alla radice la possibilità di difendere leggi e sistemi di protezione sociale avanzati;
9. aggredire i processi di impoverimento e di precarizzazione che alimentano forme di consumo al ribasso a loro volta sostenitrici di forme di produzione che utilizzano lavoro altamente sfruttato. L'estensione del salario vivibile a tutti, come modalità per aumentare i redditi familiari, può essere una strada per spezzare questo circolo vizioso;
10. attivare meccanismi che stimolino le imprese committenti a definire prezzi di commessa che diano ai fornitori margini sufficienti a garantire il rispetto della legalità e il pagamento di salari vivibili. Attivare meccanismi di verifica sull'applicazione di questa prassi.

Il presente documento si conclude con alcune raccomandazioni che tengono anche conto dei contributi emersi durante il seminario, avendo ben chiaro che siamo solo all'inizio di un percorso che per procedere avrà bisogno di un forte rapporto di collaborazione fra tutte quelle forze che si battono per la dignità umana.



Nota metodologica per le interviste sul campo

La ricerca sul campo è stata condotta attraverso la realizzazione di interviste in profondità con il ricorso a due tracce di interviste semi-strutturate per lavoratori e per testimoni privilegiati quali imprenditori/trici, manager, funzionari sindacali e ricercatori. Alla ricerca sul campo è stato affiancato l'esame sia della letteratura sull'argomento (libri, riviste, quotidiani), sia quella "grigia" (rapporti e periodici interni), oltre che l'informazione statistica disponibile sulle pagine degli organismi pubblici (ISTAT, INPS, ICE) e delle associazioni datoriali (SMI, ANCI e altri).

Nel corso dell'indagine sono state intervistate, tra lavoratori/trici e testimoni privilegiati, circa 70 persone in un arco di tempo compreso tra l'aprile 2013 e l'agosto 2014. Le persone intervistate sono state individuate attraverso reti formali e informali sviluppate nel corso del tempo da parte dei ricercatori e della campagna. Solo una parte dei lavoratori intervistati sono stati raggiunti attraverso i canali sindacali.

In alcuni casi il gruppo di ricerca ha visitato le aziende. Alcune persone con le quali si sono svolte le interviste sono coperte dall'anonimato e, quindi, i nomi attribuiti nel rapporto completo sono di fantasia. Va rilevato che non sempre è stato facile trovare lavoratori disponibili all'intervista, a dimostrazione del fatto che in periodi di crisi economica e di processi di ristrutturazione, la disponibilità a rilasciare informazioni e valutazioni è sempre più condizionata dal timore di esporsi, anche se dietro la garanzia dell'anonimato.

Ringraziamenti

Questa ricerca è stata condotta dalla Campagna Abiti Puliti (sezione italiana della Clean Clothes Campaign) con il patrocinio dell'Unione Europea. Il contenuto della pubblicazione non riflette in alcun modo l'opinione dell'UE.

Si tratta di un viaggio in ciò che è rimasto del settore abbigliamento e calzature in Italia per approfondire le condizioni di lavoro e soprattutto prendere nota dei livelli salariali, con lo scopo di capire quanto sono vivibili. Il metodo di indagine utilizzato è stato lo studio sul campo prevalentemente tramite interviste a lavoratori, sindacalisti, altre persone informate dei fatti.

Gran parte del contenuto è stato ripreso dalla ricerca condotta fra il giugno 2013 e il febbraio 2014 da Devi Sacchetto (Università di Padova), Veronica Redini (Università di Firenze) e Davide Bubbico (Università di Salerno) sul settore moda nelle regioni Veneto, Toscana e Campania. A loro va il nostro più vivo ringraziamento.

Allo stesso modo ringraziamo Manuela Marolla, Roberto Becherini, Claudia Bruni, Niva Bruni, Letizia Gatto, Maddalena Cogoi, Lucia Carleschi, Marco Sambin, Maria Davoli, Gaia Panfili, Simone Ricotta, Valentina Tocchioni, Sarah Cruso, Elena Talotta, che in maniera volontaria hanno sbobinato le numerose interviste realizzate.

Infine ringraziamo Carole Crabbé (AchACT e Steering Committee Asia Floor Wage Alliance), Maria Benedetta Francesconi (PCN OCSE, Ministero per lo sviluppo Economico), Giorgio Grappi (Università di Bologna), Achille Lemmi (Università di Siena), Bernardo Marasco (FilCtem-CGIL), Gianluca Nigro (Rete per l'Autorganizzazione Popolare), Rossella Ravagli (Gucci), Sergio Spiller (Femca-CISL) per i preziosi contributi forniti durante il seminario tenutosi il 30 ottobre 2014 a Padova in collaborazione con l'Università di Padova, Dipartimento FISSPA

Hanno condotto ricerche complementari e curato la stesura del rapporto finale: Francesco Gesualdi (Centro Nuovo Modello di Sviluppo), Ersilia Monti (Coordinamento Nord Sud del Mondo), Deborah Lucchetti (Fair) e Francesco Verdolino, membri della Campagna Abiti Puliti.

Impaginazione a cura di Matteo Sala.





Il salario vivibile come esigenza mondiale

I working poors

L'articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, approvata il 10 dicembre 1948 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, afferma che il lavoratore "ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale".

Ma nell'epoca della globalizzazione tale principio sembra tutt'altro che rispettato. Fino al novembre 2013 il salario minimo legale in Bangladesh era fissato a 30 dollari al mese. Poi è stato aumentato a 67 dollari, limitatamente al settore tessile-abbigliamento, che in ogni caso significa 2,2 dollari al giorno appena al di sopra della linea della povertà, la condizione di chi non può soddisfare i propri bisogni in maniera regolare. E stiamo parlando del lavoratore singolo. Figurarsi cosa significa se rapportato ai bisogni dell'intera famiglia.

In realtà i salari non sono mai stati fissati a partire dai bisogni dei lavoratori, ma sulla forza contrattuale. Se a favore delle imprese, i salari scendono. Se a favore dei lavoratori, i salari salgono. Ed oggi che la globalizzazione ha consentito alle multinazionali di avere a propria disposizione l'intera riserva di manodopera esistente a livello mondiale, la forza contrattuale si è decisamente spostata a favore delle imprese contro i lavoratori che dall'unità sono passati alla competizione. I lavoratori italiani contro quelli rumeni, quelli cinesi contro quelli indonesiani, quelli bangladesi contro quelli cambogiani, quelli kenioti contro quelli etiopi. Tutti in gara fra loro per offrire il salario più basso pur di avere un posto di lavoro.

Nessuna sorpresa, dunque, se i salari languono ovunque, con i paesi Ocse, i paesi a tradizione industriale più antica, che fra il 1970 e il 2010 hanno visto una caduta della massa salariale dell'ordine di 10 punti percentuali nella divisione della ricchezza prodotta.

L'Organizzazione mondiale del lavoro ci informa che su un totale di 3,1 miliardi di persone occupate (salarie e non), 839 milioni (26,7%) vivono con meno di 2 dollari al giorno e 375 milioni (11,9%) addirittura con meno di 1,25 dollari al giorno.² Ma uno studio condotto sui

² ILO, Global Employment Trends 2014

solli lavoratori salariati di 32 paesi del Sud del mondo ha messo in evidenza che su un totale di 209 milioni di salariati, 87 milioni, ossia il 41%, ricevono salari al di sotto della soglia di povertà (2 dollari al giorno). Addirittura 23 milioni stanno al di sotto di 1,25 dollari che è considerata la soglia della miseria estrema.³

Seppur con altri parametri di riferimento, anche nei paesi a tradizione industriale il fenomeno dei working poor si sta espandendo. Stando ai dati forniti da Eurofound, nel 2007 l'8% dei lavoratori dell'Unione Europea era a rischio povertà, nel senso che guadagnava meno del 60% della media salariale nazionale. L'Italia si trova sopra la media europea con un 10% di lavoratori considerati working poors.⁴

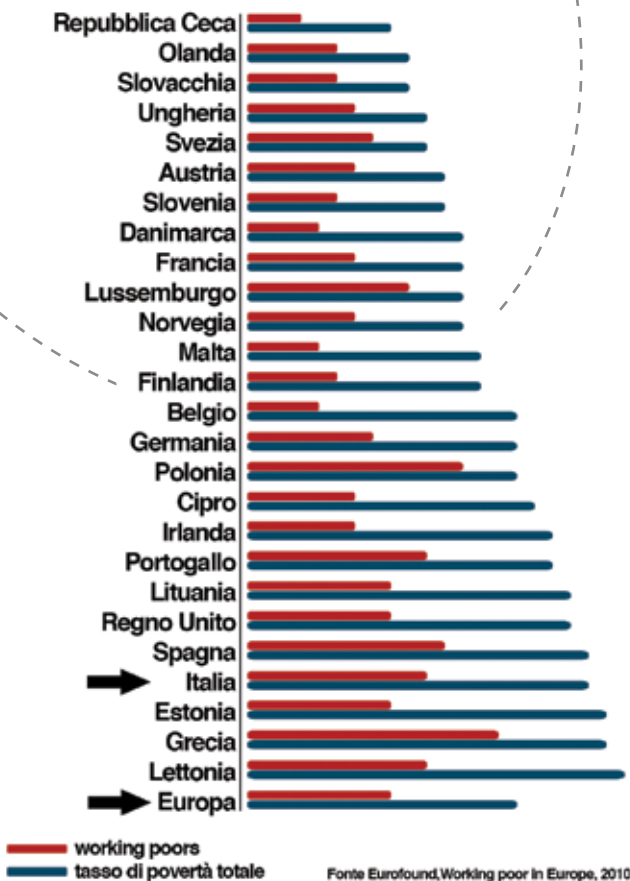
Tabella 1

Distribuzione dei livelli salariali in 32 paesi del Sud del mondo

1,25 DOLLARI/GIORNO	2 DOLLARI/GIORNO	SOPRA 2 DOLLARI/GIORNO
23 milioni	64 milioni	122 milioni
87 milioni (lavoratori sotto la soglia di povertà)		

Figura 1

Lavoratori e popolazione in povertà



Salari minimi offensivi

In teoria, la legge dovrebbe rappresentare il baluardo a difesa del salario dignitoso fissando dei salari minimi che tutte le aziende debbono rispettare. Ma la convenzione ILO n.131 del 1970 che istituisce il salario minimo è alquanto tollerante. Recita l'articolo 3: "Gli elementi da prendere in considerazione per la determinazione del salario minimo, compatibilmente con le pratiche e le condizioni nazionali, includono:

a) i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie tenendo conto del livello salariale generale del paese, il costo della vita, i benefici derivanti dalla sicurezza sociale, e gli standard di vita di altri gruppi sociali;

b) fattori economici comprese le politiche di promozione dello sviluppo economico, i livelli di produttività e l'obiettivo di raggiungere e mantenere alti livelli occupazionali".

Molti paesi, purtroppo, hanno dato più importanza al così detto sviluppo economico che alla dignità della vita e, col pretesto di voler creare un ambiente attraente per gli investimenti esteri, hanno fissato salari minimi a livelli ben al di sotto del concetto di dignità. Il paese che oltrepassa ogni limite è il Bangladesh con 1,67 euro al giorno, seguito dall'India con 1,72 euro. La Cina invece è già a 5,82 euro al giorno. La Turchia a 8,40 euro. Quanto ai paesi europei, il primato al ribasso lo vince la Moldavia con 2,36 euro al giorno, seguita da Ucraina 2,66, Romania 4,43, Bulgaria 4,60, Serbia 6,30.

Tabella 2

Salari minimi mensili per Paese

Fonte: Elaborazione dati Clean Clothes Campaign, I salari nell'industria mondiale dell'abbigliamento, 2014

Bangladesh	50,32 €
India	51,70 €
Moldavia	71,00 €
Ucraina	80,00 €
Indonesia	82,14 €
Romania	133,00 €
Bulgaria	139,00 €
Cina	174,60 €
Serbia	189,00 €
Turchia	252,00 €

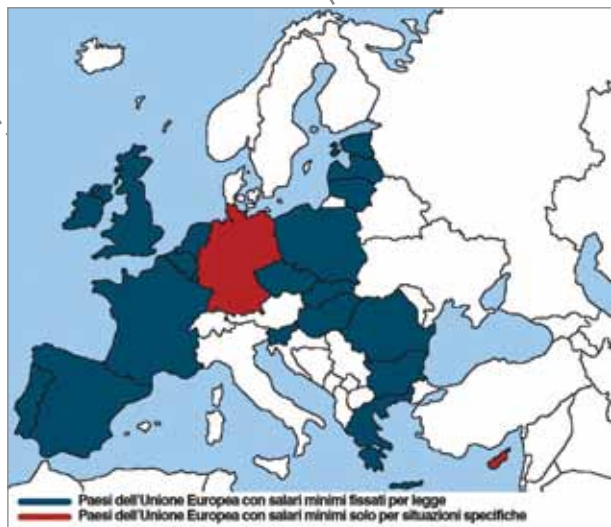
3 ILO, Global Wage report 2012/2013

4 Eurofound, Working poor in Europe, 2010

Figura 2

Salari Minimi legali

Elaborazione dati Rapporto *Stitched up* della Clean Clothes Campaign.



Dei 27 stati dell'Unione Europea solo 20 hanno salari minimi fissati per legge (Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Francia, Grecia, Ungheria, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Olanda, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna). Rimangono esclusi Austria, Danimarca, Finlandia, Italia e Svezia. Germania e Cipro prevedono salari minimi solo per situazioni specifiche. E proprio quest'ultimi rivelano che molte legislazioni disciplinano il salario minimo in maniera differenziata a seconda del settore, dell'età dei lavoratori e della loro esperienza. Il gruppo di paesi che prevedono differenze per età sono Belgio, Repubblica Ceca, Irlanda, Lettonia, Lussemburgo, Malta, Olanda, Regno Unito. Differenze per qualifica esistono in Belgio, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, Malta, Romania, Ungheria.

Ma per ammissione di Eurofound, la Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro: "In tutti gli stati dell'Unione Europea, per i quali esistono dati disponibili, i salari minimi tendono ad essere ben al di sotto della linea della povertà. Negli anni recenti, in molti paesi sono addirittura diminuiti se prendiamo come riferimento i salari medi pagati nell'industria e nei servizi. E' il caso dell'Irlanda, ma anche della Bulgaria, della Repubblica Ceca, della Polonia, del Portogallo, della Romania, della Slovenia e dell'Ungheria. In altri paesi (Lettonia, Lituania, Malta e Spagna) sono saliti leggermente, mentre sono rimasti stazionari in Lussemburgo e Regno Unito".⁵

Living wage nell'esperienza asiatica

E' in questo contesto di vaghezza che ha cominciato a prendere forma l'idea di salario vivibile, inteso come un salario minimo capace di garantire il soddisfacimento dei bisogni fondamentali al lavoratore singolo e ai suoi familiari. Un concetto del resto già previsto dall'articolo 36 della Costituzione italiana che recita: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa."

A livello mondiale il gruppo che ha elaborato la proposta più articolata di salario vivibile è l'Asia Floor Wage Alliance, un coordinamento di organizzazioni sindacali e non governative non solo dell'Asia (Bangladesh, India, Indonesia, Hong Kong, Malesia, Pakistan, Sri Lanka, Thailandia), ma anche d'Europa e America del Nord.

Nel 2009 il coordinamento ha messo a punto un sistema di calcolo del salario vivibile applicabile nei più diversi paesi asiatici. Il punto di partenza è la definizione di salario vivibile inteso come quel salario che con 48 ore di lavoro settimanale permette al singolo lavoratore e ai suoi familiari (partner e due figli) di far fronte ai bisogni di base individuati in: cibo, alloggio, vestiario, sanità, energia, trasporti, istruzione.⁶

Per ciò che concerne il cibo, il gruppo avverte che la composizione varia da paese a paese in base alle abitudini e costumi. Il suggerimento è che si componga un paniere che al tempo stesso tenga conto delle necessità nutrizionali di tipo qualitativo e di tipo calorico in modo da raggiungere 3.000 chilocalorie per gli adulti e 1.500 per i bambini.

Anche i beni non alimentari variano da paese a paese in base agli standard esistenti nei singoli stati. La quantità di salario destinato a vestiario, energia, alloggio, sanità, dipende dal clima, dalle politiche di prezzo adottate dagli stati, dai servizi pubblici gratuiti erogati. Dipende anche dalle abitudini e dalle usanze di ogni paese rispetto a circostanze particolari: nascite, matrimoni, funerali. Perciò è difficile definire parametri universali per le spese diverse dal cibo, valide per tutti i paesi.

Un modo per aggirare il problema è verificare la ripartizione delle spese di una famiglia media del paese. In Indonesia, Bangladesh e altri paesi, ad esempio, la spesa extra-cibo solitamente assorbe metà del reddito familiare. In India il Ministero del lavoro ha constatato che i lavoratori spendono il 52,2% dell'introito familiare per spese diverse dal cibo. In Thailandia, invece, tale somma rappresenta il 40%.

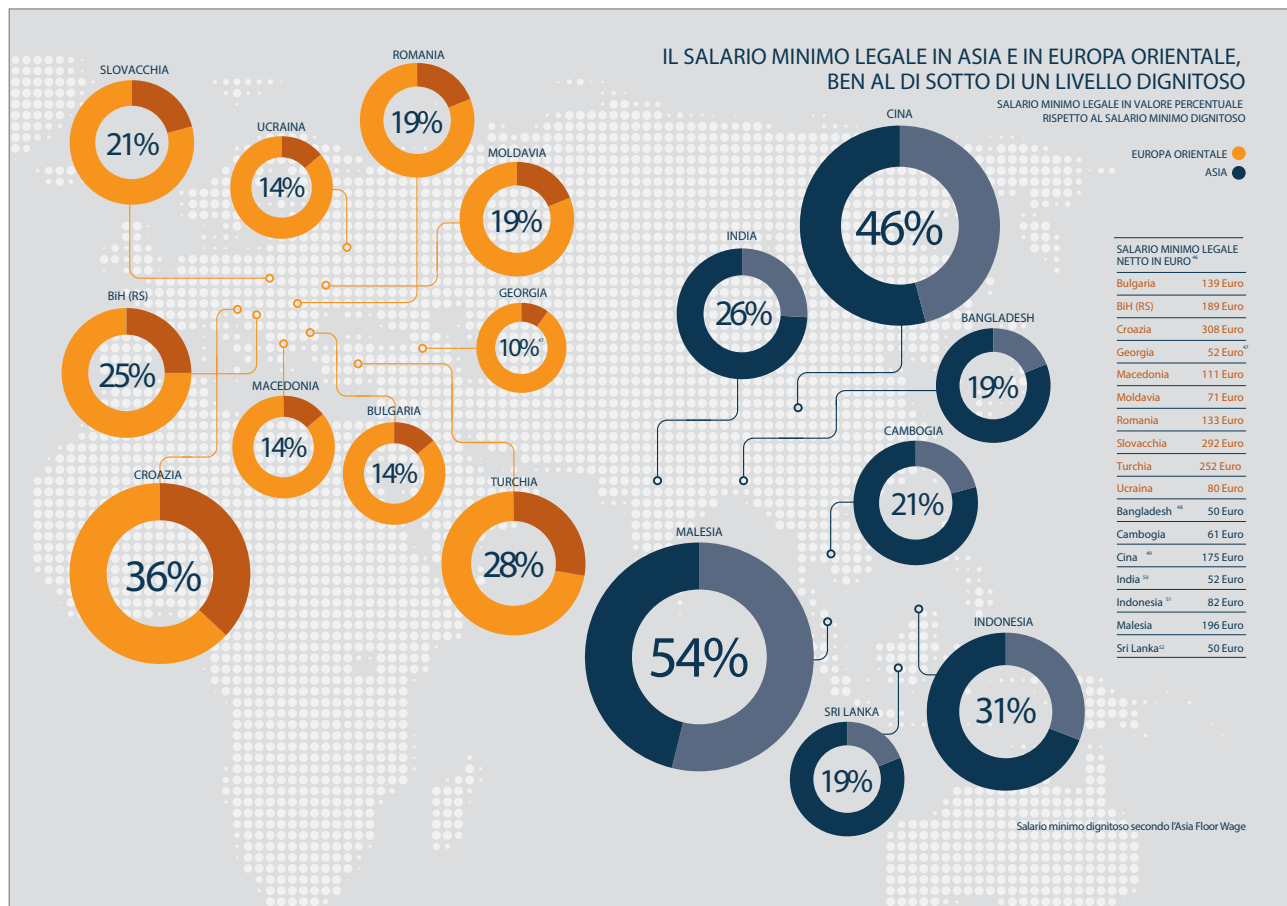
5 Eurofound, Working poor in Europe, 2010

6 Jeroen Merk, Clean Clothes Campaign, *Stitching a Decent Wage across Borders: the Asia Floor Wage Proposal 2009*

Sulla base di queste rilevazioni l'Asia Floor Wage Alliance ha deciso di determinare la spesa per bisogni diversi dal cibo moltiplicando la spesa alimentare per un coefficiente risultante dall'analisi paese.

Nel grafico che segue sono riportati i salari vivibili calcolati per alcuni paesi e un confronto con i salari minimi previsti

E l'Italia come si colloca rispetto a questo tema? Nelle pagine che seguono diamo uno spaccato della realtà dell'abbigliamento e calzature in Italia e un confronto fra ciò che prevedono i contratti e i calcoli di reddito vivibile elaborati dall'Istat.



Il lavoro nella filiera del sistema moda in Italia

Un settore in trasformazione

Tra Ottocento e Novecento la città di Milano, oggi fra le capitali mondiali della moda immateriale, era uno dei poli dell'industria tessile italiana. Così "Le Arti tessili", organo della Federazione Nazionale Operai Tessili, descrive nel 1903 l'uscita all'alba delle operaie del turno di notte dagli stabilimenti della provincia: "Pallide, sfatte, coperte di polvere, i capelli spettinati, con grandi cerchi lividi agli occhi, arsi dal pulviscolo, dalla stanchezza e dallo sforzo".⁷ Le esalazioni dei maceri, le polveri stagnanti, i macchinari non protetti mietevano vittime tanto quanto la malnutrizione e le lunghe ore di lavoro, rendendo la fabbrica un luogo pericoloso e nocivo al massimo grado. Le morti in giovane età per tubercolosi colpivano le filatrici e le tessitrici molto più di quanto non accadesse in altri settori e una delle cause risiedeva in un'operazione, passata alla storia con l'agghiacciante immagine del "bacio della morte", che consisteva nel far passare il filo nella cruna della navetta aspirandolo con le labbra. Per quanto non mancassero mezzi meccanici alternativi, gli industriali non se ne servivano avendo a disposizione una manodopera numerosa, a basso costo e facilmente sostituibile. I salari venivano decisi dal datore di lavoro e le tariffe erano soggette in ogni momento a riduzioni arbitrarie.

Le operaie cominciarono ad organizzarsi e alle tessitrici va il merito di aver dato avvio in Italia alle lotte per l'orario di lavoro, che portarono agli inizi del Novecento alla giornata di 10 ore, e con punte di assoluta novità nelle richieste rivendicative, come testimonia l'episodio esemplare dello sciopero delle 400 tessitrici della ditta Da Re che, nel luglio 1899, bloccarono per giorni la produzione in un momento di alta stagione, costringendo il proprietario a introdurre il fondamentale principio del minimo salariale e un regolamento interno steso dalle stesse operaie.⁸

La storia ci insegna che i diritti non sono mai acquisiti una volta per tutte e dopo le grandi stagioni delle lotte sindacali che nel secondo dopoguerra hanno consentito di ottenere contratti collettivi di lavoro,

7 Fiorella Imprenti, *Operaie e socialismo* : Milano, le leghe femminili, la Camera del lavoro (1891-1918), Milano, Franco Angeli, 2007, p. 71

8 Fiorella Imprenti, *Operaie e socialismo* : Milano, le leghe femminili, la Camera del lavoro (1891-1918), Milano, Franco Angeli, 2007, p. 33

le prime leggi organiche sulla salute e la sicurezza, lo Statuto dei lavoratori, e la piena libertà sindacale, oggi la globalizzazione ha rimesso tutto in discussione, restituendoci un mondo produttivo che non si discosta quasi in niente dalla fotografia impressa sulla lastra della storia uno, due secoli fa.

L'industria della moda, che comprende i comparti del tessile-abbigliamento, calzature, pelli e cuoio, occhialeria, accessori, continua a essere un settore trainante nell'economia del nostro paese, secondo nel manifatturiero solo al metalmeccanico e il primo per rilevanza dell'occupazione femminile.⁹

E' un settore caratterizzato dalla presenza di imprese di piccole e medie dimensioni anche di tipo artigiano che impiegano una media di 8,5 addetti per azienda.

Agli inizi degli anni Novanta, in un'epoca che annuncia l'esodo delle imprese produttrici verso paesi a basso costo della manodopera, alla ricerca di espansione commerciale e del massimo profitto, il numero di addetti del settore superava nettamente il milione,¹⁰ con la presenza pressoché di tutti i segmenti della filiera produttiva, ad eccezione della fase della coltivazione delle piante tessili.¹¹

La crisi economica e finanziaria internazionale del 2007-2008 ha avuto ripercussioni particolarmente negative su questo comparto, che era già in recessione da almeno dieci anni, periodo durante il quale le delocalizzazioni, la riorganizzazione dei modelli produttivi, la necessità di competere con i paesi a basso costo del lavoro, hanno messo fuori mercato un gran numero di aziende di piccole dimensioni con lavorazioni proprie o in conto terzi.

Il risultato è stato una diminuzione netta del numero di imprese e di posti di lavoro già alquanto in declino. Fra il 2007 e il 2012 il numero di addetti dell'industria del tessile-abbigliamento italiana (escluso il calzaturiero) è passato da 513mila unità a 430mila con un calo del 16% e il numero di aziende da 58mila a 50mila circa con un calo del 13%, che si accompagna a una perdita di fatturato di quasi il 10%.¹²

Le crisi aziendali sono state tamponate in varia misura nel corso degli anni con il ricorso ad ammortizzatori sociali, in particolare la cassa integrazione guadagni, che pur evitando licenziamenti di massa, e garantendo ai lavoratori un reddito in attesa del superamento di una difficoltà economica momentanea, non sempre hanno fatto da ponte alla ripresa delle attività produttive.

9 I comparti della moda in Italia sono i settori dell'industria in cui si registra il più alto tasso di presenza femminile, con livelli che oscillano dal 75% nelle confezioni al 60% nel tessile e al 50% nelle calzature, rispetto a una media dell'industria manifatturiera pari al 30%

10 Clemente Tartaglione (a cura di), *I principali numeri sull'occupazione del tessile-abbigliamento italiano prima e durante la crisi* : con un focus sull'Europa, 2014

11 la coltivazione del lino e della canapa fu definitivamente abbandonata negli anni Cinquanta del Novecento. Fino a quel momento l'Italia occupava il secondo posto in Europa per quantità di canapa tessile prodotta e il primo per qualità della fibra.

12 Fonte: SMI su dati ISTAT, Movimprese, Sita Ricerca e indagini campionarie, 14 maggio 2013

Tabella 3

Il ricorso alla cassa integrazione del sistema moda nel 2011

Fonte: Inps Rapporto annuale 2011

Settore	ore di cassa integrazione ordinaria ⁽¹⁾	ore di cassa integrazione in deroga ⁽²⁾
Tessili	28.162.820	16.014.787
Abbigliamento	16.990.311	17.258.925
Pelli/calzature	6.199.585	9.163.946

(1) La CIG ordinaria è attivabile a fronte di eventi transitori non imputabili all'imprenditore o agli operai, come una crisi temporanea di mercato

(2) La CIG straordinaria è attivabile in caso di fallimenti e/o ristrutturazioni aziendali.

Veneto, Toscana e Campania come aree di indagine

Nonostante queste difficoltà, il settore del tessile-abbigliamento (escluso calzaturiero) contribuisce per il 10% al valore aggiunto totale dell'industria manifatturiera italiana e per il 14,2% dell'occupazione¹³. La stessa importanza riveste nell'ambito dell'Unione Europea a 27, considerato che circa un terzo del fatturato del settore e il 28% circa delle imprese sono riconducibili all'Italia¹⁴. L'industria calzaturiera italiana, a sua volta, era nel 2011 il decimo produttore mondiale con 80 mila addetti che costituiscono quasi i due terzi di tutti gli occupati nel settore calzaturiero in Europa¹⁵.

Nell'ambito del commercio mondiale l'Italia occupa la seconda posizione, dopo la Cina, per gli articoli di abbigliamento, le calzature e i prodotti in pelle, e il quarto per quella dei prodotti tessili¹⁶.

Il settore tessile-abbigliamento e calzaturiero è concentrato in nove regioni: Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Molise, Campania e Puglia. Le tre regioni oggetto della nostra indagine (Veneto, Toscana e Campania) mostrano valori alti per numero di addetti e di imprese, ma anche di quote di esportazione.¹⁷ Le province in cui la filiera del tessile-abbigliamento è maggiormente presente in termini di incidenza degli occupati sugli addetti totali sono Fermo (36,2%), Prato (35,5%), Biella (25,8%), Barletta-Andria-

13 Fonte: SMI su dati ISTAT, Movimprese, Sita Ricerca e indagini interne, 2012

14 Fonte: SMI su dati ISTAT, Movimprese, Sita Ricerca e indagini interne, 2012

15 Ermeneia-Studi & strategie di sistema, Shoe report : quinto rapporto annuale sul contributo del settore calzaturiero al rafforzamento del Made in Italy, Milano, Franco Angeli, 2013

16 Fonte: Istituto nazionale per il Commercio Estero, 2013

17 Fonte: elaborazione su dati INPS, ANCI-Ermeneia 2012, ISTAT

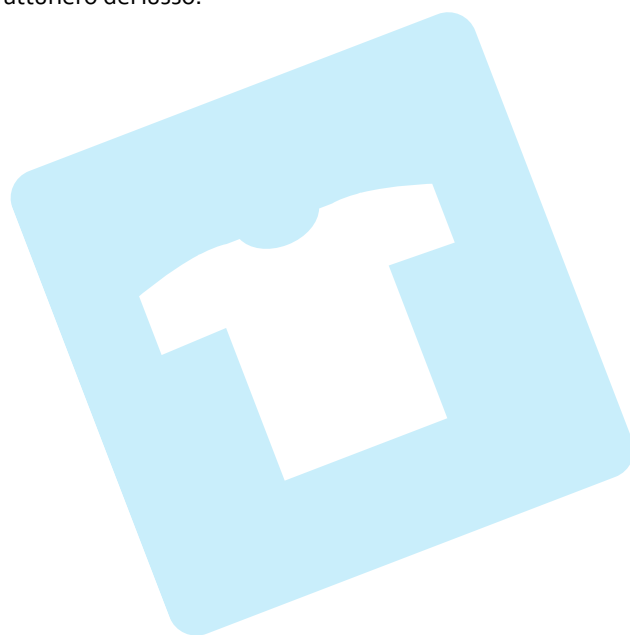
Bari (17,4%) e Macerata (15,4%). In valore assoluto, le province in cui opera il maggior numero di addetti della filiera tessile-abbigliamento e calzature sono Milano, Napoli, Roma, Firenze e Vicenza; in queste province lavora oltre un quarto (25,2%) degli addetti della filiera.¹⁸

Un elemento distintivo del sistema produttivo del tessile-abbigliamento e calzaturiero italiano è la concentrazione delle imprese manifatturiere in distretti produttivi specializzati (fra i più noti, per citare solo alcuni esempi, il distretto della lana e della maglieria di Biella, il distretto della calzatura sportiva di Montebelluna, il distretto del jeans nella regione Marche).

La nostra ricerca prende in esame tre realtà regionali localizzate al Nord, al Centro e al Sud del nostro paese (Veneto, Toscana e Campania) e al loro interno tre specifiche aree produttive: il distretto calzaturiero della Riviera del Brenta per il Veneto, le filiere del tessile-abbigliamento di Prato, della pelletteria di Firenze e delle calzature di Valdinievole in provincia di Pistoia per la Toscana, il sistema moda della provincia di Napoli per la Campania.

Questi comparti rivestono un ruolo importante nell'economia dei relativi contesti regionali, ma i loro sistemi produttivi e del mercato del lavoro sono estremamente differenziati per livelli qualitativi, per tipologia di prodotto, per le caratteristiche generali dei mercati del lavoro, per la minore o maggiore presenza di manodopera straniera e di donne; infine per la quota di lavoro irregolare e di conseguenza della quota di produzione sommersa.

L'intento è quello di fornire un quadro generale delle condizioni di lavoro e retributive, esemplificative del contesto nazionale, in un arco produttivo che va dall'azienda artigiana o a carattere sartoriale al polo manifatturiero del lusso.



18 Istituto Tagliacarne, I numeri mai visti delle filiere : oreficeria, TAC, nautica, edilizia sostenibile, 2012; consultabile sul sito www.unioncamere.gov.it/download/1834.html

Il distretto calzaturiero della Riviera del Brenta (Veneto)

È uno dei principali distretti calzaturieri italiani specializzato nella produzione di calzature femminili di media e alta qualità. Il 90% della produzione viene esportato con destinazione Germania, Francia, Svizzera e alcuni nuovi mercati tra cui quello russo e cinese. Nell'area operano 550 aziende che occupano 10-11.000 addetti per circa i due terzi donne. Gli immigrati costituiscono circa il 10% della forza lavoro, in prevalenza di origine marocchina, bangladesi e romeni. Un ulteriore 10% è di origine cinese occupata pressoché esclusivamente nelle circa 150-200 imprese di subfornitura di connazionali, di cui qualche decina opera in modo irregolare o semi-regolare. Altre 3-400 lavoratrici operano nelle proprie abitazioni nell'orlatura: il loro numero è in forte diminuzione in seguito alla delocalizzazione di questo tipo di lavorazione. La capacità manifatturiera a prezzi contenuti ha spinto alla fine degli anni Novanta alcune principali imprese del lusso mondiale a installarsi nel distretto acquistando piccole e medie imprese, e trasformando alcune medie realtà produttive in propri licenziatari o terzi. Sono oggi presenti nell'area Louis Vuitton con 400-450 dipendenti, Giorgio Armani con 170-200 dipendenti, Prada e Dior con un centinaio di dipendenti ciascuno.

Filiere del tessile-abbigliamento di Prato, pelletteria di Firenze e calzature di Valdinievole in provincia di Pistoia (Toscana)

Il sistema moda toscano è incardinato nelle due filiere produttive del tessile-abbigliamento (Prato, Empoli) e del cuoio-pelli-calzature (Valdinievole, Valdarno, Santa Croce), area in cui si concentra gran parte dell'attività produttiva delle quasi 27.000 imprese e 150.000 addetti che lavorano nel settore e che producono oltre il 37% del totale delle esportazioni della regione. Mentre è in generale arretramento lo storico e primario settore della tessitura, nella provincia di Prato le confezioni di abbigliamento hanno conosciuto negli ultimi vent'anni un forte sviluppo per impulso dell'imprenditoria cinese, che si è inserita nel tessuto produttivo locale, inizialmente in lavorazioni caratterizzate da minore specializzazione, fino quasi a soppiantare le realtà preesistenti. Nel comparto delle confezioni, le imprese a conduzione cinese rappresentano in quest'area circa l'80% del totale di quelle attive. Il polo fiorentino della pelletteria (borse, portafogli, cinture, valigie e anche calzature di medio-alta fascia fino al segmento lusso), che confina con il principale distretto conciario italiano (con un numero rilevante di immigrati occupati, in prevalenza senegalesi), ha triplicato nell'arco di un decennio la sua produzione diventando il più importante centro manifatturiero al mondo in questo segmento. Vi operano marchi del lusso internazionale, italiani e stranieri, come Gucci, Ferragamo, Prada, Fendi, Louis Vuitton, Chanel, Dior e Céline.

Il sistema moda della provincia di Napoli (Campania)

Nelle regioni meridionali l'industria dell'abbigliamento e delle calzature, concentrata per buona parte tra Puglia e Campania, è composta prevalentemente di imprese che coprono il mercato locale e di imprese contoterziste che realizzano produzioni, destinate in parte all'export, per committenti centro-settentrionali. Il settore moda in Campania conta poco più di 7.500 imprese, il 60% circa delle quali localizzato nella provincia di Napoli. È presente un settore dell'alta sartoria di tipo artigianale (vestiti da uomo e da cerimonia, borse, guanti) che resiste in un sistema diffuso di piccole e micro-imprese contoterziste caratterizzato da vari livelli di irregolarità nell'impiego della manodopera, e sempre più insidiato dalla concorrenza dell'imprenditoria straniera, principalmente cinese, ma anche pakistana nel settore delle confezioni. Nel "pronto moda" si sono affermati diversi marchi locali (Coconuda, Original Marines, Piazza Italia, Alcott nell'abbigliamento; Carpisa nella pelletteria, Yamamay nell'intimo) che realizzano all'estero quasi tutta la produzione. Per il settore delle calzature, accanto a piccole imprese con produzione artigianale, molto costosa, ce ne sono altre di medie dimensioni che producono per firme come Ferragamo, Sergio Rossi, Louis Vuitton, o per Melluso, marchio di qualità noto a livello nazionale. Tuttavia, una parte delle lavorazioni (taglio o orlatura) è ormai affidata all'esterno. Un problema del settore è quello della contraffazione che si somma a quello più complessivo del lavoro nero e della produzione totalmente sommersa.

Principali condizioni riscontrate nelle tre aree indagate

La manodopera nella **Riviera del Brenta** proviene dalle classi meno abbienti e con scarsi livelli di istruzione. Tra gli assunti nel periodo 2008-2013 un decimo era senza titolo di studio, la metà disponeva della licenza media, un quinto aveva conseguito un diploma di scuola superiore e solo il 5% la laurea.¹⁹ Si tratta di un quadro in parte simile a quello della provincia di Napoli dove è ancora più rilevante la presenza di lavoratori di ceto popolare e con bassi livelli di istruzione.

Ho 48 anni, ho finito la terza media. I miei genitori facevano il muratore e la mistra [lavorante a domicilio] a casa... Ho iniziato a lavorare dopo la terza media, prima a imparare a fare la mistra, un anno e mezzo e poi in fabbrica. Ho fatto un anno in un tomaificio, cinque anni in un altro tomaificio, dopo per un periodo ho fatto le pulizie. E dopo sono entrata alla Rossi Moda.

(operaia calzaturiera, 2013)

Le donne e gli immigrati svolgono le mansioni più ripetitive e semplici, mentre gli uomini sono collocati nei servizi, in prototipia, nella progettazione, nel taglio delle pelli e nel montaggio della calzatura. La figura professionale più qualificata e ben remunerata è il modellista la cui funzione è quella di realizzare un prototipo a partire dai disegni dello stilista.

La tipologia di contratto di lavoro più diffusa nelle imprese calzaturiere della Riviera è il tempo indeterminato. Rappresentava l'88,4% nel 2007 di poco inferiore alla media degli occupati nell'industria manifatturiera veneta (91,5%).²⁰ Per quanto in costante diminuzione sono presenti circa 400 lavoranti a domicilio, impiegate soprattutto per le operazioni di orlatura e in parte di taglio, come avviene in Toscana (soprattutto nell'empolese) e nel napoletano.

Attualmente circa il 20% della forza lavoro è immigrata, di cui la metà è di origine cinese ed è occupata pressoché esclusivamente nelle imprese di connazionali. Gli immigrati provengono prevalentemente dalla Romania, dal Bangladesh, dal Marocco e dall'Albania.

L'assunzione tramite le agenzie interinali è aumentata con la presenza delle imprese del lusso ed è sempre più funzionale all'assunzione successiva in qualità di apprendista per giungere a quella a tempo indeterminato:

Lavoro da 7 anni, ho iniziato con un'agenzia interinale. Ho fatto quasi tre mesi. Dopo ho fatto l'apprendista a tempo indeterminato. E poi mi hanno assunto come operaio.

(operaio calzaturiero bangladesese, 2013)

Una modellista assunta da una delle griffe è rimasta per ben cinque anni con il contratto di apprendistato

Ho fatto uno stage di prova per un mese e poi mi hanno assunto come apprendista a tempo determinato. Cinque anni...il massimo che potevano fare. Logicamente pagano meno contributi. All'inizio sono partita da 900 euro. Poi piano piano ho maturato il resto

(modellista, 2013)

Una questione che accomuna ampia parte del personale è la permanenza per lunghi anni a livelli contrattuali particolarmente bassi:

Non ho cambiato livello in quindici anni di lavoro, per avanzare di livello è necessario dare molto, ad esempio le prestazioni straordinarie possono farti avvicinare le simpatie del capo, io ho sempre chiesto l'aumento, ma non me l'ha mai dato nessuno.

(operaia calzaturiera, 2013)

La presenza dei grandi marchi ha garantito al distretto di reggere durante il periodo di crisi economica, ma ha anche ridotto la presenza dei piccoli marchi propri di media qualità poco riconoscibili sul mercato internazionale e i loro terzisti:

Sono le firme che uccidono noi, non i cinesi

(imprenditore, 2013)

Una parte degli imprenditori che hanno chiuso l'azienda per fallimento sono stati assunti come responsabili di produzione, ma anche come operai:

Chi ha preso in mano la manovia [linea di montaggio delle calzature] aveva una sua fabbrica. Di solito a caporeparto ci mettono gente che ha esperienza. Anche perché se deve mandare avanti una fabbrica non possono mettere uno qualunque.

(operaio calzaturiero, 2013)

¹⁹ Si veda la banca dati Silv nel sito di Veneto Lavoro, www.veneto-lavoro.it

²⁰ N.Parise, Popolazione e occupazione nel distretto calzaturiero della Riviera del Brenta, in P. Messina (a cura di), Sguardo al futuro: il caso del distretto calzaturiero della Riviera del Brenta, Padova, Cleup, p. 65-94

Secondo i risultati di una ricerca condotta all'inizio degli anni Duemila l'orario di lavoro nella Riviera varia a seconda delle esigenze produttive per i due terzi dei lavoratori calzaturieri intervistati, mentre le mansioni erano considerate piuttosto ripetitive e il 30% dei lavoratori dovevano svolgerle entro un minuto. Non sorprende quindi che oltre il 44% del campione ritenesse stressanti i ritmi lavorativi in modo significativamente superiore a quello dei lavoratori degli altri distretti²¹.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, nella Riviera, così come nelle altre aree indagate, il classico turno è il cosiddetto spezzato dalle 8,00 alle 17,00/17,30 con una pausa centrale. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la possibilità per le imprese di ampliare l'orario settimanale nei momenti di necessità produttiva per poi recuperare le ore lavorate in periodi di scarso lavoro mediante riposi compensativi con una maggiorazione del 20%. La flessibilità oraria comporta il fatto di lavorare 9 o più ore al giorno, solitamente per 5 giorni alla settimana, e in modo consecutivo per alcune settimane (il CCNL prevede lo svolgimento di ore di flessibilità al massimo per 20 settimane). Nel nuovo contratto collettivo nazionale firmato alla fine del 2013 è prevista anche la possibilità di derogare al limite di 96 ore di flessibilità annuale (articolo 33 Bis) attraverso un accordo con le Rsu. Nella pratica quotidiana della Riviera del Brenta gli accordi tra Rsu e direzioni aziendali sono sovente mere formalità, anche perché talvolta non esistono neppure delegati sindacali:

Di solito facciamo un'ora di straordinario al giorno quando c'è tanto lavoro, però non pagano. Fanno flessibilità. Se tu superi le 120 ore all'anno, dalla 121° ti pagano un'ora di straordinario. Però noi siamo fortunati, perché se lavoriamo il sabato loro pagano subito, sempre.

(operaio calzaturiero, 2013)

La pratica del pagamento delle ore di lavoro straordinario fuori busta rimane presente in alcune piccole e medie imprese:

Specialmente i sabati, ma più che altro è una nostra richiesta, veramente. Tutto il resto è regolare, ci dà anche i soldi dei contributi, che non versa, naturalmente. Però è sempre una fregatura per noi.

(operaia calzaturiera, 2013)

I ritmi di lavoro possono essere estenuanti per i dipendenti delle aziende che lavorano per i grandi marchi. Un'operaia alle dipendenze di un'azienda che ha iniziato a produrre per i marchi verso la fine degli anni Novanta racconta:

Hanno messo su la manovia elettrica per andare più veloci, e poi più ore, perché bisognava consegnare, erano lì con il camion per andare via. Non era più quella cosa abbastanza semplice e tranquilla. Ti dicevano oggi: "C'è da fare 90 paia di scarpe per domani sera" ed erano ancora da tagliare. Sono cose che dovrete fare molto bene, andavano in sfilata. Si lavorava anche il sabato, quasi sempre solo al mattino. Ma qualcuno va anche al pomeriggio. Si è arrivati fino a 12 ore al giorno nel momento del boom. Poi le suole che non arrivano, i tacchi che non arrivano, e ti trovi a fare tutto di fretta, e invece di finire alle cinque e mezza finisci alle otto.

(operaia calzaturiera, 2013)

Oltre all'aspetto retributivo, viene messa in evidenza da alcuni lavoratori la mancanza di riconoscimento della qualità e dell'impegno nel lavoro:

Abbiamo spesso la sensazione di essere considerate solo un numero. Nel mio reparto siamo tutte delle preparate e attente tagliatrici. Il lavoro lo facciamo con coscienza e dedizione, comprese le sarte, donne dalle mani d'oro che fanno parte del lavoro di cucitura a mano, lavoro prezioso che ha il sapore di arti antiche.

Se qualche volta ci dicessero: bravo!, varrebbe tanto quanto un riconoscimento economico, e anche di più. Si accorgono di quello che facciamo più per quanto produciamo e per quanto siamo disponibili che non per il nostro contributo di esperienza. Il più delle volte appare tutto dovuto.

(tagliatrice abbigliamento, 2014)²²



21 F. Belussi (2001), La condizione del lavoro dipendente nelle piccole imprese della Riviera del Brenta: una ricerca sulle aree distrettuali venete, in F. Belussi (a cura di), Tacchi a spillo: il distretto calzaturiero della Riviera del Brenta come forma organizzata di capitale sociale, Padova, Cleup, p. 165-196

I rischi di **infortuni** nel settore **calzaturiero** sono ancora presenti, seppur in misura minore rispetto ad altri settori manifatturieri. Schiacciamenti degli arti e tagli continuano a rappresentare un problema per la sicurezza del lavoro. Uno degli elementi messi in luce da alcuni intervistati è l'usura del corpo, in particolare per quanto riguarda il tunnel carpale e le problematiche legate all'alto livello di ripetitività di alcune mansioni. In effetti la forza lavoro italiana ha mediamente venti anni di esperienza di lavoro e inizia a segnalare diversi problemi fisici da usura. Altre problematiche sono relative all'insorgenza di allergie data da collanti e polveri. I dati quantitativi provenienti dall'INAIL non restituiscono tuttavia l'effettiva dimensione degli infortuni tenendo conto dell'incidenza del lavoro svolto in condizioni di illegalità.

Per il settore **tessile-abbigliamento** una auditor delle condizioni di lavoro per conto di marchi internazionali della moda racconta:

Non ho trovato evidenza di molti infortuni legati a macchinari mantenuti in maniera poco adeguata. Vedo tanti tagli, questo sì. Dipendenti che usano le taglierine senza guanti meccanici. Però guarda, è proprio impossibile tagliare con il guanto metallico. All'inizio non ci credevo. Mi hanno fatto provare e mettendoti quel guanto non hai la percezione del tessuto, non riesci a gestirlo. Però, d'altra parte, in un modo o nell'altro bisogna proteggersi. Io non sono un tecnico e non saprei come risolvere questo problema, però il guanto metallico è da mettere perché molta gente si taglia le dita²³.

(auditor, 2014)

In tutti i territori indagati la bassa conflittualità sindacale rappresenta un aspetto comune. Pochi sono coloro che sono iscritti al sindacato, mentre quasi tutti considerano la sua azione assolutamente insufficiente. Nel caso specifico della Riviera del Brenta i livelli di **sindacalizzazione** sono relativamente bassi e non superano il 10-15% degli occupati. Una parte degli iscritti al sindacato, probabilmente intorno al 10%, è costituita da migranti che aderiscono al sindacato sia per risolvere pratiche burocratiche, sia per potersi organizzare e difendere all'interno del posto di lavoro.

Tra le varie griffe sembra che Prada sia quella in cui i rapporti sindacali sono più complicati e le condizioni di lavoro più critiche. D'altra parte, Prada è l'unica delle grandi case del lusso nella Riviera che applica il contratto di lavoro del cuoio sebbene la produzione sia calzaturiera:

Prada applica il contratto per il cuoio. Però in sostanza produce scarpe. Il contratto per il cuoio è leggermente più basso come livello economico e come avanzamento normativo rispetto al contratto tessile o al contratto calzaturiero. Quindi è una scelta un po' furbesca.

(funzionario sindacale, 2013)

In **Toscana**, sia nel settore pellettiero-calzaturiero che in quello dell'abbigliamento (abiti da sposa) e degli accessori (guanti, cappelli) sono ancora diffuse forme di lavoro a domicilio pagate a cottimo in base ai modelli e al numero di prodotti realizzati. Si tratta in parte di modalità di lavoro regolari e in parte irregolari, come racconta una lavorante a domicilio che cuciva in nero tomaie:

Io cucivo le tomaie a mano, con ago e filo, è duro come lavoro. Infatti ora mi fanno male tutte le braccia. Facevamo [lei e il figlio] 20-30 paia. Mi pagavano al paio al nero. Ti sveglavi alle 6 del mattino, eri a casa quindi potevi guardare anche la televisione mentre lavoravi e fino alla sera tiravi tutto il giorno il filo [mima il gesto del cucire] perché devi fare questo movimento così. Ecco, questo per tutto il giorno, per prendere poi alla fine del mese 500, 600 euro. Poi ho avuto questi dolori e ho smesso. Non è stato difficile trovare questo lavoro perché lo faceva già mia sorella. Ora però lei fa tutto un altro lavoro. Fa i cappelli. Sempre in casa, è una fabbrica piccola, e si tratta sempre di cucire a macchina ma ora è assicurata, cuce a macchina con un contratto part time.

(lavorante a domicilio, 2013)



Nella provincia di **Napoli**, il comparto è caratterizzato da un alto ricorso al lavoro irregolare secondo una distribuzione rappresentata nella tabella 4.

Tabella 4

Tipologie di imprese del settore in Campania e livello di diffusione del lavoro irregolare²⁴

Tipologia di impresa	Mercato di riferimento	Diffusione lavoro irregolare
Imprese in conto proprio	Medio-alto, forte tradizione artigianale, mercato estero	Assente, ma non da escludere nelle aziende subfornitrici
Imprese parte in conto proprio parte in conto terzi	Imprese finali, prodotti medio-bassi	Soprattutto per lavorazioni a bassa qualità per conto terzi
Imprese conto terzi	Pronto moda per imprese finali locali o nazionali (grandi firme); prodotto di qualità medio-bassa per il mercato locale/nazionale	Maggiore diffusione del lavoro nero, soprattutto nelle aziende con produzioni di bassa qualità
Imprese specializzate per fase	Es. cucitura per aziende tessili, operazioni di orlatura per il calzaturiero, fasciatura, sottotacchi	Più forte diffusione del lavoro nero e di imprese sommerse
Imprese completamente sommerse	Produzioni c.d. parallele e legali; commesse da parte dei grossisti	Unità di produzione completamente in nero



²⁴ adattamento da: G. D'Onofrio, Nero e grigio: i colori del sistema moda in Campania : processi di esternalizzazione, grandi griffe ed economia sommersa, 2013. Tesi di Laurea Magistrale in Sociologia, Facoltà di Sociologia, Università degli Studi di Napoli Federico II, a. a. 2012/2013.

Nella provincia di **Napoli** è anche abbastanza abituale tramandare il lavoro di genitore in figlio, per cui gli addetti del settore in genere hanno bassi livelli di scolarizzazione e hanno cominciato a lavorare in età molto giovane. Questi avviamenti al lavoro sono avvenuti il più delle volte completamente in nero e per un numero prolungato di anni, in alcuni casi presso aziende di familiari:

Ho cominciato a fare il mestiere attuale all'età di 14 anni lavorando nell'azienda di mio zio, un laboratorio di una ventina di persone che produceva completi (giacche e gonne) per donna per i commercianti-grossisti. La maggior parte dei dipendenti era impiegata in forma irregolare, sicuramente lo erano tutti quelli legati per parentela al titolare, mentre le altre 10 ragazze avevano un contratto, anche se con forme di impiego non sempre corrispondenti.

(tagliatore abbigliamento, 2013)

Nelle piccole aziende contoterziste del comparto calzature si lavora spesso sulla base di obiettivi di produzione giornaliera; non è un vero e proprio cottimo, in quanto è stabilito che si lavori 9-10 ore al giorno e si faccia tutta la produzione possibile in quel lasso di tempo. Più le aziende sono piccole più scompare una netta divisione del lavoro, ma questo anche perché in generale molti lavoratori provengono da un lungo apprendistato professionale, anche se spesso irregolare, che ha permesso loro di acquisire competenze diverse.

Il dato probabilmente più interessante, rilevato nelle indagini sia in Toscana che in Campania, è la compresenza in molte aziende, se si escludono quelle dove è presente il sindacato e che hanno solitamente una dimensione superiore a 50 addetti (ma neppure sempre), di lavoro regolare e irregolare, che assume spesso la forma di lavoratori assunti con contratti part-time ma che lavorano per l'intera giornata, o di dipendenti, soprattutto negli ultimi anni, che una volta collocati in cassa integrazione sono richiamati in azienda per continuare a lavorare regolarmente insieme a quelli non toccati dal provvedimento, o ancora dalla diffusione di prolungamenti forzati della giornata di lavoro, alla fine del turno o nel fine settimana, senza corresponsione delle maggiorazioni per straordinario. Oppure, ancora, si evidenzia il fenomeno del sotto-inquadramento. Per esempio lavoratori assunti come apprendisti ma che svolgono mansioni di I o II livello operaio:

In generale posso affermare, almeno in quest'area, che le imprese che rispettano la normativa su salari, condizioni di lavoro, sicurezza, ecc. sono una minoranza. Quelle più ricorrenti riguardano le buste paghe false, l'assenza di rapporti di lavoro regolari. Ma devo dire che nel corso degli anni le tecniche si sono raffinate. Le aziende pagano anche con assegno o bonifico, ma un minuto dopo il dipendente torna dal datore di lavoro per restituirgli parte del compenso che non avrebbe dovuto percepire. Quindi paga sindacale, ma larga diffusione del sottosalario. Il lavoro grigio è forse la forma più diffusa di remunerazione in questo comparto.

(avvocato del lavoro, 2013)

Racconta una auditor delle condizioni di lavoro per conto di marchi internazionali della moda:

Ho incontrato alcuni casi di lavoro minorile. Il primo è stato a Napoli 9 anni fa, il secondo 4-5 anni fa sempre a Napoli. La prima volta forse era un audit non annunciato, comunque l'azienda non mi aspettava, e c'era questa ragazzina che lavorava su una macchina da cucire. Era la figlia di una delle dipendenti, che però non era registrata da nessuna parte. Aveva 13 o 14 anni. Invece il secondo caso era sempre una ragazzina che però in realtà compariva su alcuni documenti: sui documenti della salute e sicurezza c'era, aveva fatto anche un corso all'interno dell'azienda. Mi pareva di capire che più che altro l'azienda non fosse al corrente della gravità del fatto.²⁵



L'imprenditoria cinese

Un distretto parallelo

In Italia è presente una comunità numerosa e consolidata di immigrati provenienti dalla Cina, che è andata formandosi nel periodo fra le due guerre mondiali con flussi migratori crescenti in particolare fra gli anni Ottanta e Novanta. La comunità cinese si colloca al terzo posto per consistenza numerica (oltre 300mila presenze regolari nel 2013) tra le comunità straniere non comunitarie residenti in Italia²⁶. I primi cinesi stabilirsi nel nostro paese erano soprattutto ambulanti e lavoratori nel settore delle confezioni (borse e cravatte)²⁷ e sono riusciti a inserirsi nel contesto produttivo italiano sfruttando la loro abilità professionale. La coesione delle reti familiari ha reso possibile un'organizzazione del lavoro in laboratori etnici, dove sia i datori di lavoro che gli operai sono cinesi, attivi come subfornitori per imprese italiane prevalentemente nei settori dell'abbigliamento, della pelletteria e della confezione di borse e calzature. Il contributo dei laboratori cinesi è fondamentale per il mantenimento della competitività dell'industria italiana della moda in quanto garantisce ai committenti flessibilità ed esternalizzazione dei costi.

Complessivamente, le imprese individuali cinesi rappresentano l'8,8% del totale delle imprese attive in Italia nei settori del tessile-abbigliamento e si trovano un po' ovunque. Il loro peso è raddoppiato nel periodo 2000-2005 (ammontava al 4% nel 2000). Le imprese individuali cinesi nei settori della pelletteria, articoli in cuoio e calzature occupavano il 9,5% del totale nel 2005 mentre ammontavano al 5,8% nel 2000.

Nella sola Toscana le imprese cinesi contano per il 19% del settore dell'abbigliamento e per il 22% del settore pelle e calzature²⁸.

Nello storico distretto di Prato, in Toscana, operano 3.600 aziende di tessile-abbigliamento e pelletteria con titolari cinesi. Nel comparto delle confezioni, le imprese a conduzione cinese rappresentano in quest'area circa l'80% del totale di quelle attive²⁹.

²⁶ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, La comunità cinese in Italia : rapporto annuale sulla presenza degli immigrati, 2013 (http://www.integrazionemigranti.gov.it/Attualita/IlPunto/Documents/2013_Comunita_Cinese_vo.pdf)

²⁷ Antonella Ceccagno (a cura di), Il caso delle comunità cinesi : comunicazione interculturale ed istituzioni, Roma, Armando Editore, 1997, p. 31

²⁸ Antonella Ceccagno, Renzo Rastrelli, Ombre cinesi? : dinamiche migratorie della diaspora cinese in Italia, Roma, Carocci, 2008, p. 72-73

²⁹ Camera di Commercio di Prato, L'imprenditoria straniera in Provincia di Prato, 2013, p. 7-8

In questi ultimi anni a Prato si è formata una delle principali comunità asiatiche d'Europa (seconda solo a quella di Parigi) che si è inserita in maniera silenziosa e metodica nelle diverse fasi del comparto della produzione di abbigliamento. Le caratteristiche del lavoro svolto nelle ditte cinesi (estrema flessibilità, impiego massiccio del cottimo, lavoro familiare, riduzione all'osso dei costi) si sono rivelate una risorsa per le imprese committenti italiane che hanno sempre più fatto ricorso ai piccoli laboratori cinesi sfruttando il loro modello organizzativo per ridurre i costi di produzione. I lavoratori cinesi sono entrati dapprima nel circuito del lavoro a domicilio con un costo del lavoro bassissimo e poi hanno fatto un salto di qualità diventando a loro volta imprenditori e committenti. La forza economica della comunità è cresciuta parallelamente all'aumento degli immigrati arrivati in gran parte alla metà degli anni Novanta in maniera irregolare e poi regolarizzatisi con le leggi che si sono nel tempo succedute.

Luoghi di produzione autonomi

Se l'ingresso della manodopera cinese ha consentito alle aziende di confezioni di non perdere terreno e di contrastare la crisi, le caratteristiche del modello produttivo e le modalità dell'immigrazione cinese hanno fatto ipotizzare la formazione di un distretto nel distretto, ovvero di un "distretto parallelo". Questa definizione fa riferimento non tanto a un'economia cinese staccata dal contesto produttivo locale con il quale comunque interagisce in varie fasi dell'attività, dall'affitto dei capannoni, all'acquisto dei macchinari, ai servizi export fino alla contabilità, ma al fatto che quella cinese a Prato non si configura come un pezzo di filiera, ma come una vera e propria "enclave", cioè come luogo di produzione autonomo e separato che offre accoglienza e occupazione quasi esclusivamente a nuova manodopera immigrata sempre di nazionalità cinese.

Terzisti per tutti

Negli ultimi anni è aumentata la preoccupazione per l'irregolarità che caratterizza molte delle attività delle imprese cinesi a Prato. Non solo impiego di manodopera priva di permesso di soggiorno, ma anche rapporti di lavoro irregolari, pagamenti in nero, evasione fiscale, orari di lavoro prolungati e notturni, ma è sintomatico il fatto che l'allarme di parte del mondo imprenditoriale sia aumentato quando molte ditte cinesi sono uscite dal loro tradizionale ruolo di terziste per espandersi nel settore del pronto-moda assumendo il controllo di tutte le fasi della produzione e della distribuzione.

In qualità di terzisti gli imprenditori cinesi producono sia per aziende italiane interessate a velocità di consegna e basso costo della manodopera così come per quelle interessate a migliori livelli di qualità del lavoro e al rispetto delle regole. Un'indagine di qualche anno fa condotta attraverso interviste a imprenditori cinesi subfornitori di aziende italiane rilevava come i nomi più spesso citati tra gli imprenditori cinesi fossero Armani, Ferré, Valentino, Versace, Max Mara³⁰. E' possibile affermare che non sono pochi i façonisti cinesi interlocutori delle aziende italiane. Le quali sono aziende regolari sotto il profilo fiscale e lavorativo, che tuttavia pagano lo scotto di operare in un sistema di subfornitura costantemente orientato al ribasso. Un rappresentante sindacale racconta infatti:

Pur costituendo ormai un anello non trascurabile della filiera produttiva toscana, in particolare del settore del lusso, la presenza dell'imprenditoria cinese viene normalmente tenuta nell'ombra.

(rappresentante sindacale zona Prato, 2013)

Filiera tenuta nell'ombra

Gli imprenditori cinesi si lamentavano del fatto che si confrontavano con imprenditori italiani che dicevano "questa è la tariffa che do". Poi quando vedevano che era cinese gli dicevano, "no, aspetta, è la metà". Perché già solo vedere un cinese significava poter giocare di più sul prezzo. Però capita anche il contrario, cioè che l'impresa non voglia rendere esplicita la presenza cinese nella filiera, anche se lavora con aziende regolari, per il timore di far sapere alla gente che lavora coi cinesi.

Come sottolinea una giornalista:

A volte il lusso e i cinesi vengono a contatto perché ci sono dei cinesi che lavorano per Ferragamo, per Chanel, per Cartier come produttori della filiera della pelletteria a Firenze. Questo avviene soprattutto nella filiera della pelletteria, molto meno in quella dell'abbigliamento anche se a Empoli ci sono cinesi che producono per Dolce e Gabbana, Armani, sempre come fornitori di aziende italiane che sono il primo committente. Le griffe sono molto gelose della catena di fornitura e quindi difficilmente ti dicono chi sono i loro fornitori e subfornitori. In questo quella in assoluto più trasparente è Gucci che ha fatto tutto un lavoro sulla catena però gli altri molto meno.

(giornalista economica, 2013)

L'eccesso di frammentazione e la complessità delle filiere caratterizzate da lunghe catene di subappalti hanno creato nel tempo condizioni fuori da ogni controllo:

Questo è quello che è avvenuto nel nostro distretto, che aveva una tradizione nella pelletteria, una situazione per cui il grigio regnava... aziende cinesi, sottoscala senza aspiratori... cioè da noi la catena del subappalto arrivava fino alla famiglia che a casa appiccicava l'etichetta.

(imprenditore tessile, Firenze, 2013)

Anche nei territori produttivi della Campania l'arrivo di immigrati asiatici, cinesi e pakistani in particolare, ha da un lato favorito l'utilizzo di manodopera a basso costo (alimentando lo sfruttamento di lavoratori stranieri) e, dall'altro, ha creato una forte concorrenza con la manodopera locale. Negli ultimi anni i cinesi e i pakistani si propongono direttamente come imprenditori per la confezione di abbigliamento. I cinesi hanno ormai rilevato buona parte della vendite delle stoffe e degli accessori per le attività di cucitura:

I cinesi producono con prezzi finali che agli imprenditori locali non basterebbero neppure per coprire i costi. Molti tra i titolari di piccoli laboratori hanno chiuso e, se avevano una specializzazione, lavorano adesso come dipendenti per le aziende più solide. Con me lavora un amico che era titolare di una piccola azienda che produceva giubbini in pelle, ma che le produzioni dei cinesi hanno completamente messo fuori mercato. Oggi a Grumo [provincia di Napoli] sono molto presenti i pakistani che lavorano capi di abbigliamento da donna.

(operaio tagliatore zona Napoli, 2013)

30 Antonella Ceccagno; Le migrazioni dalla Cina verso l'Italia e l'Europa nell'epoca della globalizzazione, in Antonella Ceccagno (a cura di), Migranti a Prato: il distretto tessile multietnico, Milano, Franco Angeli, 2003, p. 25-68

Due servizi televisivi sul mondo dell'alta moda andati in onda nel 2007 e nel 2008 svelavano per la prima volta al grande pubblico i legami molto stretti esistenti fra il contoterzismo cinese irregolare attraverso la catena non controllabile del subappalto e l'imprenditoria del lusso italiana e straniera con produzioni in Italia: Fendi, Dolce & Gabbana, Prada, Dior, Ferré, Ferragamo, Valentino, Burberry, Chanel, Max Mara, Louis Vuitton.³¹

spazio per la cucina, c'è una bombola del gas. Luoghi senza finestre, magari la scala che ti riporta giù alla produzione è tutta occupata da cartoni pieni di tessuti. Leggo sempre dei controlli che la Guardia di finanza fa presso i terzisti cinesi. Li chiudono, ma poi riaprono. Come fanno? Fanno aprire alla moglie, il nome è diverso, l'azienda ha un nome diverso. Però da una parte questa economia porta soldi in Italia, quindi magari un occhio si chiude anche per questo, perché altrimenti i brand non sarebbero in Italia.³²

(auditor, 2014)

Una velocità pagata dai lavoratori

Ha suscitato grande emozione nel nostro paese la tragedia della fabbrica cinese dell'abbigliamento low cost andata a fuoco nel dicembre 2013 a Prato uccidendo sette persone in un'area della città caratterizzata dalla presenza di decine di capannoni industriali quasi tutti affittati a produttori di abbigliamento cinesi che operano nell'economia sommersa. Le condizioni di lavoro richiamavano immagini di altri paesi: lavoro a ciclo continuo, occupazione al nero di immigrati clandestini, un posto letto ricavato su soppalchi adibiti a dormitori, porte e finestre sbarrate da inferiate. La tragedia ha messo in evidenza l'incapacità delle istituzioni pubbliche e degli istituti di prevenzione preposti, come l'Ispettorato del lavoro o l'INAIL, da anni vittime di tagli economici e ristrutturazioni, di garantire un sistema pubblico di controllo efficiente sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.

Una auditor delle condizioni di lavoro per grandi marchi stranieri che hanno fornitori in Italia racconta:

Quando il cliente mi chiede di andare da un terzista cinese è per un audit completo. Quindi faccio il giro della zona produzione, controllo la documentazione, cerco di parlare con i dipendenti. Ma è molto difficile perché non parlano italiano e se anche mi avvalgo di un interprete, non si fidano. All'apparenza, se tu entri e ci stai quei dieci minuti, non vedi niente di particolare a parte enormi quantità di tessuto ovunque perché hanno grandi ordini, ovviamente. E magari sono capannoni maltenuti, però questa può essere tranquillamente una particolarità di un terzista italiano. Il problema nasce quando inizi a chiedere della documentazione, quando chiedi la visura camerale, il certificato di agibilità, quando chiedi i dati della persona che gli affitta il capannone, o la registrazione del personale all'ufficio del lavoro. Magari hanno uno o due dipendenti registrati all'ufficio del lavoro, che in realtà non sono neanche quelli che lavorano lì in quel momento. I problemi principali dei terzisti cinesi sono il lavoro nero e una non gestione della salute e della sicurezza. Magari hanno un estintore però è scarico, hanno dormitori come quelli della fabbrica bruciata a Prato il mese scorso. Io ho visto diversi dormitori e ti assicuro che sono una cosa inguardabile perché in una stanza grande come questa dormono 15 persone, c'è uno

Nella Riviera del Brenta, il tipo di produzione, calzature da donna di media-alta qualità, richiede tecniche produttive raffinate e una manodopera particolarmente capace. La delocalizzazione verso altri paesi è limitata rispetto ad altri settori per la necessità di mantenere buoni livelli qualitativi e rispettare le scadenze produttive. Tuttavia, sono molte le aziende che ricorrono, in particolare per la fase dell'orlatura, alla delocalizzazione nei paesi dell'Europa orientale.

La necessità di mantenere bassi i costi di produzione e al contempo sviluppare le collezioni in tempi molto rapidi ha spinto le aziende a servirsi sempre più di contoterzisti locali, in particolare grazie alla presenza dei laboratori cinesi il cui numero è cresciuto nel corso degli anni Duemila. In effetti, l'incidenza delle aziende di proprietà di stranieri è aumentata notevolmente negli ultimi anni, complice anche la chiusura di numerose attività. Il numero di imprese cinesi è oggetto di stime diverse e si può ipotizzare che esse siano circa un centinaio. Le imprese cinesi possono lavorare direttamente per conto dei grandi marchi del lusso o più sovente inserirsi nella catena della subfornitura e, accanto a produzioni di bassa qualità, si trovano anche livelli qualitativi medi o alti. L'aspetto centrale del ricorso ai laboratori cinesi non sembra essere solo la compressione dei costi, quanto l'estrema flessibilità nei tempi di lavoro che garantisce risposte in tempo quasi reale alle necessità produttive, come afferma un manager di Armani:

Bisogna riconoscere che la realtà cinese è una realtà estremamente competitiva dal punto di vista dei tempi. Le aziende cinesi con cui lavoriamo noi sono tutte regolarmente iscritte [alla Camera di commercio] e certificate, e poi oltretutto noi andiamo a vederli, loro vengono qui, questi hanno una reattività, una flessibilità che l'imprenditore locale fa fatica ad avere. Però abbiamo anche degli ottimi imprenditori locali [italiani].

(manager, 2014)

31 Schiavi del lusso, 2 dicembre 2007; Disoccupati del lusso, 18 maggio 2008 (trasmissione "Report", RAI 3)

32 Intervista Campagna Abiti Puliti, gennaio 2014

In alcuni casi la produzione è di bassa qualità. Una ex lavoratrice, ad esempio, sottolinea questo aspetto:

Le tomaie da cucire venivano tagliate dentro [in fabbrica] e poi si davano fuori e poi facevano tutto loro. Te le riportavano che erano cucite e poi si mettevano in forma. Le cuciture non erano fatte bene. Le firme, come Dior, lo sapevano come erano fatte... Però, sa, loro lavorano sempre e prendono poco. Quando noi si andava in ferie, si ritornava che c'era un sacco di lavoro pronto, loro avevano già fatto tutto. Lavoravano sabato e domenica, sempre.

(ex operaria, 2013)

Nel corso degli ultimi anni le forze dell'ordine e gli ispettori del lavoro hanno messo in campo diverse operazioni per contrastare le irregolarità nelle quali sono incappati diversi fornitori di noti marchi: Prada, Louis Vuitton, Chanel, Dior e altri. La presenza dell'imprenditoria cinese è finita per diventare nel tempo fonte di conflitto e sia una parte dell'imprenditoria locale sia le organizzazioni sindacali hanno denunciato l'insostenibilità del sistema. Nel corso del 2013 i massimi dirigenti provinciali della Filitem-Cgil hanno denunciato che metà della produzione della Riviera sarebbe svolta attraverso laboratori cinesi.

Le grandi aziende, le grandi griffe iniziano a giocare sul prezzo del prodotto. Come dire, io devo fare 100 tacchi? Un tacco tu me lo fai pagare 40? Io ti chiedo se me lo puoi far pagare 20. Perché? Perché ho chi me lo fa a 20, e forse anche a meno, e sono i laboratori cinesi. E' chiaro che a quel punto all'interno della Riviera del Brenta, e all'interno poi di tutta la filiera, iniziano le guerre tra chi pretende la legalità e tra chi cerca di gestire la situazione a modo proprio. C'è chi ha il coraggio di denunciare, tanto è vero che si è creata da nove mesi a questa parte l'Associazione tacchifici, perché sono i più penalizzati dai cinesi.

(funzionario sindacale Cgil, Venezia, 2013)

Una soluzione "creativa" per ridurre i costi di produzione, mantenere il controllo della qualità del prodotto e non incorrere in situazioni di illegalità è quella di "incorporare" in azienda il proprio subfornitore cinese, riservando un reparto alle sue attività. E' la soluzione scelta da una delle più grandi tintorie industriali italiane:

Abbiamo al nostro interno un'azienda cinese con cui collaboriamo, non solo per ragioni di costo della manodopera. Tutte le lavorazioni meccaniche dei jeans le fanno loro [spazzolatura, carteggiatura, scoloritura chimica, ecc., n.d.r.]. Ma abbiamo fornito le migliori tecnologie, infatti il reparto laser viene gestito da loro con la supervisione di un nostro tecnico, ma il personale è cinese. I cinesi hanno una grande produttività, fanno meno soste e sono più efficienti. Il personale è assunto regolarmente da una società gestita da cinesi, ma con tutte le regole del lavoro italiane. Svolgono operazioni ripetitive e meccaniche che l'operatore italiano non vuole più fare; preferisce controllare le macchine e svolgere lavori più gratificanti. Avremmo sostituito con difficoltà addetti che vanno in pensione. Se si trova, si trova personale immigrato, in particolare senegalese³³.

(titolare di una tintoria industriale, 2013)



I salari nei contratti

Pluralità di contratti, pluralità di livelli contrattuali

In Italia, così come in alcuni altri paesi dell'Unione Europea (Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia), non è in vigore il salario minimo legale, il livello delle retribuzioni è stabilito dalla contrattazione fra le parti sociali, ovvero fra le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, attraverso i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Per quanto superfluo, conviene sottolineare che le retribuzioni contrattuali sono lorde. Le cifre reali che i lavoratori intascheranno, pertanto, sono condizionate dal prelievo fiscale e dalle trattenute per oneri sociali. Mentre i prelievi per oneri sociali possono essere quantificati nella misura fissa di circa il 10%, quelli di carattere fiscale sono impossibili da predeterminare perché fortemente influenzati dai carichi familiari.

Pur avendo perso negli ultimi anni parte del loro potere rappresentativo per via del diminuire delle iscrizioni e in generale del numero dei lavoratori attivi, il sindacato italiano, uno fra i più forti nei paesi occidentali, continua a conservare la sua capacità negoziale. Il consolidarsi negli ultimi vent'anni nel settore produttivo di forme atipiche di lavoro (per esempio il contratto di lavoro a progetto e varie forme di precariato) e la difficoltà di adeguare i salari all'aumento dei prezzi attraverso il meccanismo contrattuale hanno acceso il dibattito sul grado di tutela economica da garantire ai lavoratori. Il salario minimo legale, al pari del reddito di cittadinanza o del reddito sociale per i lavoratori espulsi dal processo produttivo, è una delle proposte attualmente in campo. In Italia solo le pensioni di anzianità hanno livelli minimi fissati dalle leggi nazionali.

Il modello contrattuale vigente è articolato su due livelli:

- Il contratto collettivo nazionale (contratto di primo livello) (CCNL), con durata triennale, che regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e disciplina le regole generali riguardanti il trattamento economico e normativo.
- Il contratto aziendale (contratto di secondo livello), di pari durata, stipulato fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali elette dai lavoratori nel luogo di lavoro. Il contratto aziendale disciplina materie delegate dal contratto

nazionale (per esempio in tema di organizzazione del lavoro, orari, mansioni, formazione dei lavoratori, ecc.) con particolare riferimento ad incentivi economici sotto forma di premi di produzione o di presenza.

La stipulazione di un contratto aziendale non è obbligatoria per legge e la sua applicazione dipende dal tasso di sindacalizzazione delle aziende, generalmente più elevato in quelle di maggiori dimensioni, dalla loro capacità di generare utili e dalla volontà dei datori di lavoro di investire risorse economiche nell'innovazione e nel miglioramento delle condizioni di lavoro.

I principali contratti collettivi nazionali che disciplinano il settore tessile-abbigliamento calzaturiero sono il CCNL Tessile Abbigliamento Moda per le industrie, il CCNL Calzaturiero per le industrie, il CCNL Tessile Abbigliamento Calzaturiero per le imprese artigiane.

I contratti per le aziende artigiane rispetto a quelli per le aziende industriali mostrano differenze marcate in termini retributivi nell'ordine di 150-200 euro mensili lordi. Le aziende artigiane, che per essere definite tali dalle Camere di commercio non possono occupare più di 19 addetti, pur non differenziandosi necessariamente per il tipo di attività produttiva da quelle industriali, occupano circa 200 mila persone, di cui 75 mila dipendenti, su un totale di 750 mila addetti prendendo in considerazione l'industria della moda nel suo insieme (tessile, abbigliamento, calzature, pelletteria, concia, occhialeria, accessori vari)³⁴

Se per un grande marchio il costo del lavoro non supera l'8-10% del fatturato, per un'impresa artigiana tale costo può assorbire fino all'80% del fatturato contro una capacità di generare reddito notevolmente inferiore³⁵. Anche aziende di piccole e piccolissime dimensioni possono scegliere di applicare il contratto per l'industria che, a differenza di quello artigiano, prevede il versamento di un contributo per la cassa integrazione guadagni che copre in parte l'erogazione delle retribuzioni ai dipendenti in periodi di sospensione delle attività produttive per crisi economica. Le aziende artigiane sono esonerate dal versamento del contributo ma non ne possono usufruire.

34 Fonte sindacale, agosto 2014

35 Fonte sindacale, agosto 2014

Tabella 5

Settore abbigliamento industria: quadro riassuntivo delle retribuzioni minime contrattuali al lordo delle ritenute fiscali e sociali

CCNL Tessile Abbigliamento Moda per le industrie - valido 2014-2016 con incrementi salariali progressivi (per 13 mensilità) (*)

Livello inquadramento	Funzione (sintesi semplificata)	Retribuzione mensile 2014 € lordi	Retribuzione mensile 2015 € lordi	Retribuzione mensile 2016 € lordi
5	Sarto	1.640,45	1.713,70	1.734,05
4	Taglio	1.557,51	1.629,51	1.649,51
3	Confezione capo completo	1.522,81	1.592,06	1.611,29
2	Confezioni semplici	1.415,57	1.479,01	1.496,63

(*) ai minimi tabellari si aggiungono:

- aumenti individuali legati all'anzianità di servizio presso la medesima azienda;
- emolumenti previsti da accordi aziendali. Nel caso in cui non vengano stipulati contratti aziendali ai lavoratori verranno comunque corrisposti 280 euro lordi all'anno. Tenendo conto che il precedente contratto aveva previsto per la stessa ragione 200 euro, considerati diritto acquisito, in totale a titolo di mancata stipula di accordo aziendale ogni lavoratore percepisce 480 euro all'anno.³⁶

Tabella 6

Settore calzature industria: quadro riassuntivo delle retribuzioni minime contrattuali al lordo delle ritenute fiscali e sociali

CCNL Calzaturiero per le industrie - valido 2013-2015 con incrementi salariali progressivi (per 13 mensilità) (*)

Livello inquadramento	Funzione (sintesi semplificata)	Retribuzione mensile 2014 € lordi	Retribuzione mensile 2015 (gennaio) € lordi	Retribuzione mensile 2015 (luglio) € lordi
4	Orlatura/taglio/premontatura pregio	1.563,50	1.626,50	1.649,50
3S	Taglio/giuntatura/premontatura	1.529	1.590	1.612
3	Cucitura/suole/tacchi	1.495	1.555	1.577
2	Lavorazioni semplici	1.420,50	1.477,50	1.498,50

(*) ai minimi tabellari si aggiungono:

- aumenti individuali legati all'anzianità di servizio presso la medesima azienda;
- eventuali emolumenti previsti da accordi aziendali;
- 200 euro lordi all'anno per tutti i lavoratori dipendenti da aziende che non hanno un contratto aziendale.

Tabella 7

Settore abbigliamento calzature artigianato: quadro riassuntivo delle retribuzioni minime contrattuali al lordo delle ritenute fiscali e sociali

CCNL Tessile Abbigliamento Calzaturiero per le imprese artigiane valido 2014-2016 con incrementi progressivi annuali (per 13 mensilità)

Livello inquadramento	Funzione (sintesi semplificata)	Retribuzioni mensili invariate rispetto a precedente CCNL 2010-2012 € lordi	Retribuzione mensile 2014-2016 (*) € lordi Tessile-abbigliamento	Retribuzione mensile 2014-2016 (*) € lordi Calzature
4	Operai lavorazioni complesse	1.311,75 (TA) 1.319,20 (Calz.)		
3	Operai lavorazioni intermedie		1.283,03 (2014) 1.323,03 (2016)	1.290,56 (2014) 1.330,80 (2016)
2	Operai lavorazioni semplici	1.203,47 (TA) 1.211,67 (Calz.)		

(*) il rinnovo contrattuale avvenuto nel luglio 2014, ha previsto un aumento di 65 euro all'anno per il 3° livello di inquadramento. Ai minimi tabellari si aggiungono:

- aumenti individuali legati all'anzianità di servizio presso la medesima azienda;
- emolumenti previsti da accordi aziendali.



La contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale (o territoriale se è definita, per esempio, e più raramente, a livello di distretto industriale) ha validità triennale come il contratto collettivo, e mira, dal punto di vista economico, a compensare con incrementi salariali i lavoratori al raggiungimento di obiettivi prefissati di produttività ed efficienza (premio di risultato o di produttività) oltre a dipendere dalla capacità dell'impresa di generare utili.

I trattamenti economici frutto di accordi di secondo livello costituiscono pertanto un elemento variabile della struttura retributiva e per favorire una più ampia diffusione della contrattazione aziendale, gli incentivi sono soggetti a sgravi fiscali e contributivi.

Nel comparto della moda, in Italia, solo il 10% circa delle aziende, a copertura del 25-30% degli addetti, sottoscrive accordi di secondo livello³⁷ (erano il 22-25% nel 1998/99, scese fino a solo il 5% nel 2006 fra le imprese di più grandi dimensioni)³⁸. Ciò si spiega con l'elevata incidenza sul totale delle imprese di realtà di piccole dimensioni, spesso dotate di scarso potere economico, e nelle quali le organizzazioni sindacali non sono presenti.

Il contratto aziendale può disciplinare altre materie non di tipo economico: secondo un recente studio della Cisl³⁹ sugli accordi integrativi sottoscritti nel periodo 2009-2012 in tutte le categorie dell'industria manifatturiera, le materie più frequentemente trattate riguardano, in ordine di importanza, salario, gestione delle crisi (cassa integrazione guadagni, contratti di solidarietà, ristrutturazioni), diritti sindacali, orario di lavoro, welfare integrativo, formazione professionale. Il fondo della classifica è occupato, fra gli altri, dal tema delle pari opportunità.

37 Fonte sindacale, agosto 2014

38 Rapporto internazionale, europeo e nazionale sulle attività di concertazione e di dialogo sociale: progetto di ricerca promosso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, [2010], p. 107

39 Cisl, Le relazioni industriali nel tempo della crisi: i dati OCSE sulla contrattazione di 2° livello negli anni 2009-2012, 2013

Contratti di lavoro di tipo peggiorativo

I trattamenti economici riconosciuti ai lavoratori dell'industria della moda, in generale fra i meno elevati nel settore manifatturiero, sono minacciati dall'esistenza di contratti collettivi di lavoro che, riconosciuti come validi ed esigibili a livello nazionale (con i limiti di cui diremo), sono passati inosservati, ma costituirebbero un pericolo concreto se incontrassero un'adesione ampia da parte degli imprenditori, e non solo di quelli maggiormente esposti alla concorrenza che si gioca sul prezzo del prodotto.

Sono migliaia, anche se manca un dato quantitativo certo, i lavoratori e le micro aziende che in Italia, principalmente nelle regioni meridionali, operano nella confezione di abbigliamento per lavorazioni standard e poco diversificate, spesso in monocommittenza, per conto di brand della moda. Sono aziende che occupano un numero limitato di addetti, anche meno di una decina, e che agiscono sul filo della legalità.

Alla fine degli anni Novanta era stato tentato un recupero delle posizioni irregolari attraverso i cosiddetti "contratti di riallineamento", accordi sindacali che consentivano un progressivo adeguamento, nell'arco di alcuni anni, ai livelli retributivi e normativi previsti dai contratti nazionali per le imprese che volevano uscire dall'economia sommersa e regolarizzare situazioni lavorative al nero. Non fa parte degli obiettivi della nostra indagine esaminare i risultati fin qui conseguiti, ma è purtroppo un fatto evidente che il lavoro nero o a vario tasso di irregolarità non è stato sconfitto in questo settore, mentre sono uscite dal mercato numerose piccole aziende, inserite nelle filiere dei grandi marchi, che operavano nella legalità.

Aniché tentare di contrastare da un punto di forza negoziale e rappresentativo lo strapotere delle imprese committenti che stabiliscono unilateralmente condizioni e tariffe di commessa (a detta di un esponente di un'associazione imprenditoriale firmataria di un contratto peggiorativo "inferiori di almeno il 50% di quanto sarebbe dovuto") e che nel 1998 rese necessaria l'emanazione di una legge che stabiliva alcuni obblighi per il committente (contratto in forma scritta, prezzo certo, pagamento entro 60-90 giorni, divieto di abuso di posizione dominante), alcune piccole associazioni contoterziste hanno dato vita negli ultimi anni al tentativo di imporre attraverso i contratti di lavoro collettivi un abbassamento delle tutele salariali e di lavoro dei propri dipendenti.

Il primo contratto di lavoro ad essere stato riconosciuto come contratto nazionale, peggiorativo degli accordi sottoscritti fra le associazioni imprenditoriali e sindacali maggiormente rappresentative, è stato stipulato nel 2005 sul modello di accordi definiti "contratti pirata" introdotti alla fine degli anni Novanta. Questo contratto, che decurtava le retribuzioni e riduceva i diritti acquisiti, è scaduto nel 2009 ma non essendo mai stato disdettato

dai firmatari, viene ancora applicato.

Non ci è stato possibile quantificare il numero di realtà produttive che lo hanno adottato, ma potrebbero essere nell'ordine delle centinaia, se è vero quanto ci è stato riferito dall'esponente di un sindacato firmatario, secondo il quale nella sola provincia di Lecce, un'area ad alta concentrazione di laboratori in conto terzi, l'80% continua ad applicarlo.

Nel 2013 è stato sottoscritto un nuovo accordo, fra ANPIT/LAIF per i datori di lavoro e CISAL per i sindacati autonomi, più articolato del precedente seppur sempre al ribasso, di cui riportiamo nella tabella che segue i minimi retributivi:

Tabella 8

Settore lavorazione conto terzi: quadro riassuntivo delle retribuzioni minime contrattuali al lordo delle ritenute fiscali e sociali

CCNL dipendenti aziende lavorazione conto terzi a façon valido 2013-2016 (13 mensilità)

Livello inquadramento	Funzione (sintesi semplificata)	Retribuzione mensile 2013-2014 € lordi	Retribuzione mensile 2015-2016 € lordi	Ammontare rispetto al CCNL maggiormente rappresentativo
3	Sarto	1.150,00	1.190,00	69%
4	Taglio	960,00	995,00	60%
5	Confezione capo completo	870,00	900,00	56%
6	Confezioni semplici	810,00	835,00	56%
7	Operazioni semplici	760,00	782,00	confronto non possibile per mancanza di funzione analoga nel CCNL confederale

Il contratto è peggiorativo rispetto a quelli vigenti anche in relazione ai diritti sindacali, all'orario di lavoro, alle maggiorazioni per straordinari, alle integrazioni per malattia, maternità, infortuni.

Nella premessa che apre il documento, le organizzazioni firmatarie chiariscono il loro punto di vista:

"Il problema vero e unico per i façonisti, che discende dalla mancanza di potere contrattuale è l'imposizione, da parte dei committenti, del prezzo di trasformazione della "commessa" che non consente una corretta programmazione aziendale ed addirittura li spinge alle diverse forme di irregolarità cui gli imprenditori ricorrono per ridurre di conseguenza il loro costo del lavoro.

Ne consegue che non è sentita l'esigenza, da parte del "sistema façon" di riferirsi ad un semplice contratto di lavoro ma bensì ad un contratto per il lavoro"

Ciò che ha reso difficoltosa l'applicazione del contratto precedente e che potrebbe non invogliare le imprese ad adottare il nuovo, limitandone in questo modo la diffusione, è il fatto che l'ente di previdenza nazionale (INPS) non ha finora riconosciuto alle imprese firmatarie le agevolazioni contributive sulla base di riserve sulla rappresentatività del contratto stesso. Si sarebbero così creati i presupposti per un contenzioso di tipo amministrativo con lo stato, che se risolto in favore dei firmatari del contratto, aprirebbe la strada a forme estese di dumping sociale di tipo contrattuale e di concorrenza sleale fra le imprese.

L'accordo raggiunto con Confindustria nel 2011 sulla rappresentatività sindacale, che ammette alla stipula dei contratti collettivi nazionali di categoria solo le organizzazioni sindacali che rappresentano più del 5% dei lavoratori di quel settore, in teoria dovrebbe sbarrare la strada al rinnovo di accordi che tentino di introdurre condizioni di lavoro al ribasso.

Qualunque sia il futuro di accordi come questo, essi tuttavia sono la manifestazione evidente di una situazione di malessere, le cui conseguenze pratiche vengono scaricate sui lavoratori, che chiama in causa la responsabilità delle imprese committenti per la propria filiera, ovunque essa sia collocata.

I salari nella realtà

Salari differenziati per imprese e mansioni

La nostra indagine sul campo, limitata a Veneto, Lombardia, Toscana e Campania, mostra che nelle prime tre regioni i salari sono abbastanza in linea con le medie nazionali. Più precaria la situazione in Campania dominata da piccole imprese piuttosto polverizzate.

Si è anche notato che negli stabilimenti direttamente gestiti dalle griffe i salari sono generalmente più alti che negli stabilimenti del resto della filiera. Gli stabilimenti delle griffe sono anche quelli dove sono maggiormente applicati premi aziendali e dove sono garantite voci accessorie del salario che lo rendono significativamente più elevato rispetto ai salari medi pagati negli altri stabilimenti.

Tabella 9

Retribuzioni medie mensili (nette) degli operai e degli impiegati del comparto Abbigliamento per alcune regioni italiane. Anno 2010

Fonte: ns. elaborazione su dati INPS.

Regioni	Totale Occupati	Salario medio	Totale Occupati	Salario medio	Totale occupati	Salario medio
	M	M	F	F	MF	MF
Operai						
Lombardia	6.007	1.264	16.264	1.140	22.271	1.169
Veneto	6.493	1.168	17.850	1.099	24.343	1.116
Emilia-Romagna	4.596	1.165	10.979	1.227	15.575	1.211
Toscana	10.337	1.008	14.906	1.081	25.243	1.054
Marche	2.329	1.244	8.170	1.172	10.499	1.186
Campania	4.418	1.196	7.124	1.067	11.542	1.116
Puglia	2.579	1.248	11.266	1.066	13.845	1.106
Totale Italia	41.457	1.176	106.797	1.126	148.254	1.139
Impiegati						
Lombardia	1.955	2.374	6.127	1.773	8.082	1.925
Veneto	2.527	2.339	6.209	1.735	8.736	1.914
Emilia-Romagna	1.219	2.211	4.712	1.742	5.931	1.841
Toscana	1.034	2.230	2.856	1.721	3.890	1.859
Marche	435	2.303	1.013	1.632	1.448	1.835
Campania	572	1.834	882	1.279	1.454	1.506
Puglia	619	1.494	1.012	1.223	1.631	1.328
Totale Italia	10.655	2.200	28.024	1.700	38.679	1.841

Anche le retribuzioni all'interno delle conterie si collocano su livelli leggermente più alti della media; i lavoratori però sono sottoposti non solo a condizioni lavorative più faticose e insalubri, ma anche alle oscillazioni delle commesse e quindi più frequentemente a contratti a tempo determinato. Diversa è invece la situazione nel tessuto di piccole e piccolissime imprese che lavorano quasi prevalentemente conto terzi. In questo caso la struttura dei salari si presenta in Toscana su livelli generalmente in linea con la media nazionale con delle differenze tra imprese industriali (1.200 euro) e imprese artigiane (1.100 euro). Le differenze maggiori riguardano mansioni come quella del montaggio, che permettono di arrivare a salari intorno ai 2.000 euro mentre nel caso degli apprendisti i livelli salariali non superano i 900 euro.



Tabella 10

Retribuzioni medie mensili (nette) degli operai e degli impiegati del comparto calzature per alcune regioni italiane. Anno 2010

Fonte: ns. elaborazione su dati INPS.

Regioni	Totale Occupati	Salario medio	Totale occupati	Salario medio	Totale Occupati	Salario medio
	M	M	F	F	MF	MF
Operai						
Lombardia	4.381	1.580	4.958	1.292	9.339	1.429
Veneto	11.047	1.704	9.012	1.251	20.059	1.507
Emilia-Romagna	2.186	1.604	3.408	1.253	5.594	1.390
Toscana	14.928	1.654	16.074	1.281	31.002	1.465
Marche	12.773	1.468	12.358	1.238	25.131	1.358
Campania	7.957	1.333	4.654	1.086	12.611	1.251
Puglia	3.398	1.361	1.803	1.136	5.201	1.296
Totale Italia	59.175	1.556	55.184	1.245	114.359	1.410
Impiegati						
Lombardia	1.060	2.621	2.322	1.949	3.382	2.172
Veneto	2.216	2.725	3.078	1.688	5.294	2.134
Emilia-Romagna	385	2.454	1.088	1.733	1.473	1.922
Toscana	2.385	2.636	3.948	1.830	6.333	2.142
Marche	1.612	2.159	2.577	1.492	4.189	1.755
Campania	613	1.872	734	1.276	1.347	1.564
Puglia	378	1.716	287	1.244	665	1.528
Totale Italia	9.228	2.456	14.972	1.699	24.200	1.997

Zoom sul Veneto

In **Veneto** per la stragrande maggioranza degli operai i livelli salariali mensili si aggirano intorno ai **1.100-1.300** euro netti nelle imprese industriali e di **1.000** euro nelle imprese artigianali. Nel 2007 il salario medio netto era pari a circa 1.140 euro per gli operai e 1.600 euro per gli impiegati. Gli apprendisti però non superavano i **730** euro mensili, mentre le lavoranti a domicilio si fermavano a **850** euro. Per contro i dirigenti di più alto livello arrivavano a circa **8.500** euro al mese.

Sulla base dei dati raccolti e delle interviste effettuate a lavoratori/trici e a testimoni privilegiati si può stimare che circa il **70-75% del personale nel settore calzature della Riviera del Brenta** riceva un salario che si attesta intorno ai **1.000-1.200** euro o comunque non superi tali cifre, come nel caso degli apprendisti. Un 10-12%, costituito prevalentemente dal personale impiegatizio di base, si colloca tra i 1.200 e i 1.500 euro; un 8-10% di lavoratori assunti in qualità di operai o impiegati qualificati si attesta tra i 1.500 e i 2.000 euro, mentre il 4-5% supera i 2.000 euro mensili. A queste cifre qualche lavoratore può aggiungere gli assegni familiari che fanno lievitare la retribuzione di alcune decine o al massimo qualche centinaio di euro.

I salari maschili sono più elevati per il tipo di mansione a loro riservato, come al montaggio o al taglio, dove percepiscono sovente superminimi che permettono loro di arrivare a salari dignitosi e talvolta anche piuttosto consistenti. Nel caso di un operaio del taglio particolarmente capace e con alcune responsabilità di gestione il salario medio si aggira intorno ai **1.900** euro. Per contro i livelli salariali iniziali degli apprendisti sono intorno agli **800** euro salendo fino ai **900** dopo qualche anno.

All'inizio come apprendista guadagnavo 700-750 euro, adesso 1100-1150 euro... Ho sempre fatto lo stesso orario. Io non ho fatto la scuola. Lavoravo come apprendista, ma facevo praticamente sempre le stesse cose. Ho iniziato dando il mastice alle soles, ora metto un chiodino nei sottotacchi e levo dalla forma... Sono sette anni che lavoro lì e ho fatto 3-4 lavori, non è tanto. Lavori semplici comunque...lo lavoro in manovia, il lavoro è veloce, molto veloce. Adesso più veloce, prima diciamo era normale.

(operaio calzaturiero bangladesese, 2013)

I salari dei lavoratori stranieri sono solitamente più bassi perché lavorano più frequentemente nelle piccole imprese. In ogni caso una parte di essi ha sviluppato buone capacità professionali e anche una discreta anzianità. Un lavoratore migrante con quindici anni di anzianità al quarto livello, ad esempio, afferma di ricevere un salario di **1.400** euro ai quali si sommano **200** euro per gli assegni familiari dei figli e della moglie a carico. Il ventaglio salariale nelle grandi aziende è piuttosto pronunciato. Esso non è legato solo alla mansione, ma anche all'esperienza e alla disponibilità a sottostare alle esigenze della produzione.

Non sono pochi, soprattutto tra le donne, che ambirebbero a cambiare occupazione:

Vorrei proprio cambiare lavoro. Comunque come prima cosa cambierei la retribuzione anche se sarebbe meglio lavorare un numero minore di ore e percepire lo stesso salario, specialmente per una donna

(operaia calzaturiera, 2013)



Zoom sulla Toscana

La struttura dei salari si presenta su livelli generalmente in linea con la media nazionale con delle differenze tra imprese industriali (1.200 euro) e imprese artigiane (1.100 euro). Le differenze maggiori riguardano mansioni come quella del montaggio che permettono di arrivare a salari intorno ai 2.000 euro mentre nel caso degli apprendisti invece i livelli salariali non superano i 900 euro. L'ingresso delle griffe ha però modificato il panorama retributivo se si considera che nel distretto di Scandicci i salari si attestano sui 1.500 euro netti al mese per un primo impiego, e intorno ai 3.000 per una mansione qualificata a fronte di una retribuzione mensile media netta percepita dai lavoratori dipendenti che nel 2012 era pari in Toscana a 1.235 euro. I salari orari si attestano quindi intorno agli 8,8 euro, sostanzialmente in linea, se non un po' superiori, come si diceva, con la media italiana. Nonostante ciò, l'instabilità della domanda, le piccole dimensioni aziendali e la pressione concorrenziale hanno determinato una spinta alla compressione dei costi e il ricorso anche al lavoro sommerso o comunque a forme di lavoro irregolare. A questo si aggiunge una imprenditoria straniera, soprattutto cinese che sia nella sua componente regolare, sia irregolare rappresenta comunque il termine di paragone utilizzato da molte aziende italiane per stabilire i costi. Il dato probabilmente più interessante è tuttavia non tanto quello relativo alla diffusione del lavoro nero, quanto alla compresenza in molte aziende di lavoro regolare e irregolare che assume diverse forme. Per esempio quella di lavoratori in cassa integrazione richiamati in azienda per continuare a lavorare regolarmente insieme a quelli non toccati dal provvedimento come racconta una rappresentante sindacale di Prato:

E la diffusione del lavoro nero?

Nell'abbigliamento sì, coi cinesi. Ma dappertutto, anche nelle italiane. Si stanno cinesizzando, i rapporti.

Si stanno...? Cinesizzando?

Eh sì, perché magari succede che in questa fase di crisi, la gente in qualche modo si arrangia, se è disoccupata lavora al nero. Ci sono stati dei lavoratori a cui proponevano di lavorare a 2-3 euro l'ora, italiane eh! per dire, nelle roccature, nelle torciture, in aziende artigiane! In cui si dice "tanto te sei disoccupato puoi venire a lavorare a due, tre euro" cioè quanto pagano i cinesi nella produzione

Abbassano il costo del lavoro.

Sì, al nero! Poi magari sono in cassa integrazione a zero ore e vanno a nero da un'altra parte, a fare un altro lavoro a nero e gli danno... per dire, con la cassa integrazione prendono 4 euro e gliene danno altri 4 a nero. Capito? Questo sta succedendo. Non ci viene detto proprio chiaro però si sa.

Sì, mi dicevano anche che ci sono aziende che hanno lavoratori in cassa integrazione e...

Sì, e li fanno lavorare a nero. Sì, c'è anche questo. noi facciamo tutti i mercoledì un'assemblea e tutti i mercoledì diciamo le solite cose, però... noi dove siamo venuti a conoscenza di presunte irregolarità, abbiamo fatto sanare tutto quanto. Dove i lavoratori ci hanno raccontato noi abbiamo detto all'azienda "o ti rimetti in regola o c'è la denuncia" e in quei casi l'azienda ha pagato i lavoratori e risistemato la cosa. Perlomeno i lavoratori ci hanno detto così, ma altrimenti non è che tu puoi...

(rappresentante sindacale, Prato, 2013).

Oppure, ancora, lavoratori assunti come apprendisti ma che svolgono mansioni di I o II livello e che lavorano per l'intera giornata, così come la diffusa pratica del fuori busta

Io lavoravo in un'azienda di tessuti ed erano 11 anni che lavoravo. L'inizio è stato pessimo perché facevo dalle 6 alle 20 la sera con mezz'ora di pausa

14 ore?

Eh certo! Se volevo lavorare... come apprendista eh! Di solito no, ma lì era così

Sei entrata come apprendista?

Sì

Ed era retribuito?

Sì, c'era la busta paga normale e poi c'era il fuori

Questa cosa me la dicono un po' tutti. Tu nei tuoi 11 anni hai preso sempre il fuori busta?

No, solo fino ai primi sei anni, poi ci fu un casino a livello di azienda, c'era una persona che ci mangiava sopra

Che vuol dire?

Eh oh! È vero [rivolta al sindacalista] prendeva praticamente... si dice che il titolare non ne sapeva nulla. La mia busta paga era di 600, 700.000 lire, fuori busta prendevo 1 milione 200.000, 1 milione 300 mila

Quindi te prendevi 1 milione e 800 mila circa

Beh, sono arrivata a prendere anche 4 milioni! Però era tutta una cosa... si faceva dalle 6 alle 21 alle 22 la sera.

Quindi senza orari...

Sì

(operaia tessile, Pistoia, 2013)

Zoom sulla Campania

In **Campania** i salari non presentano livelli generalmente molto elevati, sia perché questi sono molto bassi di per sé, sia per l'ampia diffusione di retribuzioni irregolari. Anche nelle aziende maggiori si notano pagamenti di salari più bassi rispetto ai distretti del Nord Italia. In parte per l'assenza della contrattazione aziendale, in parte perché non sono riconosciuti i livelli contrattuali effettivamente previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro (fenomeno del sotto inquadramento). Le differenze sono in parte osservabili nel raffronto con altre aree produttive. Ma se le retribuzioni in Campania sono sicuramente più basse tra gli operai del settore calzaturiero rispetto a Veneto e Toscana, nel caso dell'abbigliamento sostanzialmente coincidono; restano ferme le differenze di genere nei livelli retributivi come già osservato negli altri territori. In un quadro comunque molto differenziato per il convivere di forme di lavoro regolari e irregolari, parzialmente in nero, o differenziate all'interno dello stesso lavoro nero, è piuttosto esplicitiva la considerazione di uno dei lavoratori intervistati quando afferma a proposito degli effettivi livelli retributivi, con riferimento ai rapporti di lavoro che hanno un contratto:

il salario effettivamente percepito non è mai quello dichiarato in busta paga, perché o è inferiore (retribuzione fittizia) o è superiore (es. straordinari retribuiti fuori busta, una tantum, ecc.)

(tagliatore abbigliamento, 2013)

Nelle aziende che lavorano per **conto terzi** le retribuzioni sono ancora più basse. Nelle aziende subfornitrici i livelli salariali e le ore di lavoro sono fortemente variabili sulla base della regolarità contrattuale: dai lavoratori in nero con una paga che non supera i **700-800 euro mensili** e con orari di lavoro che spesso superano le otto ore al giorno, fino a quanti sono assunti con contratti atipici, che spesso si collocano nell'area del lavoro grigio, con una paga mensile da **1.000 euro** o più e con orari di lavoro di gran lunga superiori ai limiti previsti dal contratto stipulato.

I **lavoratori impiegati senza contratto**, in genere, percepiscono una retribuzione "giornaliera", ovvero la loro paga è a fine giornata ed è fissata sulla base del fabbisogno di lavoro di quel determinato giorno o periodo. La loro retribuzione è, inoltre, spesso differenziata sulla base dell'età, del genere, del livello di esperienza e della condizione professionale (es. se in cassa integrazione e/o mobilità).

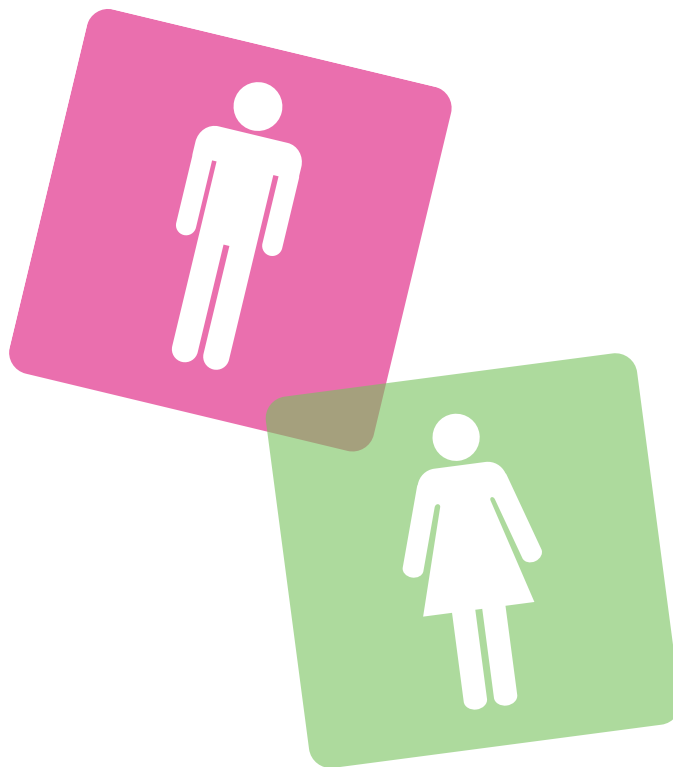
Le 4 persone impiegate al nero percepiscono una paga giornaliera di 55 euro, ma per chi è alla prime armi il salario di ingresso al nero è di 20 euro. In generale per gli operai specializzati che lavorano senza contratto la paga contrattata è di 60/70 euro l'ora. Si parla di paga giornaliera perché gli "ingaggi" non hanno mai una durata predefinita, ma sono legati piuttosto al soddisfacimento di un lotto di produzione (...). Di recente un lavoratore in mobilità si è proposto come tagliatore per questo livello di paga ed era disponibile ad effettuare parte di

questo lavoro (o interamente) a domicilio, modalità di produzione ancora molto diffusa, soprattutto in inverno quando la calzatura che si produce è quella, ad esempio, dello stivale che prevede la fasciatura dei tacchi e dei sottopiedi.

(tagliatore calzaturiero, 2013)

Nel caso di lavoratori che stanno usufruendo di un ammortizzatore sociale i livelli retributivi diminuiscono e la richiesta, spesso da parte dello stesso lavoratore, è quella di lavorare a domicilio. Il **lavoro a cottimo** è legato a una contrattazione individuale, tranne poche eccezioni, senza alcun tipo di rapporto contrattuale e con livelli di retribuzione molto bassi.

Per i **lavoratori irregolari** nel settore calzaturiero le retribuzioni sono fissate generalmente su base giornaliera. Si tratta in media di **40 euro a giornata**, ma per gli specializzati questa retribuzione può anche salire. Per le attività di tomaia la retribuzione si aggira sui **30/35 euro**. In genere il ricorso a questo tipo di lavoro dipende anche dal periodo, poiché è un settore che risente molto dei picchi di produzione in alcuni mesi dell'anno. Nel periodo invernale si lavora molto per il periodo estivo e così via. Per quanto riguarda il **lavoro a domicilio** (preparazione della tomaia e in alcuni casi anche taglio) il CCNL fissa una retribuzione a metà strada tra il cottimo e quanto previsto per chi lavora in stabilimento, ma trattandosi molto spesso di lavoro irregolare questo valore è puramente indicativo⁴⁰.



⁴⁰ Nel caso delle produzioni di scarpe le persone che lavorano a domicilio sono pagate a cottimo in base al numero di paia che realizzano, ma questa paga dipende anche dal modello. Si può variare dai 2 ai 5 euro, ma se si pagano 5 euro vorrà dire che si realizzano meno di 10 paia al giorno, perché significa che la scarpa richiede molto più tempo. Nel caso della calzatura come abbiamo già osservato le operazioni più frequenti che vengono esternalizzate a domicilio e retribuite sulla base del cottimo sono quelle dell'orlatura.

Il peso dei fuori busta

La **definizione dei livelli salariali effettivi** risulta difficile quando è molto diffusa la pratica dei fuori busta per la retribuzione degli straordinari e comunque molto spesso non vi è corrispondenza tra tipologie contrattuali (anche per la loro durata oraria) e le corrispondenti retribuzioni, come si verifica nel caso più frequente dei contratti di lavoro part-time impiegati per prestazioni di lavoro di 8 o più ore, o dell'assunzione di personale con diverso inquadramento per mantenere bassi i livelli retributivi anche a fronte di mansioni specializzate:

In genere un operaio di media qualificazione percepisce 900 euro mensili, che salgono a 1.500-1.800 per gli addetti al controllo qualità, che però spesso sono assunti come segretarie d'azienda se donne. Molto diffusa è la pratica del fuori busta.

(ex direttore commerciale, zona Napoli, 2013)

Io prendo 50 euro al giorno; quindi all'incirca mille euro al mese; ma se lavoro anche la mattina del sabato prendo 50 euro per intero. In ogni caso ho formalmente un contratto a tempo determinato part-time, ma con questa azienda lavoro ormai da 6 anni full-time e come se avessi un contratto a tempo indeterminato.

In media chi lavora in un suolificio prende circa 850 euro al mese, anche se poi la paga varia oltre che dalla professionalità anche dall'età, più sei giovane e si suppone con poca esperienza meno viene pagato. (...) In questo settore tre lavoratori su quattro tra quelli che hanno un contratto a tempo indeterminato non prendono mai quanto dichiarato in busta paga, perché o prendono qualcosa di meno o prendono qualcosa di più per effetto dei cosiddetti fuori busta. Qui ci sono lavoratori, soprattutto quelli molto giovani, che non sono in grado di leggere la busta paga, che confondono il lordo con il netto, che non sanno capire se vi è la retribuzione delle ferie non godute o cose di questo tipo, insomma non sanno che cosa è la busta paga, quando c'è e come leggerla.

In questo settore ci sono ancora lavoratori, soprattutto se giovani e privi di esperienza, sto parlando di manodopera italiana, che può prendere (in nero) ancora solo 15 euro al giorno.

(tagliatore calzaturiero, zona Napoli, 2013)

La compresenza di lavoro nero, ma più spesso grigio, e lavoro regolare è del resto un aspetto frequente anche in contesti come quello toscano, dove la crisi del settore ha incrementato il numero di cassaintegrati richiamati in azienda per continuare a lavorare regolarmente.

Tanto che si potrebbe affermare che la "precarietà della retribuzione" e l'insicurezza contrattuale sono i veri fattori di misura delle retribuzioni.

Alcune considerazioni conclusive

Ferme restando tutte le anomalie dovute al nero e ai fuori busta, come mostra la tabella sottostante, nel complesso i salari medi dichiarati dai lavoratori con regolare contratto intervistati nelle tre regioni oggetto di indagine, non si distanziano di molto da quelle calcolate per il 2010 sulla base dei dati resi disponibili dall'INPS per i lavoratori dei comparti calzature e abbigliamento relativamente alle retribuzioni di operai e impiegati. Si tratta di livelli retributivi sostanzialmente omogenei che vanno considerati al netto delle ore di straordinario e di eventuali premi o voci una tantum, come premi presenza, superminimi, premi di produzione o gli stessi assegni familiari. Le differenze tra salari del comparto abbigliamento e del comparto calzature sono dovute alla maggiore incidenza degli operai specializzati in quest'ultimo comparto.

Tabella 11

Salari medi dichiarati dagli operai intervistati nelle 3 regioni oggetto di indagine

Fonte: ns. indagine diretta.

Regioni	Operai imprese artigiane	Operai imprese industriali	Operai specializzati (es. montatori, calzature)
Toscana	1.100 euro	1.200 euro	fino a 2.000 euro
Veneto	1.000 euro	1.300 euro	fino a 1.900 euro
Campania	900 euro	1.300 euro	fino a 1.800 euro

La vivibilità dei salari nelle opinioni dei lavoratori

Salari bassi per merci care

La ricerca ha evidenziato come i lavoratori esprimano giudizi differenziati sulla vivibilità dei loro salari. Tuttavia, nella maggior parte dei casi essi considerano che la loro retribuzione dovrebbe essere più elevata rispetto a quella corrisposta. Le lavoratrici, in particolare, sono tra quante ritengono che la busta paga di 1.100-1.200 euro netti sia miserevole.

Sul livello salariale di ogni lavoratore/trice incidono sostanzialmente due aspetti: da un lato quello relativo al valore che essi producono, dall'altro lato all'insieme dei beni che essi possono acquistare con il proprio salario. Si tratta di due elementi spesso intrecciati, ma che è bene distinguere a livello analitico.

Per quanto riguarda il primo aspetto è piuttosto evidente che la produzione per le grandi griffe con calzature di grande pregio e vendute a caro prezzo renda evidente la disparità tra il proprio livello salariale e il valore di mercato di un paio di calzature. Si tratta di merci a cui nessuna lavoratrice può accedere, se non ricorrendo a qualche spaccio interno che vende le calzature fallate a prezzi scontati oppure come nel caso di Armani, grazie ai forti sconti concessi annualmente dalla società ai propri dipendenti per l'acquisto di prodotti Armani. Da questo punto di vista è evidente che le lavoratrici, sovente assunte ai livelli contrattuali più bassi e con scarse possibilità di carriera, sono tra coloro che più segnalano l'esigenza di un incremento del salario. Il loro sforzo fisico e mentale quotidiano, l'impegno richiesto durante il lavoro, le pressioni da parte dei superiori si tramuta in un valore prodotto, piuttosto visibile ed elevato. Mentre, al contempo, il potere d'acquisto dei loro salari non solo rimane basso, ma in questi anni è diminuito.

Il secondo aspetto è relativo proprio alla quantità e qualità di merci e servizi che la retribuzione dei lavoratori/trici è in grado di acquistare. Da questo punto di vista occorre considerare che molti degli occupati, in particolare le donne, vivono in famiglie con almeno due redditi sicché i bassi livelli salariali possono essere compensati dal reddito complessivo della famiglia. La percezione del livello salariale può in questi casi essere quindi meno negativa rispetto a quanti sono i *breadwinner*, e possono contare solo su una retribuzione. D'altra parte occorre

considerare che questa manodopera risiede in piccoli paesi o in aree rurali e possono fare affidamento alle reti familiari e amicali per una parte delle loro necessità riproduttive. Molte famiglie quindi possono infatti contare sui nonni per quanto riguarda la cura dei figli, mentre in altri casi la possibilità di coltivare un orto può costituire un risparmio nient'affatto disprezzabile

Dalle interviste da noi effettuate i lavoratori hanno indicato come vivibili, salari di 1.400-1.500 euro in Lombardia, 1.400 euro in Toscana, 1.700-2.000 euro in Veneto.

Un caso dal Veneto

Il caso di Carlo, lavoratore della zona del Brenta che vive da solo in un'abitazione rurale. Lo stipendio di Carlo è di circa 1.150 euro mensili ai quali può aggiungere la tredicesima mensilità che corrisponde a poco meno di una retribuzione mensile. Essendo occupato in una grande azienda dell'area nel mese di luglio o di agosto gli viene corrisposto il premio di vantaggio legato alla presenza e al raggiungimento della resa produttiva che nel suo caso corrisponde a circa 800 euro.

Considerando un periodo di circa due anni le sue spese mensili medie possono essere così suddivise: per la propria alimentazione circa 230 euro, per il piccolo mutuo 250 euro, per le sigarette 150 euro, per le bollette del gas, acqua, elettricità, immondizia, abbonamento Rai circa 120 euro, per l'automobile (assicurazione, bollo, alimentazione, riparazioni, ammortamento) 110 euro, per l'alimentazione degli animali, le sementi per l'orto e altre spese inerenti circa 70 euro, per l'abbigliamento e le calzature 50 euro, per i pranzi esterni e altre spese al bar circa 70 euro, per gli elettrodomestici circa 30 euro, per la sanità 10 euro, per il telefono 10 euro.

La spesa media mensile di Carlo è di 1.100 euro. In percentuale possiamo suddividere queste spese nel seguente modo: 33,6% per generi alimentari (anche indiretti come l'alimentazione degli animali); 36,4% dedicati al mutuo e ai costi accessori (luce, acqua, gas e ammortamento elettrodomestici); 4,5% per l'abbigliamento; 1% per cento per le ricariche/tariffe per i cellulari; 4,5% era la quota del risparmio; 10% per i trasporti; sanità 1%; 13,6% per altre spese (sigarette).

Egli riferisce che negli ultimi anni ha dovuto rinunciare al telefono fisso a casa poiché la spesa di circa 25 euro mensili era eccessiva, oltre che al quotidiano che acquistava regolarmente. Può contare sull'aiuto informale di alcuni vicini che gli regalano del pane rafferma per gli animali da cortile e su quanti nello stesso modo gli regalano vestiti ormai dismessi.

Casi dalla Toscana

In **Toscana** talvolta gli interlocutori della ricerca hanno mostrato una certa ritrosia a dichiarare l'importo preciso del proprio salario riferibile, come si è visto, a un inquadramento contrattuale che può essere anche piuttosto sfumato e alla pratica abbastanza diffusa del "fuori busta". La maggior parte di essi si è mantenuto sul vago riportando di percepire "all'incirca" o "più o meno" 1.200 euro. Nonostante questa cifra venga ritenuta dalla quasi totalità degli intervistati non sufficiente a far fronte alle esigenze quotidiane, alla domanda su quanto sarebbe loro necessario per vivere hanno risposto aggiungendo "solo" 100-200 euro in più. Questo elemento sottolinea un equilibrio finanziario mensile piuttosto fragile rispetto al quale la tranquillità può incrinarsi anche solo per una spesa improvvisa ed evidenzia il progressivo impoverimento di una larga fascia della popolazione e di lavoratori. Una parte delle famiglie può, proprio a fronte di una spesa imprevista così come di un licenziamento, trovarsi poco al di sopra della linea di povertà e quindi in una condizione molto simile a quella delle famiglie che si trovano collocate poco al di sotto della linea stessa.

Da questo punto di vista la vicinanza del gruppo familiare se non la stessa co-residenza con la famiglia di origine, che viene testimoniata in molte delle interviste, diventa indispensabile:

Il mio salario era vivibile solo perché ho la casa di proprietà e abito con la mia mamma che ha la pensione, ecco! Così si può parlare di vita decente.

(operaio tessile, 2013)

Una conferma che viene da Emilio, operaio alla produzione in un'azienda calzaturiera della provincia di Pistoia, che vive da solo in un'abitazione di proprietà. Lo stipendio di Emilio oscilla a seconda delle ore di straordinario (comunque in progressiva diminuzione) tra i 1.150 e i 1.200 euro a cui si aggiunge la tredicesima che ha lo stesso importo e il premio di produzione che riceve a luglio che può variare, in base a una contrattazione interna all'azienda, da un massimo di 900 a un minimo di 500 (comunque mai sotto 400 euro). Egli vive nella periferia della città e non ha spese per l'alloggio perché vive nella porzione della casa costruita dai genitori e a lui destinata. Emilio pranza nella mensa aziendale e complessivamente spende per il cibo circa 130 euro mensili organizzando la sua spesa, a seconda delle offerte, tra la grande distribuzione e i discount. Circa 120 euro mensili vengono destinati alle bollette e circa 50 euro all'acquisto del tabacco che ha iniziato a consumare per risparmiare rispetto al costo delle sigarette. La spesa dell'auto è probabilmente la più ingente perché il costo della benzina, dell'assicurazione, del bollo e della manutenzione incidono per circa 300 euro al mese. Questa spesa in parte copre quelle relative alla passione per la caccia che tra licenza, benzina e cartucce richiede circa 70 euro al mese. Emilio si riconosce come un lavoratore "fortunato" perché per la sua condizione di uomo non sposato e senza figli nonché per l'aiuto della

casa fornita dai genitori può concedersi un qualche diversivo, che sia una cena in pizzeria o una serata in discoteca, almeno una volta alla settimana. Alle spese per l'abbigliamento destina 50 euro al mese usufruendo anche dello spaccio aziendale che consente ai dipendenti uno sconto del 20%. Per il resto afferma di risparmiare una parte del salario mensile, consapevole del fatto che la sua azienda ha riorganizzato tutta la rete di contoterzisti locali sostenendo processi delocalizzativi sempre più a est: dalla Romania, Albania e Bulgaria verso Indonesia, Malesia e Cina dove comprime ulteriormente i costi approvvigionandosi in loco anche di materie prime.

La situazione tipo in Campania

Venendo alla Campania, come abbiamo già evidenziato, in questa regione l'aspetto principale della struttura del salario è l'elevata diffusione del lavoro irregolare e quindi delle corrispondenti forme di retribuzione, ma anche il lavoro grigio, per certi versi anche più diffuso, rappresenta l'altra distorsione più rilevante che finisce per influenzare profondamente la conoscenza effettiva dei redditi. Ciò che risulta comunque certo in modo abbastanza netto è che a livelli retributivi molto bassi, che nel caso di retribuzioni totalmente in nero possono significare anche 500 euro al mese (calcolando che la paga giornaliera è di 20 euro per quanti lavorano ad attività elementari e privi di esperienza, una sorta di salario di primo ingresso), corrispondono livelli di consumo molto bassi. Nel caso dell'area del napoletano, in alcune aree di tradizione operaia e di salario irregolare diffuso, bisogna anche considerare che la massa salariale complessiva delle unità familiari diventa spesso indistinguibile a livello di consumo familiare o del singolo individuo, come dimostra il frequente caso di nuclei che condividono una stessa unità abitativa.

In generale quello che abbiamo riscontrato tra i lavoratori intervistati è un situazione nella quale l'unico reddito familiare è quello dell'intervistato, con moglie spesso disoccupata e due figli a carico. Considerando un salario medio di 1.100 euro che può salire a circa 1.200 in presenza di assegni per due figli minori a carico le voci di spesa che influiscono maggiormente sono quelle abitative (in molti casi l'affitto è uno dei costi prevalenti); nella media delle situazioni che abbiamo riscontrato la tipologia prevalente è quella di una spesa per l'affitto che varia tra i 300 euro; altrettanto per le spese alimentari, una media di 100 euro al mese per le utenze di vario genere (gas, acqua, elettricità, telefono); 50 euro per le spese scolastiche; circa 100 euro altrettanti per l'abbigliamento (considerando un nucleo di 4 persone); e una voce indefinibile di spese di natura sanitaria, spesso rivolta ai privati, considerate le difficoltà di accesso al servizio pubblico in termini di disponibilità, in alcuni casi di qualità di servizio; ci sono poi voci come l'assicurazione dell'auto che notoriamente in Campania e specificatamente in provincia di Napoli è

la più alta a livello nazionale (con premi annuali anche di 1.500 euro per auto di bassa cilindrata).

Ora pur tenendo conto di un costo della vita più basso i redditi percepiti assicurano spesso livelli di consumo appena sufficienti per i fabbisogni della famiglia e la loro sostenibilità nel tempo è resa possibile molto spesso dall'insieme delle risorse che possono provenire dalle famiglie d'origine o da una tipologia di famiglia allargata in provincia di Napoli ancora molto diffusa tra i ceti operai e popolari.

L'aumento del ricorso alla cassa integrazione, nel caso delle aziende che operano regolarmente, ha inoltre contribuito a indebolire il potere di spesa pur in presenza di un livello dei prezzi che per alcuni prodotti (pensiamo a quelli alimentari) ha conosciuto variazioni molto basse negli ultimi anni (ciò non vale per altre spese, come quelle dei consumi di gas ed elettricità o per le spese mediche).

Non deve pertanto sorprendere se nella maggior parte delle valutazioni espresse con riferimento alle retribuzioni conseguite la maggior parte degli intervistati abbia dato indicazioni di appena sufficienza o comunque ai limiti della sostenibilità delle funzioni riproduttive familiari, fattore che tra l'altro deve servire per comprendere sia l'ampia disponibilità allo straordinario, sia quella al pagamento del fuori busta proprio per valorizzarne al massimo il corrispettivo economico.

Alcune conclusioni

Dalle interviste da noi condotte emerge che ai livelli retributivi attuali, la maggioranza dei lavoratori riesce a condurre una vita accettabile solo se ha una casa di proprietà e nessun mutuo da pagare, non riuscendo tuttavia a mettere da parte risparmi per affrontare le spese impreviste. Risultano indispensabili come integrazione al reddito, in particolare per le famiglie monoreddito composte da due adulti e uno o due minori, le ore prestate in straordinario (dove è possibile è lo stesso lavoratore a richiedere il pagamento fuori busta per ottenere la somma piena, senza trattenute contributive) e il sostegno delle famiglie d'origine. Le rinunce più comuni riferite dai lavoratori per far quadrare il bilancio familiare riguardano le spese per ferie, per cultura e tempo libero, per accertamenti sanitari e cure mediche.

Dalle interviste emerge inoltre che negli ultimi anni è sempre più comune per i lavoratori che devono affrontare spese impreviste di una certa entità, fra queste le spese per la ristrutturazione della casa e le spese per interventi sanitari (le cure dentistiche in primo luogo) chiedere anticipi in denaro dal fondo pensione di previdenza complementare Previmoda, o altri similari di settore, nel quale vengono versate le quote maturate del Trattamento di fine rapporto.



La soglia di reddito vivibile secondo l'Istat⁴¹

Le voci di riferimento

Seppur per ragioni diverse, l'Istat ha già definito dei metodi di calcolo, molto vicini a quelli utilizzati dalla Asia Floor Wage Alliance, che possono essere utilizzati per la definizione del salario minimo vivibile in Italia. Si tratta degli studi effettuati nell'ambito della povertà assoluta intesa come "quella situazione in cui la carenza di risorse è così grave da mettere in serio pericolo la vita stessa".

Per definire il reddito necessario a raggiungere uno standard di vita ritenuto "minimo accettabile", l'Istat ha messo a punto un paniere base di beni e servizi indispensabili e ne ha calcolato il valore.

Sono state definite tre macrocomponenti: alimentare, abitazione, parte residuale, che sommariamente comprendono un'alimentazione adeguata, la disponibilità di un'abitazione – di ampiezza consona alla dimensione familiare, riscaldata e dotata dei principali servizi, beni durevoli e accessori – e la possibilità di acquisire il minimo necessario per vestirsi, comunicare, informarsi, muoversi sul territorio, istruirsi e mantenersi in buona salute.

Paniere alimentare

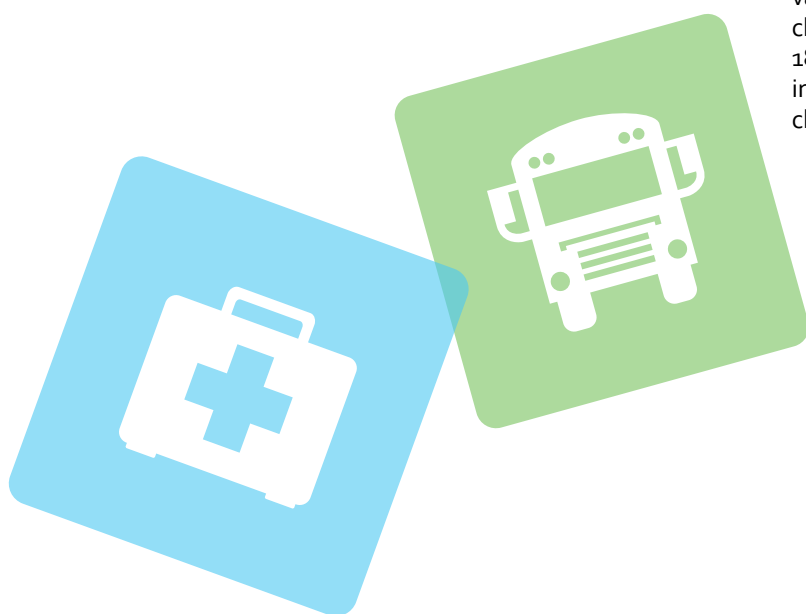
Per quanto riguarda il paniere alimentare, comprende un insieme di alimenti, sufficientemente diffusi sul mercato e di uso comune, in grado di assicurare un'alimentazione adeguata. Oltre a tutti i nutrienti (in termini di proteine, vitamine, acidi grassi, aminoacidi, eccetera) necessari all'organismo umano per svilupparsi e mantenersi in buona salute, sono stati inclusi anche quei composti utili a promuovere la salute attraverso azioni protettive (ad esempio molecole bioattive come antiossidanti, fitosteroli e fitoestrogeni, di cui frutta, verdura e legumi sono particolarmente ricchi).

Le esigenze nutrizionali dell'individuo, variabili per sesso ed età, sono state identificate con quelle ufficialmente sintetizzate nei Livelli di assunzione raccomandati di nutrienti per gli italiani (Larn), che si riferiscono a individui in buona salute e che non abbiano necessità specifiche derivanti da malattie, particolari terapie o diete speciali.

Per arrivare alla valutazione monetaria delle combinazioni individuali di alimenti sono utilizzati i dati della rilevazione dei prezzi al consumo condotta dall'Istat nell'anno in corso.

I valori monetari delle combinazioni alimentari di maschi e femmine nelle diverse classi di età presentano differenze contenute. Pertanto è stata eliminata la distinzione tra i sessi calcolando la media ponderata dei valori relativi ai maschi e alle femmine, per ripartizione geografica e classe d'età.

Inoltre, sulla base delle discontinuità osservate al variare dell'età, l'Istat ha ritenuto di poter limitare la classificazione dell'età a sole sei fasce (0-3, 4-10, 11-17, 18-59, 60-74, 75 e più), calcolando la media ponderata in ciascuna ripartizione geografica dei valori relativi alle classi di età comprese in ognuna delle sei fasce.



⁴¹ Salvo altre indicazioni, il contenuto del presente capitolo proviene da Istat, La misura della povertà assoluta, 2009

Tabella 12

Corrispondenza tra gli alimenti inseriti nel nuovo paniere di povertà assoluta e i prodotti inseriti nel paniere adottato per la rilevazione dei prezzi al consumo – Anno 2005

Fonte: ISTAT

ALIMENTI	PRODOTTI	
	DENOMINAZIONE	DESCRIZIONI
Latte	Latte intero fresco	Pastorizzato, in confezione da l. 1
	Latte a lunga conservazione	Parzialmente scremato, in confezione da l. 1
Zucchero	Zucchero	Semolato, in confezione da kg. 1
Grana	Grana padano	
Pecorino romano	Pecorino	
Mozzarella	Fior di latte di mucca	Confezione da un pezzo singolo
Caciottina	Provolone	Dolce o piccante in confezione o a peso (specificare nella varietà)
	Groviera	In confezione o a peso (specificare nella varietà)
Groviera francese	Groviera	In confezione o a peso (specificare nella varietà)
Pollo intero	Pollo fresco	Pulito, gozzo vuoto, senza testa e zampe, cat. A intero o a pezzi (specificare nella varietà)
Fegato di bovino	Fegato di bovino adulto	(a)
Maiale magro	Carne fresca suina senz'osso	Polpa
	Carne fresca suina con osso	Bistecche di lombo
Vitellone	Carne fresca bovino adulto, primo taglio	Senz'osso. Lombo con filetto, noce, rosa, pezza, girello
	Carne fresca bovino adulto, secondo taglio	Senz'osso. Polpa di spalla, fracosta, sbordone, muscolo
	Carne fresca bovino adulto, tritata	Carne tritata di prima scelta
Petto di tacchino	Petto di tacchino	A fettine
Platessa	Filetti di platessa surgelati	Al naturale, in confezione da gr. 400
Prosciutto crudo	Prosciutto crudo	Tipo Parma stagionato, da affettare al banco
Prosciutto cotto	Prosciutto cotto di coscia	Senza polifosfati, di prima qualità, da affettare al banco
Mortadella	Mortadella I qualità	Puro suino
Nasello	Nasello surgelato	Intero, in trance, o in filetti purché si rilevi sempre lo stesso tipo
Uovo	Uova di gallina	Confezione da 6 uova, categoria A, medie, da gr. 53 a gr. 63 (come da regolamento Cee n. 1511/96)
Fagioli	Fagioli lessati in scatola	In scatola di latta da gr. 400

ALIMENTI	PRODOTTI	
	DENOMINAZIONE	DESCRIZIONI
Piselli	Piselli surgelati	Piselli novelli fini in confezione di cartone o plastica da gr. 450
	Piselli in scatola	Piselli fini al naturale, scatola da gr. 400 netto
Patate	Patate (tutte le varietà)	
Pane tipo 00	Pane	Tipo più venduto in ciascun negozio (specificare nella varietà). Indicare la pezzatura
Pasta di semola	Pasta di semola di grano duro	In pacchi da gr. 500, formato standard più richiesto specificando nella varietà, esclusi speciali
Riso brillato	Riso	In pacchi da gr. 1.000, non parboiled
Pasta all'uovo	Pasta all'uovo	Fettuccine in pacchi da gr. 250
Carote	Carote	
Lattuga	Insalata lattuga cappuccia	
Insalata	lattuga romana	
Pomodori da insalata	Pomodori da insalata (tutte le varietà)	
Bieta	Bietole verdi (tutte le varietà)	
Arance	Arance (tutte le varietà)	
Mele	Mele (tutte le varietà)	
Pere	Pere (tutte le varietà)	
Olio di oliva	Olio extra vergine di oliva	In bottiglia da l. 1, esclusi quelli di frantoio e vitaminizzati
	Olio di oliva	In bottiglia da l. 1
Olio di semi	Olio di semi di girasole	In lattina o bottiglia di plastica da l. 1, specificandolo nella varietà
	Olio di mais	In lattina o bottiglia di plastica da l. 1, specificandolo nella varietà, esclusi vitaminizzati e dietetici
Burro	Burro	In pacchetti da gr.250
Margarina	Margarina	100 per cento vegetale, in pacchetto o vaschetta da gr. 250, escluse speciali

(a) il fegato di bovino adulto a partire dal 2002 non è più presente nel paniere dei prezzi al consumo; il prezzo minimo medio nazionale riferito all'anno 2005 è stato pertanto calcolato a partire dal prezzo minimo medio nazionale del fegato di bovino adulto del 2001, incrementato utilizzando la percentuale di variazione registrata dall'indice dei prezzi al consumo Nic riferito alla carne bovina fresca.

Abitazione

Il fabbisogno abitativo è stato definito in base all'ipotesi che le famiglie, oltre a disporre di un'abitazione di ampiezza consona alla loro dimensione, siano in grado di riscaldarla e dotarla dei principali servizi e beni durevoli. Data la difficoltà per le famiglie di accedere ad abitazioni con affitto agevolato o, comunque, inferiore ai prezzi di mercato si è considerato come fabbisogno abitativo minimo un'abitazione in affitto ai prezzi di mercato. Per quanto concerne le dimensioni dell'abitazione, lo standard è stato stabilito in base al decreto ministeriale del 5 luglio 1975 ancora in vigore e utilizzato dalle Asl come parametro per la concessione dell'abitabilità.

Similmente a quanto fatto con la precedente metodologia, si è ipotizzato che tra i beni durevoli essenziali si dovessero includere quelli maggiormente diffusi tra le famiglie, ovvero il frigorifero, la lavatrice, il televisore, il fornello a gas.

Il fabbisogno energetico è stato definito in base a uno studio condotto dall'Autorità per l'energia elettrica, distintamente per numero dei componenti e combinazione di applicazione elettriche possedute dalla famiglia.

Per quanto riguarda il riscaldamento, l'ipotesi inizialmente formulata, che voleva tenere conto della zona climatica, dei gradi giorno, della dimensione dell'abitazione e della normativa in merito, avrebbe richiesto informazioni specifiche e non sempre disponibili, riguardo ad esempio ai prezzi praticati dalle diverse aziende distributrici o alle condizioni abitative, in particolare il grado di isolamento delle abitazioni. L'impossibilità di reperire le informazioni necessarie ha portato ad abbandonare tale ipotesi e a utilizzare i dati dell'indagine sui consumi delle famiglie distinguendo il fabbisogno in base alla dimensione dell'abitazione, alla tipologia familiare e alla zona di residenza.

I costi di affitto sono stati stimati attraverso i dati dell'indagine sui consumi delle famiglie, in quanto agli archivi del servizio prezzi non fornivano, per questa voce, informazioni sufficientemente dettagliate. Per ciascuna classe di ampiezza abitativa definita in termini di fabbisogno la stima è stata ottenuta, sempre in un'ottica di prezzo minimo accessibile, per ripartizione geografica e ampiezza del comune di residenza, tenendo conto delle caratteristiche dell'abitazione e del tipo di contratto di affitto.

Il valore monetario dei beni durevoli essenziali corrisponde alla quota di ammortamento dei singoli beni, ottenuta, per ripartizione geografica, come rapporto tra il loro prezzo minimo accessibile, rilevato dalla rilevazione dei prezzi al consumo, e la loro durata media, sulla base delle stime fornite dalla Mobiliare assicurazioni e previdenza.

La determinazione della spesa per energia elettrica, relativa ad ogni singola dimensione familiare, è stata calcolata applicando al fabbisogno energetico le tariffe in vigore nel 2005.

Anche per il riscaldamento il valore monetario è stato ottenuto attraverso la spesa per combustibili rilevata con l'indagine sui consumi delle famiglie. Distintamente per ciascuna ripartizione geografica di residenza e relativamente alle classi di ampiezza abitativa, la stima ha tenuto conto del numero e dell'età dei componenti.



Tabella 13

Valore monetario mensile della componente affitto per ampiezza familiare, ripartizione geografica e tipo di comune (euro)

Fonte: ISTAT

AMPIEZZE FAMILIARI	Nord-Centro			Mezzogiorno		
	Area metropolitana	Grandi comuni	Piccoli comuni	Area metropolitana	Grandi comuni	Piccoli comuni
1 componente	317,61	284,74	246,78	228,27	210,23	178,84
2 componenti	354,92	315,26	270,28	246,47	225,38	189,09
3 componenti	386,16	340,39	289,20	260,62	236,91	196,48
4 componenti	437,22	380,63	318,69	281,68	253,58	206,35
5 componenti	474,67	409,49	339,19	295,56	264,16	211,96
6 componenti	508,49	435,08	356,89	306,97	272,56	215,92
7 componenti	539,33	458,01	372,34	316,46	279,29	218,64
8 componenti	567,69	478,73	385,98	324,42	284,71	220,43
9 componenti	593,92	497,61	398,09	331,14	289,08	221,50
10 componenti	618,32	514,89	408,92	336,84	292,59	222,00

Parte residuale

Tutti gli altri fabbisogni, necessari a proteggere le famiglie da forme di esclusione sociale, costituiscono la componente residuale. Le famiglie devono essere in grado di acquisire il minimo necessario per arredare e mantenere l'abitazione, vestirsi, comunicare, informarsi, muoversi sul territorio, istruirsi e mantenersi in buona salute. Per la componente residuale sono stati quindi individuati i singoli beni e servizi atti a soddisfare i suddetti bisogni essenziali, senza tuttavia definirne le specifiche quantità. Quest'ultimo passaggio sarebbe risultato, infatti, piuttosto arbitrario in quanto non era possibile fare riferimento a specifiche normative (come, ad esempio, quella utilizzata per la dimensione congrua dell'abitazione), provvedimenti (come quello utilizzato per il consumo energetico) o standard scientifici di riferimento (come i Larn utilizzati per la definizione delle diete giornaliere) che permettessero di definire di quante paia di scarpe o di quanti spostamenti sul territorio si ha bisogno per evitare una condizione di povertà assoluta.

Per quanto riguarda le spese per l'istruzione e sanità sono state considerate solo le spese abitualmente a carico delle famiglie. Per quanto concerne la scuola fino alla secondaria superiore, il fabbisogno che la famiglia deve soddisfare con le proprie risorse si è quindi limitato a quaderni, cancelleria e altro materiale di supporto (come zaini e astucci). Per la sanità, invece, tenendo anche conto dell'offerta da parte del Servizio sanitario nazionale, sono risultati effettivamente a carico della famiglia: dentista, ginecologo, medicinali, attrezzature sanitarie e terapeutiche, assistenza a disabili e anziani.

La spesa residuale dipende fortemente dalle caratteristiche individuali dei componenti della famiglia, sia nel livello che nella composizione, ed è meno sensibile all'effetto delle economie di scala di quanto lo siano le spese per l'abitazione, il riscaldamento, le utenze domestiche o l'acquisto di beni durevoli. Di conseguenza, è stato ipotizzato che la componente residuale risenta della composizione familiare in maniera simile a quella alimentare.

Sulla base dell'associazione osservata, a livello familiare, tra spesa alimentare e spesa residuale, così come rilevate con l'indagine sui consumi delle famiglie, sono stati stimati dei coefficienti moltiplicativi che, applicati al valore monetario della componente alimentare, forniscono quello della componente residuale.

Esempi di redditi necessari per uno standard di vita "minimo accettabile" in Italia in base ai prezzi 2012⁴²

AREA NORD

Numero componenti	Area Metropolitana	Grande comune	Piccolo comune
2 persone adulte	1.112,12	1065,76	1013,19
2 adulti + 2 figli	1648,04	1581,90	1509,50

AREA CENTRO

Numero componenti	Area Metropolitana	Grande comune	Piccolo comune
2 persone adulte	1067	1017,24	960,75
2 adulti + 2 figli	1566,32	1495,26	1417,47

AREA SUD

Numero componenti	Area Metropolitana	Grande comune	Piccolo comune
2 persone adulte	844,42	820,62	779,66
2 adulti + 2 figli	1275,12	1243,39	1190,09

42. Tabelle ricavate dal calcolo effettuato dalla pagina <http://www.istat.it/it/prodotti/contenuti-interattivi/calcolatori/soglia-di-poverta>. La famiglia di 4 persone prevede due adulti + un figlio di 4-11 anni e un figlio di 11-17 anni. Per area metropolitana si considerano le città oltre 250.000 abitanti; i grandi comuni comprendono fra i 50 e i 250.000 abitanti; i piccoli comuni sono al di sotto dei 50.000 abitanti.

Tabella 14

Beni e servizi inclusi nella componente residuale

Fonte: ISTAT.

ABITAZIONE
Acqua
Condominio
Mobili singoli
Mobili e accessori bagno
Riparazione mobili e articoli arredamento
Riparazione grossi elettrodomestici
Coperte, lenzuola, tessuti di arredamento
Riparazione biancheria per la casa
Lampade
Frullatori, ferri da stiro e altri piccoli elettrodomestici
Riparazione piccoli elettrodomestici
Posate
Bicchieri, bottiglie, piatti
Pentole
Tovaglioli, piatti, bicchieri di carta
Carta per cucina, contenitori di alluminio
Scope, guanti di gomma, fiammiferi
Detersivi, cere per mobili, insetticidi
Piccoli utensili e accessori
SANITÀ
Dentista
Ginecologo
Medicinali
Assistenza disabili e anziani
Occhiali da vista, apparecchi per la pressione
Protesi, apparecchi acustici
Termometri, siringhe, calze elastiche
Noleggio attrezzature sanitarie
ISTRUZIONE
Quaderni, cancelleria, fotocopie
Zaini; cartelle e borse
Asili nido e altri servizi di assistenza all'infanzia
TRASPORTI
Biglietti e abbonamenti bus, metro e tram
Biglietti e abbonamenti collegamenti extraurbani
Biglietti e abbonamenti ferroviari
Biglietti e abbonamenti traghetto e altri trasporti su acqua

ABBIGLIAMENTO
Abbigliamento uomo
Abbigliamento donna
Abbigliamento ragazzo
Biancheria intima
Altri articoli e accessori di abbigliamento
Bottoni, fili, passamaneria, gomitolì
Aghi, uncinetti, spille di sicurezza
Riparazione capi di abbigliamento
Calzature uomo
Calzature donna
Calzature bambino
Riparazione calzature
COMUNICAZIONI
Bolletta telefonica e ricariche cellulare
Schede telefoniche
Acquisto telefono
Acquisto telefono cellulare
Riparazione apparecchi per la telefonia
Radio
Riparazione radio e tv
Francobolli e altre spese postali
ALTRO
Articoli per l'infanzia
Giocattoli, giochi e videogiochi
Apparecchi elettrici per cura della persona
Saponette, dentifrici, articoli di profumeria
Fazzoletti di carta, pannolini, carta igienica
Giornali, riviste, fumetti
Libri non scolastici
Totocalcio, lotto e altri concorsi
Traslochi

Conclusioni e raccomandazioni

Il salario dignitoso è un diritto umano, come ricorda la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani insieme alle numerose e importanti convenzioni internazionali. Tale diritto è, infatti, sancito nel Patto delle Nazioni unite sui diritti economici, sociali e culturali, e in altri documenti, quali la Costituzione dell'ILO, 1919; il Preambolo della Dichiarazione di Filadelfia (Conferenza internazionale del lavoro, 1944); la Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta, 2008; e infine la Carta sociale europea adottata dall'Unione Europea nel 1989 che afferma il principio secondo il quale il lavoro deve ricevere un'equa retribuzione. Naturalmente tenendo presente i diversi contesti nazionali, sia dal punto di vista economico e normativo, l'Europa si è data una carta che sottolinea la vocazione statutaria al raggiungimento di livelli di vita dignitosi per tutti i cittadini europei, indipendentemente dal paese di origine. Vocazione presente e storicamente anticipata da molte carte costituzionali dei paesi membri, tra cui quella italiana agli Articoli 1, 4 e 36.

Eppure i venti d'Europa soffiano dalla parte opposta. A giudicare dai fatti e dalle politiche poste in atto proprio negli anni successivi alla grande crisi economica e finanziaria internazionale, il vecchio continente non sta operando per la salvaguardia delle tutele e dei diritti umani. Nel 2011 sotto la pressione della TROIKA (composta dalla Commissione Europea, la Banca Centrale Europea e il Fondo Monetario Internazionale), l'Irlanda ha ridotto il salario minimo dell'11.5% con l'obiettivo di "ripristinare la competitività". Quando si è poi insediato un nuovo governo con la promessa di ristabilire il precedente livello salariale, questo è stato forzato a compensare il nuovo incremento di salario con una riduzione equivalente dei contributi previdenziali a carico delle imprese. Ancora sotto pressione della TROIKA, nello stesso anno il Portogallo ha dovuto impegnarsi a non aumentare il salario minimo se non in caso di giustificate ragioni economiche e solo all'interno di una revisione degli accordi, un vero e proprio veto imposto dalla TROIKA. Il governo portoghese è stato così obbligato a congelare il salario minimo per la prima volta dalla sua istituzione. Sempre nel 2011, anche la Spagna ha deciso di sospendere l'adeguamento del salario minimo al costo della vita. Allo stesso tempo la Banca Centrale Europea, in cambio dell'acquisto di bond spagnoli, ha richiesto per iscritto l'introduzione di nuove forme di "mini-lavori" (mini-jobs) a condizioni peggiorative e salari inferiori al minimo legale. Un vero e proprio ricatto in cambio di nuovi prestiti.

E poi la Grecia, nel 2012, quando in cambio dell'accesso ai fondi di "salvataggio" dell'European Financial Stability Facility, la TROIKA ha imposto un taglio del salario minimo nazionale del 22%. La decisione è stata assunta contro l'opposizione dei sindacati e degli stessi imprenditori che avevano congiuntamente chiesto di mantenere i salari al livello previsto dal contratto collettivo nazionale. Ma la TROIKA non ha ceduto e sempre in nome della competitività ha imposto la misura più drastica mai inflitta in Europa, dal dopoguerra ad oggi. Questi casi concreti rappresentano l'applicazione di una vera e propria strategia di moderazione salariale nonostante i salari non siano una materia di competenza dei Trattati Europei. Invece, approfittando della crisi e della crescente dipendenza dei paesi EU dai prestiti da parte del Fondo Monetario Internazionale e delle istituzioni europee, la riduzione dei salari e gli interventi sui diritti dei lavoratori sono stati imposti come abituale politica economica. Con l'adozione del cosiddetto Euro-Plus Pact del 2011, i salari sono ufficialmente diventati la principale variabile di aggiustamento e, come ha dichiarato nel 2011 la Commissione Europea, le riforme del mercato del lavoro sono necessarie per "assorbire gli squilibri macro-economici e ridurre la disoccupazione". Il Fondo Monetario concorda e vede nella riforma del mercato del lavoro la precondizione necessaria per l'uscita dalla crisi⁴³, che equivale a dire che il conto lo devono pagare solo le vittime.

Con la fine degli anni '90 la Commissione Europea ha cessato di investire sul cosiddetto dialogo sociale, svuotando i comitati settoriali preposti (SSDC) oggi rimpiazzati da vaghi ambiti di confronto, e ha virato decisamente verso il rafforzamento dell'Unione Monetaria e della nuova governance macroeconomica per l'implementazione di politiche di austerità. Politiche che, come abbiamo visto, vanno nella direzione opposta a quella del rafforzamento di un'Europa sociale e invece pressano i governi dei paesi membri ad adottare misure draconiane che includono moderazione salariale, flessibilizzazione del mercato del lavoro, zone fiscali franche, tagli della spesa pubblica e dei servizi.

Anche l'Italia è sorvegliata speciale, e non è un caso che le recenti misure in materia di riforma del mercato del lavoro come il Jobs Act I divenuto legge (n.78) il 16 maggio 2014 e il Jobs Act II, approvato il 3 dicembre dello stesso anno (legge n.183), vadano nella direzione di precarizzare e flessibilizzare ulteriormente il mercato del lavoro, riducendo tutele e ammortizzatori sociali e lasciando i lavoratori sempre più deboli e soli di fronte alla crisi. Il rischio è quello di un contesto sempre più sfavorevole ai lavoratori, facilmente ricattabili e in futuro sempre meno in grado di presentare rivendicazioni collettive, con il risultato di attaccare frontalmente il sistema negoziato dei contratti nazionali. In questo modo, sostengono alcuni autorevoli studiosi, si farà strada anche in Italia l'istituzione di un salario minimo garantito di non più di 800-900 euro mensili, al di sotto dei livelli previsti dai contratti nazionali e della soglia di reddito vivibile definita dall'Istat. Anche in Italia avremo lavoratori sempre più poveri, e per decreto.⁴⁴

⁴³ Thorsten Schulten, European minimum wage policy: a concept for wage-led growth and fair wages in Europe, in *International Journal of Labour Research* 2012, Vol.4 Issue 1

⁴⁴ Piergiorgio Alleva, Il Governo Renzi ed il "Job Act", agosto 2014 e

Tabella 15

Comparazione dati emersi dalla ricerca

Aree di indagine del presente rapporto	Salari medi dichiarati dai lavoratori intervistati *	Salario medio netto secondo dati INPS anno 2010**	Redditi vivibili in base prezzi 2012 secondo Istat***	Salari ritenuti dignitosi dai lavoratori intervistati	Salario netto mensile operaio di 2° livello****
Veneto	1.000 - 1.300	1.116	1.648	1.700	1.453
Toscana	1.100 - 1.200	1.116	1.566	1.400	
Campania	900 - 1.300	1.054	1.275	n.d.	

* cifre nette percepite per 13 mensilità. Gamma di oscillazione dichiarata da operai non specializzati impiegati in imprese artigianali e dell'industria.

** nostra elaborazione su dati INPS

*** dati relativi alle aree metropolitane per 2 adulti e 2 figli

**** simulazione di una busta paga di 1.600 euro lordi come salario tabellare, comprensiva di rateo di 13ma e di emolumento integrativo secondo le disposizioni del CCNL Industria, ipotizzando carico familiare comprendente coniuge e due figli

Quello di un'Europa equa e sostenibile rischia di essere solo un mito, evocato sulla carta del Trattato di Lisbona, articolo 3,5, quando si sofferma sui rapporti dell'Unione Europea con il resto del mondo facendo riferimento agli obblighi della UE di contribuire "[...] allo sviluppo sostenibile della terra, alla solidarietà e al rispetto reciproco tra i popoli, al commercio libero ed equo, all'eliminazione della povertà e alla tutela dei diritti umani".

Eppure, in anni recenti, i **Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani** hanno definito con chiarezza le responsabilità dei governi e delle imprese che hanno l'obbligo di proteggere e rispettare i diritti umani in qualsiasi punto della filiera e in qualsiasi nazione avvenga la produzione, sia essa patria della impresa committente o il paese del fornitore. Gli stessi Principi definiscono per le imprese l'obbligo della "due diligence" per evitare le conseguenze negative delle attività economiche in relazione ai diritti umani e porvi rimedio. L'Unione Europea si è impegnata a incoraggiare l'adozione dei Principi guida e contribuire alla loro attuazione. Molti paesi membri stanno elaborando piani d'azione nazionali in tema di imprese e diritti umani e l'Italia ha formalmente trasmesso il suo alla Commissione Europea a fine 2013.

Secondo i Principi dell'ONU e con riferimento al settore tessile-abbigliamento-calzature (TAC):

- I governi dei paesi dove hanno sede le imprese multinazionali hanno il dovere di assicurare che queste rispettino i diritti umani lungo l'intera catena di fornitura, ovunque essa sia dislocata e ciò include la garanzia per tutti i lavoratori di percepire un salario dignitoso
- I paesi ospitanti le sedi produttive e destinatari di investimenti esteri hanno il dovere di proteggere i propri cittadini e lavoratori, promuovendo il rispetto dei diritti umani sul territorio e assicurando l'adozione di salari minimi dignitosi
- Le imprese multinazionali hanno la responsabilità di pagare ai fornitori un prezzo adeguato a garantire il riconoscimento del salario vivibile ai lavoratori, attraverso politiche di acquisto coerenti. Hanno inoltre la responsabilità di favorire l'adeguamento dei salari alla soglia vivibile a livello governativo e/o contrattuale.

La Campagna Abiti Puliti pertanto chiede

Al governo italiano

- 1.** di attivare tutte le misure necessarie per richiamare le imprese italiane alla responsabilità di rispettare i diritti umani, incluso il pagamento del salario dignitoso, in tutte le fasi della catena produttiva utilizzando come riferimento i livelli calcolati dalla Asia Floor Wage Alliance (AFWA) per i paesi asiatici e quelli calcolati dalla Clean Clothes Campaign (CCC) per l'Europa Orientale e la Turchia⁴⁵;
- 2.** di regolare le attività delle agenzie per l'internazionalizzazione (SIMEST, SACE, INVITALIA e ACE) vincolando l'erogazione dei servizi finanziari alle imprese al rispetto del salario dignitoso;
- 3.** di farsi parte attiva affinché le istituzioni europee modifichino le strategie di intervento sul tema dei salari in coerenza con quanto previsto dalla strategia di Lisbona e dai Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani;
- 4.** di incaricare l'Istat di assumere come compito permanente l'individuazione dei criteri di calcolo del salario vivibile e di pubblicarne annualmente l'ammontare tenuto conto della variazione dei prezzi;
- 5.** di adottare il salario vivibile elaborato dall'Istat come base minima di calcolo degli oneri sociali;
- 6.** di promuovere l'adozione di un salario vivibile a livello europeo quale riferimento statistico valido per ogni paese dell'Unione;
- 7.** di promuovere l'armonizzazione delle aliquote degli oneri sociali in tutti i paesi dell'Unione Europea;
- 8.** di assumere una posizione critica nei confronti degli accordi di libero scambio valutandone attentamente e preventivamente gli impatti sociali e intervenire affinché l'Unione Europea congeli il negoziato relativo all'Accordo TTIP che avrebbe effetti ulteriormente negativi sull'occupazione e sui diritti dei lavoratori;
- 9.** di recepire nella legislazione italiana i Principi Guida delle Nazioni Unite e di emanare una norma che renda obbligatoria e pubblica la verifica del rispetto dei diritti umani e del pagamento del salario vivibile, lungo tutta la propria catena di forniture, per le imprese italiane operanti all'estero e per gli investitori esteri operanti in Italia dove molti marchi internazionali hanno collocato fasi produttive importanti;

10. di promuovere l'adozione di un provvedimento legislativo che obblighi le imprese operanti in Italia a pubblicare un bilancio sociale comprendente la lista completa dei propri fornitori, le politiche aziendali assunte per verificare il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, compreso il pagamento di un salario vivibile, e i risultati delle verifiche effettuate, in ottemperanza alla Direttiva Europea approvata dal Parlamento EU il 15 aprile 2014 sulla pubblicazione di informazioni non finanziarie in materia di diritti umani e impatti sociali delle attività produttive lungo l'intera catena di fornitura;

11. di favorire gli acquisti pubblici da imprese che rispettano i diritti umani rendendo obbligatorio il rispetto delle *Linee guida per l'inserimento di criteri sociali nei bandi di gara della Pubblica amministrazione* (D.M. 6 giugno 2012) e di inserire fra i criteri di fornitura di beni e servizi alla PA l'obbligo di rispetto del salario vivibile differenziando i metodi di calcolo a seconda che si tratti di prodotti nazionali o esteri, corrispondendo prezzi adeguati a garantirne l'effettivo pagamento;

12. di includere nelle suddette Linee Guida il rispetto di protocolli internazionali avanzati in materia di diritti umani e del lavoro - come *l'Accordo sulla prevenzione degli incendi e la sicurezza degli edifici in Bangladesh* e il *Protocollo di intesa sulla Libertà di Associazione sindacale in Indonesia*;

13. di rafforzare l'attività dell'Ispettorato del lavoro per aumentare la capacità pubblica di controllo e favorire l'emersione del lavoro nero e illegale presente nel paese;

14. di proteggere l'attività sindacale sui luoghi di lavoro e rafforzare le tutele dei lavoratori contro le discriminazioni per attività sindacale e di considerare gli accordi salariali peggiorativi come forme di dumping contrattuale e concorrenza sleale fra le imprese da disincentivare;

15. modificare le politiche e le attuali leggi sull'immigrazione che favoriscono l'afflusso di manodopera migrante dove si produce, per rompere il meccanismo che oggi lega la clandestinità al lavoro nero e quindi allo sfruttamento e alle condizioni inumane.

Alle imprese

1. di impegnarsi pubblicamente ad adottare un salario dignitoso secondo gli standard proposti dall'AFWA e i livelli minimi indicati nel rapporto CCC per i paesi dell'Europa Orientale e la Turchia;

2. di favorire pubblicamente l'innalzamento dei salari minimi legali nei paesi produttori fino al livello minimo dignitoso, con l'impegno di non cessare i rapporti commerciali in caso di aumento;

3. di rispettare le leggi nazionali e tutte le convenzioni internazionali, laddove sono migliorative, per garantire il rispetto dei diritti umani e del salario dignitoso, in particolare attraverso l'adozione della due diligence per prevenire e mitigare gli effettivi negativi potenzialmente derivanti dalle attività produttive in Italia e all'estero;

4. di siglare accordi commerciali che includano la garanzia del pagamento del salario dignitoso ai lavoratori delle fabbriche fornitrici secondo le indicazioni dell'AFWA per i paesi asiatici, della CCC per i paesi dell'Europa Orientale e la Turchia, e le indicazioni provenienti dai sindacati dei paesi di produzione per gli altri casi;

5. in coerenza con tale impegno e in collaborazione con il sindacato, definire e pagare un prezzo corretto ai fornitori, sia nazionali che esteri, che includa un margine congruo a riconoscere livelli salariali dignitosi, cessando di imporre il prezzo di trasformazione della commessa abusando del potere negoziale verso le PMI italiane e i fornitori esteri e integrando il salario dignitoso nella policy aziendale;

6. di modificare le politiche di acquisto (prezzi, tempi di consegna, pianificazione ordini) per consentire ai fornitori un adeguamento progressivo dei salari e di incentivare i buyer al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità sociale;

7. di assumere impegni concreti per garantire il rispetto della libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva nelle catene di fornitura internazionali.

Tabella 16

L'Asia Floor Wage per il 2013 è pari a 725 PPP\$, qui calcolato in valuta locale per paese

Bangladesh	25.687 Taka
Cambogia	1.582.668 Riel
Cina	3.132 Yuan
India	16.240 Rupees
Indonesia	4.048.226 Rupiah
Malaysia	1.566 Ringgit
Sri Lanka	46.168 Rupees

Tabella 17

Aumenti salariali raccomandati nell'area oggetto dell'indagine condotta dalla CCC nel 2014 in Europa dell'Est e Turchia (Rapporto Stitched-Up) - valori netti base

Paese	Salario minimo legale netto in euro⁴⁶	60% Del salario nazionale medio in euro*	Salario dignitoso minimo stimato (2013)**
BiH (RS)	189 Euro	259 Euro	767 Euro
Bulgaria	139 Euro	245 Euro	1.022 Euro
Croazia	308 Euro	435 Euro	862 Euro
Georgia	52 Euro ⁴⁷	196 Euro	518 Euro
Macedonia	111 Euro	208 Euro	790 Euro
Moldavia	71 Euro	122 Euro	378 Euro
Romania	133 Euro	218 Euro	710 Euro
Slovacchia	292 Euro	406 Euro	1.360 Euro
Turchia	252 Euro	401 Euro	890 Euro ⁴⁸
Ucraina	80 Euro	167 Euro	554 Euro

* Prima misura immediata

** Misura successiva da raggiungere con incrementi progressivi

⁴⁶ Tassi di cambio in tutte le tabelle alla data del 1° febbraio 2014, www.oanda.com; salario minimo legale alla data del 1° maggio 2013

⁴⁷ Non è in vigore alcun salario minimo legale. I contratti spesso fissano come base salariale 125 GEL/52 euro. Ci avvaliamo di questo parametro per analizzare il divario fra il salario minimo e il salario minimo dignitoso stimato

⁴⁸ Le lavoratrici intervistate indicano in 890 euro il salario dignitoso minimo. Il sindacato turco stima in 1.095 euro la soglia di povertà





PAY A LIVING WAGE

www.abitipuliti.org
www.cleanclothes.org

Realizzato con il contributo finanziario dell'unione europea. I contenuti sono di unica responsabilità della campagna abiti puliti e non possono essere in alcun modo considerati come la posizione dell'Unione Europea.

