SENATO DELLA REPUBBLICA

IX LEGISLATURA

11ª COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, emigrazione, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

8° Resoconto stenografico

SEDUTA DI GIOVEDÌ 25 LUGLIO 1985

Presidenza del Presidente GIUGNI,
indi del Vice Presidente GENCARLE

INDICE

Audizione dei rappresentanti della Federtessile

PRESIDENTE:
- CENGARLE *(DC)* ..... *Pag.* 5, 8, 14 e *passim*
- GIUGNI *(PSI)* 3

DI CORATO *(PCI)* 13, 14, 15
ROMEI Roberto *(DC)* 10, 11, 12
ROSSI *(PRI)* 5
SPANO Ottavio *(PSI)* 12, 13
TORRI *(PCI)* 8, 9, 10
VECCHI *(PCI)* 6, 11
MALERBA ..... *Pag.* 3, 5, 7 e *passim*
NICASTRO .....6, 8, 9 e *passim*
PIETRIPAOLI 6, 10, 12

Intervengono alla seduta, a norma dell'articolo 48 del Regolamento, il dottor Giorgio Malerba, il dottor Berardino Nicastro e il dottor Luigi Pietripaoli, in rappresentanza della Federtessile.

I lavori hanno inizio alle ore 10,15.

Presidenza del Presidente GIUGNI

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla durata della prestazione lavorativa. Oggi è in programma l'audizione dei rappresentanti della Federtessile.

Vengono introdotti il dottor Giorgio Malerba, il dottor Berardino Nicastro e il dottor Luigi Pietripaoli.

Audizione dei rappresentanti della Federtessile

PRESIDENTE. A nome della Commissione ringrazio i nostri ospiti per aver accettato il nostro invito.

Lo scopo dell'indagine conoscitiva che stiamo svolgendo è quello di mettere la Commissione – e attraverso essa il Parlamento – nelle condizioni di conoscere più approfonditamente i problemi della durata della prestazione lavorativa in rapporto al problema dell'occupazione. Per durata della prestazione lavorativa intendiamo la durata del periodo lavorativo e la durata della vita lavorativa: vorremmo infatti approfondire anche il tema dell'età pensionabile.

Credo che i nostri ospiti, sulla base della loro esperienza, possano dirci quali innovazioni sono intervenute nel settore dell'industria tessile, in che modo si pensa che queste stesse innovazioni possano aver influito, positivamente o negativamente, sulla quantità e struttura dell'occupazione, se essi ritengono che la riduzione dell'orario di lavoro possa avere effetti positivi ai fini dell'occupazione.

MALERBA. Vorrei innanzitutto illustrare brevemente la situazione dell'orario di lavoro nel nostro settore.

Nei settori cotone, lana, lino, seta, dal 1° gennaio 1985 abbiamo per i giornalieri un orario settimanale di lavoro di 39,17 ore e per i turnisti di 36,85 ore che scendono di quasi un'altra ora considerando i permessi per le festività soppresse.

Nei settori maglie, calze e abbigliamento dal 1° luglio 1981 abbiamo per i giornalieri un orario di 39,17 ore. Dal 1° febbraio 1986 introdurremo un orario di lavoro di 39 ore per i giornalieri e di 36,77 ore per i turnisti. Abbiamo previsto nel nostro contratto anche l'orario «6 per 6», vale a dire un orario settimanale di 35,87 ore.

Quanto ai modi in cui si articolano questi orari, occorre precisare subito che l'orario settimanale è generalmente ripartito nei primi cinque giorni della settimana. Vi sono poi altre possibili distribuzioni di orario nell'ambito di una o più settimane in base ad accordi tra le direzioni aziendali e le rappresentanze sindacali.

Nel caso di introduzione da parte dell'azienda di una organizzazione del lavoro finalizzata al maggior utilizzo degli impianti, è previsto dal nostro contratto, come ho già detto, lo schema di orario «6 per 6», cioè quattro turni giornalieri di sei ore per sei giorni alla settimana. È chiaro che questa particolare struttura di orario viene introdotta in presenza delle necessarie condizioni di mercato, quando sussista la possibilità di collocare le maggiori quantità prodotte, e in presenza altresì di particolari caratteristiche tecnologiche ed organizzative delle aziende e dell'accordo con i lavoratori.

Presidenza del Vice Presidente CENGARLE

(*Segue MALERBA*). Credo che prima di parlare dei possibili riflessi della riduzione dell'orario sia necessario anche fare un confronto internazionale di dati relativi al costo e all'orario di lavoro. Secondo tali confronti,

presentati da Comitextil, al 1° gennaio 1985 abbiamo nel settore tessile i seguenti costo-orario di lavoro espressi in ECU: in Italia il 9,71; in Belgio il 9,57; in Olanda il 9,24; in Germania il 9,14; in Francia il 7,54; in Gran Bretagna il 5,26. Nel particolare settore dell'abbigliamento i dati dell'AIEH, l'organismo internazionale dell'abbigliamento, ci dicono che nel gennaio 1985 per una cucitrice il costo-orario del lavoro, sempre espresso in ECU, in Italia è di 8,86; in Germania di 8,53; in Belgio di 7,62. Lo stesso confronto internazionale sull'orario di lavoro ci dà i seguenti dati: in Italia un orario lavorativo annuo di 1760 ore; in Germania di 1760 ore; in Francia di 1714 ore; in Olanda di 1820 ore.

Questi sono i dati del confronto internazionale con i principali Paesi nostri concorrenti. Tuttavia, la vera concorrenza all'industria tessile italiana nel suo complesso non viene soltanto dalle produzioni dei Paesi di cui abbiamo esaminato costi ed orari di lavoro, ma viene anche dalla pratica del traffico di perfezionamento passivo che alcuni di essi, come ad esempio la Germania e l'Olanda, fanno con i paesi dell'Est europeo, con l'Estremo Oriente o con i Paesi del bacino del Mediterraneo.

Questa è dunque la situazione di concorrenza e di competitività che abbiamo nel settore tessile.

La nostra opinione è che, in questa situazione, un intervento di riduzione dell'orario di lavoro in quanto aumenterà il costo-orario, diminuirà la competitività. Diminuzione di competitività significherebbe restringimento della base produttiva e quindi riduzione dell'occupazione; significherebbe anche spingere le aziende ad un decentramento internazionale della produzione, così come ci hanno insegnato i nostri concorrenti europei. La nostra posizione sull'orario di lavoro non è di carattere ideologico: lo dimostra il fatto che, laddove le condizioni tecnologiche e di mercato lo hanno permesso, laddove la proporzione tra investimento e manodopera è di un certo tipo, si è adottato l'orario del «6 per 6» che prima ho illustrato.

Possiamo anche parlare dell'ipotesi a costo zero della riduzione dell'orario di lavoro, però dobbiamo fare qualche conto. Si dice che per avere un certo incremento di occupazione è necessario ridurre l'orario settimanale di lavoro di due ore. Due ore rappresentano il 5 per cento delle 40 ore settimanali. Ciò significa che per avere il costo zero dovremmo ridurre la retribuzione diretta, più quella indiretta, e gli oneri sociali, di un pari importo del 5 per cento. Ma anche questo non basta perchè un incremento di occupazione delle imprese, conseguente ad una riduzione dell'orario di lavoro, a parità di prodotto comporta costi aggiuntivi per superficie, per macchine, servizi, gestione del personale, assistenza e manodopera indiretta. Ciò vuol dire a nostro avviso che per avere il costo zero sarebbe necessaria una riduzione più che proporzionale, quindi superiore al cinque per cento.

C'è ancora una cosa molto importante da dire riguardo al riaggiustamento degli organici che, nella piccola impresa, non è nè scontato nè automatico.

Un ulteriore argomento, al quale occorre dare molta importanza, concerne la flessibilità, istituto che abbiamo già regolamentato nel nostro contratto di settore. Tale contratto prevede, infatti, novantasei ore di flessibilità ripartite nel corso dell'anno: di queste le prime quarantotto vengono pagate con una maggiorazione del 12 per cento, mentre le seconde con una maggiorazione del 15 per cento. L'istituto ha dato ottimi risultati e ha consentito di far fronte alle variazioni nell'intensità dell'attività lavorativa, riducendo il ricorso allo straordinario e, soprattutto, alla Cassa integrazione guadagni. È da ricordare che il settore tessile risente fortemente dell'andamento stagionale.

Rispetto ai contratti a tempo parziale noi riteniamo che essi possano effettivamente apportare occupazione aggiuntiva e, per questo motivo, li abbiamo introdotti nel nostro ultimo contratto tessile. In proposito debbo però sottolineare che la legislazione vigente in materia, avendo imposto il vincolo della predeterminazione delle ore, senza possibilità di modifica, ha reso molto rigido questo strumento che, pertanto, è stato praticato meno di quanto avrebbe potuto essere se fosse rimasto più elastico.

Passo ora a parlare dei contratti a termine. È certo che questi, assieme alla flessibilità ed ai

contratti a tempo parziale – che però, come poc'anzi dicevo, debbono essere resi più elastici –, consentirebbero alle imprese di adattarsi con maggiore tempestività alle richieste del mercato, senza dover ricorrere a ridimensionamenti degli organici nel ciclo negativo della congiuntura.

A tal proposito, volevo ricordare che il contratto a termine con finalità formativa ha dato – come le statistiche indicano – risultati lusinghieri sul piano dell'occupazione. Anche il contratto di formazione e lavoro oggi previsto è a termine, ma il ricorso ad esso, specie per le imprese meno organizzate e più piccole è abbastanza difficile a causa di tutti gli adempimenti burocratici che esso richiede; pertanto non si sono avuti i risultati auspicati.

Vorrei ora spendere qualche parola sul lavoro domenicale e ricordare che esso ha da noi una regolamentazione del tutto particolare rispetto ad altre nazioni. Paesi molto coinvolti nella produzione tessile, come, ad esempio, Francia e Belgio, hanno ovviato a questo problema con la creazione delle squadre per il *week-end* e per le feste.

Un altro argomento su cui vorrei soffermarmi riguarda il contratto di solidarietà. In questo caso ci troviamo di fronte ad un ammortizzatore sociale, il cui costo è a carico della collettività in misura minore rispetto a quello della Cassa integrazione. Noi riteniamo che tale contratto, in particolari situazioni, possa trovare senz'altro applicazione: non pensiamo invece che possa essere generalizzato. A nostro avviso, esso deve servire esclusivamente ad affrontare un'esuberanza di personale temporanea, ma non un'esuberanza strutturale, perchè in questo caso il contratto perderebbe la sua funzione. Siamo inoltre dell'opinione che, tramite il contratto di solidarietà, il concetto di inamovibilità, valido nei confronti del lavoro, non debba radicarsi nei confronti di un determinato posto di lavoro.

Riguardo ai prepensionamenti posso dire che essi vanno inquadrati nell'ottica della sostituzione di nuove forze di lavoro alle esistenti. A nostro avviso, però, la spesa relativa dovrebbe trovare copertura nei risparmi attuati in settori che oggi sono fonte di sprechi. Vorrei ancora ricordare come per legge gli imprenditori italiani siano tenuti ad assumere il 15 per cento di lavoratori invalidi, mentre negli altri Paesi europei tale obbligo concerne al massimo il 3 per cento.

Ho un po' riassunto, cercando di essere il più breve possibile, i punti principali. Sono comunque a disposizione della Commissione per integrare quanto ho avuto modo di dire. Altre precisazioni potranno essere offerte dai miei colleghi.

PRESIDENTE. La ringrazio per la sua esposizione che ci consentirà, riagganciandosi ad essa, di fare alcune domande.

ROSSI. Volevo associarmi al ringraziamento rivolto dal Presidente al dottor Malerba per l'esposizione svolta in modo molto preciso ed efficace, in un tempo veramente breve.

Ai rappresentanti della Federtessile vorrei rivolgere la seguente prima domanda: laddove avete già adottato, in base ad accordi precedenti di carattere contrattuale, riduzioni di orario (in particolare mi riferisco all'introduzione del cosiddetto «sei per sei», che suppongo sia il caso più diffuso) quali risultati avete ottenuto? È aumentata l'occupazione o è aumentato il ricorso allo straordinario?

La mia seconda domanda concerne invece i contratti di formazione e lavoro, di cui ci siamo occupati lo scorso dicembre, quando abbiamo approvato un provvedimento che portava la firma del ministro De Michelis. In proposito vorrei sapere che applicazione stanno trovando nel vostro settore i contratti di formazione e lavoro e a quali condizioni retributive coloro che stipulano detti contratti entrano nel settore tessile.

MALERBA. Posso innanzitutto dirle che in alcune imprese dove si è attuato l'orario di lavoro del «sei per sei» si è avuto un incremento di occupazione. In altri casi, quando agli impianti esistenti ne sono stati sostituiti altri a più elevata tecnologia, facendo sì che l'aspetto ammortamento ed immobilizzo divenisse preponderante, nel costo industriale, rispetto a quello della manodopera, molte volte si è mantenuto lo stesso organico, evitando la riduzione del personale. È dunque importante sottolineare che l'orario «sei per sei» ha trovato e trova applicazione nelle fasce del

settore tessile in cui è preponderante l'aspetto dell'investimento rispetto a quello della manodopera.

Allora è chiaro che la possibilità di sfruttare gli impianti per un numero maggiore di giorni della settimana consente risparmi negli ammortamenti e quindi dà la possibilità di migliorare i costi aziendali ed anche, in taluni casi, di aumentare l'occupazione.

Altrettanto non si può dire per altri settori: i cosiddetti settori «a valle» del tessile, laddove invece è ancora preponderante l'applicazione di manodopera. Non si può – a mio avviso – affermare, generalizzando, che la riduzione dell'orario secondo il cosiddetto «sei per sei» abbia portato nel settore tessile un incremento di occupazione. Certamente ha consentito una minore riduzione dell'occupazione rispetto a quella che ci sarebbe stata in conseguenza dell'innovazione tecnologica.

Alla domanda se le riduzioni di orario contrattuale hanno portato a incrementi di straordinario, io credo che si debba rispondere che lo sviluppo tecnologico, che l'industria tessile ha avuto in questi ultimi anni, ha consentito di non attuare straordinari al di là di una certa misura, poichè si è riusciti ugualmente, con un minor numero di ore, a produrre le quantità che i mercati internazionali o il mercato nazionale ci richiedevano.

NICASTRO. La riduzione contrattuale dell'orario è considerata la struttura del settore, con particolare riferimento alle aziende di minore dimensione, probabilmente ha prodotto maggior ricorso allo straordinario. Infatti le piccole aziende hanno soltanto una flessibilità a breve termine.

PIETRIPAOLI. Nel settore tessile, per quanto riguarda i contratti di formazione e lavoro, siamo passati in un primo momento attraverso una fase in cui, per problemi di tipo burocratico, le aziende non erano in grado (salvo poche eccezioni, costituite da imprese di maggiori dimensioni) di assumere personale. Per questo ci sono state tensioni nelle aziende che erano bloccate nelle assunzioni di personale.

La regolamentazione finale ha migliorato solo in parte la situazione. Il ricorso ai contratti di formazione e lavoro è tuttora abbastanza contenuto. Noi abbiamo tentato di pervenire ad una regolamentazione a livello nazionale, avanzando alcune proposte ai sindacati; ma non abbiamo avuto risposta a questo nostro invito.

Le aziende che non sono nella condizione di dover passare attraverso il vaglio della Commissione regionale, devono realizzare accordi aziendali e quindi si trovano di fronte ad altre difficoltà e ad ulteriori lungaggini. Tutte questa cause che ho elencato portano ad uno scarso ricorso a questo strumento.

Alcuni casi esistono ed anche positivi; ma, per quanto riguarda le aziende di piccole dimensioni, il problema rimane.

Relativamente al salario d'ingresso, negli anni '50 avevamo già previsto, nei contratti di settore, un tale strumento per coloro che, avendo superato l'età dell'apprendistato, entravano per la prima volta a lavorare nelle aziende tessili. La clausola contrattuale prevede che la retribuzione del livello più basso fosse corrisposta per un anno, per poi arrivare al livello più alto; la differenza tra i due livelli retributivi, a causa del punto unico di contingenza, è ora diventata molto contenuta rispetto a ciò che sarebbe auspicabile. Forme particolari di salario d'ingresso in talune situazioni aziendali sono state previste, ma ci muoviamo su un terreno difficile e non esistono soluzioni adeguate su larga scala.

Riteniamo che, da questo punto di vista, la soluzione migliore sia quella di una riconversione generale dell'istituto dell'apprendistato, che preveda periodi più lunghi e condizioni salariali di un certo tipo. Questo perchè, tenendo presente la struttura retributiva che esiste nel nostro Paese, si è arrivati al paradosso, nel settore tessile, di apprendisti che, non avendo le ritenute contributive, guadagnano più degli operai qualificati o specializzati. Ciò ha portato ad una obsolescenza dell'istituto, in quanto gli stessi operai già inseriti nell'azienda hanno rifiutato questo stato di cose.

VECCHI. Se ho ben capito, l'esposizione del dottor Malerba non costituisce una presa di posizione ideologica, ma parte dalla realtà dei fatti nel settore produttivo, nella vita delle aziende. Vorrei dunque rivolgere due domande.

Innanzi tutto la prima riguarda un'affermazione che il dottor Malerba ha fatto, nella quale diceva grosso modo che la riduzione dell'orario di lavoro comporta una diminuzione della nostra capacità competitiva. Ora voglio dire che certamente questo può avvenire se i fattori produttivi rimangono stabili, fermi; ma, se assieme alla riduzione dell'orario avanza un processo di innovazione tecnologica relativo ai meccanismi produttivi e al prodotto stesso, avremo un aumento di produttività e quindi una riduzione dei costi unitari del prodotto.

In questo caso, la riduzione dell'orario di lavoro comporterebbe non dico un accrescimento dell'occupazione, ma per lo meno salvaguarderebbe l'occupazione esistente. Allora, voi pensate – ecco la mia domanda – di fronte a uno sviluppo e ad una innovazione tecnologica, di adottare anche la strada della riduzione dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare i limiti occupazionali?

La seconda domanda riguarda la flessibilità. Chiedo a voi, secondo le vostre esperienze, quale tipo di flessibilità crea più occasioni di occupazioni aggiuntive: la flessibilità dell'orario giornaliero, di quello settimanale o di quello mensile? Ovvero un tipo di flessibilità relativa a tutto l'arco dell'anno? In quest'ultimo caso la flessibilità si articolerebbe anche secondo i periodi; vale a dire che, in un determinato periodo se il mercato tira, si lavorerà a pieno orario, mentre poi nei mesi meno buoni si avrà una riduzione dell'orario? In sostanza, qual è il tipo di flessibilità più congeniale all'esigenza di incrementare i livelli occupazionali?

MALERBA. Per quanto riguarda l'aumento di produttività occorre dire che certamente c'è stato, ma occorre anche riconoscere che la riduzione del costo unitario per prodotto, conseguente alle innovazioni tecnologiche, è simile a quella riscontrabile nei Paesi industrializzati concorrenti.

Noi non possiamo dimenticare che una maggiore competitività, conseguente alle innovazioni tecnologiche, è necessaria per far fronte alla concorrenza che ci viene dagli altri Paesi. Se ciò è vero, per quanto riguarda la variazione del costo unitario del prodotto siamo – e c'è dell'ottimismo delle mie parole – nelle stesse condizioni dei Paesi nostri concorrenti. Ciò significa che un aumento del costo orario del lavoro, conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro, porterebbe il costo unitario di prodotto italiano a un livello superiore rispetto a quello riscontrabile all'estero.

Ho affermato che c'è dell'ottimismo nelle mie parole quando dico che la condizione in cui avviene l'innovazione tecnologica è nel nostro Paese identica a quella dei Paesi nostri concorrenti. Sappiamo tutti che il prezzo internazionale del macchinario è il medesimo, ma, com'è noto, il costo del capitale per queste innovazioni tecnologiche in Italia è certamente superiore rispetto a quello dei Paesi nostri concorrenti. Ciò si verifica anche per diversi fattori: ad esempio, alcuni settori del tessile impiegano intensamente energia elettrica, il cui costo in Italia è superiore rispetto a quello degli altri Paesi.

Ecco perchè diciamo che la riduzione del costo unitario del prodotto deve essere utilizzata per rispondere a quello che stanno facendo i Paesi nostri concorrenti.

Ritorniamo al discorso che ho fatto in precedenza: se noi agiamo nel senso di non aumentare il costo orario del lavoro, (aumento che sarà inevitabile con una riduzione dell'orario di lavoro settimanale), allora possiamo pensare di rendere i nostri prodotti competitivi grazie all'innovazione tecnologica. A questa condizione si può sperare di salvaguardare la nostra occupazione, altrimenti, i nostri concorrenti europei, con le loro condizioni di costo orario di lavoro, oppure con il traffico di perfezionamento passivo, si aggiudicheranno la maggior parte di quote di mercato.

Per quanto riguarda il discorso della flessibilità, è certo che una maggiore flessibilità nel corso dell'intero anno per il settore tessile sarebbe estremamente utile. Si è detto che nei mesi in cui c'è molto lavoro occorre lavorare intensamente, per ammortizzare il minor lavoro nell'altro periodo dell'anno. Ma a mio avviso, questo non è il solo tipo di flessibilità che può essere adottato per il nostro settore. Ad esempio, come dicevo prima, anche i contratti a termine potrebbero essere forieri di aumento di occupazione temporanea e, maga-

ri, di conferma di questa stessa occupazione. Se nel momento favorevole del ciclo economico, quando alcuni mercati esteri richiedono il prodotto italiano, siamo in condizione di acquisire quei mercati, grazie ad una occupazione elastica, è probabile che quella stessa acquisizione sia poi conservata. Se invece le imprese non assumono perchè sanno che nel ciclo negativo si troverebbero di fronte al problema di un ridimensionamento degli organici, allora diventa estremamente difficile che quei mercati possano essere acquisiti nel momento favorevole del ciclo.

NICASTRO. Il nostro settore è molto esposto sul piano internazionale sia per quanto riguarda l'esportazione – lottiamo infatti su tutti i mercati con i Paesi nostri concorrenti – sia per quanto riguarda l'importazione di alcuni prodotti.

Vorrei ricordare che la maggior concorrenza e il rischio di perdere quote di mercato proviene non solo dai Paesi europei, ma anche dai Paesi dell'area del Pacifico.

MALERBA. Particolarmente rilevante è anche la presenza dell'Est europeo.

PRESIDENTE. Si tratta di prodotti non finiti che vengono poi completati?

MALERBA. Sì, questo è il traffico di perfezionamento passivo cui ho fatto prima riferimento.

PRESIDENTE. Ma vi sono anche aziende italiane che adottano questo tipo di traffico.

MALERBA. Sono pochissime rispetto a quelle della Germania e dell'Olanda. Quando si parlava di decentramento internazionale della produzione ci si riferiva a questo. È chiaro che, laddove finisce la convenienza del prodotto italiano, si cerca un prodotto che costi meno.

Ci sono settori in cui sono presenti quote di aziende italiane, però rispetto alla Germania e all'Olanda sono in percentuale trascurabile.

TORRI. Per quanto riguarda il tema della flessibilità, oltre alle varie possibili forme di flessibilità che sono state qui elencate, sono ipotizzabili forme di *part-time* nel settore tessile e dell'abbigliamento?

Una seconda domanda: ritenete che siano compatibili con l'esigenza di non accrescere il costo per unità di prodotto riduzioni di orario accompagnate da forme di flessibilità che possono essere articolate in modo vario?

Altre due questioni che sono state introdotte nell'esposizione iniziale riguardano i contratti di solidarietà. Mi pare di aver capito che detti contratti sono considerati possibili e utili come forme transitorie e congiunturali. Con quali criteri individuate gli aspetti di congiuntura che consentono il ricorso ai contratti di solidarietà?

Più precisamente: può esserci una congiuntura produttiva, su basi di possibilità di ristrutturazione temporanea di mercato, che richiede in quel momento una riduzione. In questo caso, per un periodo di tempo limitato, si può provvedere con una certa celerità, sapendo che poi si arriverà ad una forma di flessibilità. Ma vi può anche essere la possibilità di utilizzare il contratto di solidarietà per giungere ad una riduzione dell'organico aziendale. In questo secondo caso, anzichè ricorrere all'impatto traumatico del licenziamento, si utilizza il contratto di solidarietà. Così, giocando sul blocco delle assunzioni, per un certo periodo, si ha la riduzione fisiologica dell'organico e si raggiunge il risultato che io ipotizzavo. Voi avete dato indicazioni sul contratto di solidarietà o le decisioni in materia sono lasciate alla scelta dei singoli industriali? Esiste o no un indirizzo generale per tale contratto?

L'ultima domanda riguarda i prepensionamenti. Ritenete che essi contrastino sostanzialmente con la tendenza generale ad elevare l'età pensionabile e con lo stato finanziario della Previdenza sociale che può porre altri problemi di natura contributiva e così via? Io sono tra quelli che sono favorevoli, ma ho molte perplessità in materia, perchè mi sembra che il ricorso al prepensionamento sia in contrasto con alcune tendenze che vanno sempre più generalizzandosi. Voi cosa ne pensate?

MALERBA. Alla prima domanda, se sono ipotizzabili forme di *part-time*, la nostra rispo-

sta è positiva. Ho spiegato prima che il contratto tessile le prevede, ma che il loro esercizio è stato reso rigido dalle disposizioni legislative. È indubbio che il *part-time*, proprio per le caratteristiche del settore tessile (in cui, come diceva lei stesso, si lavora quando c'è richiesta), potrebbe trovare una notevole applicazione. Siccome però questi contratti sono diventati troppo rigidi per la predeterminazione dell'orario, essi non costituiscono più quello strumento di flessibilità per cui sono stati creati. Sì, quindi, ai contratti *part-time*, purchè il loro esercizio sia elastico e non irrigidito.

Ci è stato poi chiesto se siano compatibili riduzioni di orario accompagnate da flessibilità. In proposito abbiamo già detto che, a nostro avviso, la riduzione dell'orario comporta un aumento di costo. Non dimentichiamo che in queste settimane stiamo vivendo il problema della perdita di competitività del prodotto italiano. Può darsi che tale stato di cose sia dovuto ai rapporti di cambio, ma soprattutto esso è originato da un incremento dei costi unitari per prodotto, incremento di certo superiore a quello verificatosi in altri Paesi. Innegabilmente abbiamo recuperato in termini di produttività, ma tale aumento è stato meno che proporzionale rispetto a quello del costo unitario del lavoro. Ultimamente si è deciso di affrontare il problema con le misure a tutti note; non riteniamo però che sia questa la soluzione definitiva. Dobbiamo invece rendere i nostri prodotti più competitivi rispetto a quelli dei concorrenti internazionali, ma non recuperando la competitività nei rapporti di cambio. Non è questo modo, infatti, per risolvere il problema alla radice.

Per questo motivo non riteniamo possibile accompagnare la flessibilità con la riduzione di orario in quanto tale riduzione è apportatrice, attraverso un aumento del costo per ora lavorata, di incrementi di costo per unità di prodotto. Se vogliamo riportare il prodotto tessile italiano ai passati livelli di competitività, dobbiamo ottenere flessibilità come beneficio netto. Non si può negare che oggi il prodotto tessile nazionale viva sui mercati esteri un momento favorevole: non dobbiamo dimenticarci però che il prodotto *made in Italy* è bello, ma non a qualunque prezzo. Sui mercati mondiali, infatti, questo prodotto, a certi livelli di prezzo, comincia a segnare il passo. E di ciò dobbiamo preoccuparci.

NICASTRO. Riguardo ai contratti di solidarietà, posso dire al senatore Torri che, come associazione, non abbiamo preso posizione in senso nè negativo nè positivo. Lasciamo cioè alla valutazione delle singole aziende decidere sull'opportunità di usare o no questo strumento che può essere utile in alcuni casi e pericoloso in altri.

Giudichiamo invece dannoso il contratto di solidarietà quando esso è visto come passo verso la riduzione generalizzata dell'orario. Infatti nei contratti di solidarietà la riduzione di orario è compensata dal fatto che una componente di costo è a carico della collettività; se ci si avviasse in questo modo verso la riduzione dell'orario si porrebbe il problema su chi far gravare il costo di tale riduzione. Sotto questo aspetto quindi consideriamo rischioso il contratto di solidarietà.

TORRI. Ho fatto questa domanda perchè, come parlamentare, mi sono trovato a dover mediare alcune situazioni. Accanto alla disponibilità delle aziende ho trovato una posizione molto rigida delle associazioni territoriali. Parlo dell'associazione di Brescia.

NICASTRO. La posizione della Federtessile, che tutte le associazioni conoscono, come ho già detto, non è, nè per il sì nè per il no. Del resto la nostra struttura è molto singolare ed ogni associazione territoriale si regola come vuole.

Rispetto ai prepensionamenti, posso invece dirle che, se essi sono tesi a rimettere in movimento il ciclo dell'entrata al lavoro dei giovani (col blocco delle assunzioni infatti per diversi anni i giovani sono rimasti fuori del mercato del lavoro), costituiscono un fatto positivo ed importante. È giusto quindi pensare ai costi sociali che sarà necessario sostenere per rimettere in moto il flusso delle assunzioni giovanili. Come ho appena detto, però, questo comporta un onere che il Paese deve sostenere nell'ambito del suo equilibrio dei costi sociali. Il discorso mi sembra quanto mai di attualità. Anche in questo caso sarebbe invece rischioso

caricare tale costo esclusivamente sulla produzione industriale.

Sotto questo aspetto noi pensiamo che il prepensionamento sia utile. Però allo stesso tempo si tratta di una controtendenza; infatti il problema dei prossimi anni sarà quello di elevare l'età pensionabile.

TORRI. In questo modo c'è il rischio di alimentare il lavoro nero, perchè una persona che va in pensione a 50 anni difficilmente resterà inattiva.

NICASTRO. Ma allo stesso tempo esiste il problema dei giovani: i giovani non possono aspettare anni, prima di entrare nel mondo del lavoro. Quindi, per il momento, il prepensionamento può diventare uno strumento efficace.

PIETRIPAOLI. Per quanto riguarda i contratti di solidarietà, l'esperienza ci dice che sono di difficile e problematica realizzazione.

I motivi sono di diverso genere. Innanzi tutto, perchè l'esubero di personale dovrebbe essere, con una certa ragionevole certezza, di tipo transitorio. In secondo luogo, perchè se è vero che gli oneri della riduzione sono a carico dell'INPS, è anche vero che le aziende debbono accollarsi una serie di oneri, ai quali aveva accennato prima il dottor Malerba. Ne consegue che l'azienda ha anche bisogno di contropartite aggiuntive in termini di mobilità interna e di flessibilità del fattore lavoro: contropartite che non sempre le aziende riescono ad ottenere.

Ad esempio, quando si determina il nuovo orario, può risultare importante prevedere oscillazioni nella sua distribuzione su cicli plurisettimanali. Far accettare contratti di solidarietà con questo tipo di flessibilità degli orari e di distribuzione del personale diventa estremamente problematico. Ci sono a tal riguardo resistenze burocratiche, incomprensibili, che costituiscono motivo di ulteriore ostacolo nella diffusione di tale istituto.

Voi capite allora come questo tipo di contratti riscontri tutta una serie di problemi. Ho accennato alle difficoltà sul versante delle aziende e non su quello dei lavoratori, che pure esistono.

ROMEI Roberto. Non ho domande specifiche da porre, anche perchè ho ascoltato le risposte fornite ai quesiti formulati dai miei colleghi. Vorrei però svolgere una considerazione di carattere generale, facendo riferimento ad un'affermazione fatta dal dottor Malerba e cioè che nella posizione della Federtessile non vi sono riferimenti di carattere ideologico ma solo valutazioni concrete della realtà.

Sono anch'io convinto che occorre valutare la situazione economica e sociale nella sua concreta realtà. Lo sforzo che oggi tutti siamo chiamati a compiere è quello di conciliare le esigenze dell'impresa con le ragioni e le esigenze dell'uomo. Questo dovrebbe essere a mio parere il punto di riferimento, non solo nei negoziati tra le parti, ma anche nella definizione di nuove regole per il funzionamento del mercato del lavoro.

Questo clima, per la verità, ancora non si è creato nella misura necessaria, tuttavia gli eventi e i fatti che sono di fronte a noi spingono in questa direzione e mi auguro che prima o poi riusciremo a trovare il giusto equilibrio tra le due esigenze ora ricordate. È di fondamentale importanza, per la crescita della nostra economia, il miglioramento del livello di competitività dei nostri prodotti sui mercati esteri. Basta guardare, a conferma di ciò, all'andamento della nostra bilancia commerciale. È vero che il settore tessile e dell'abbigliamento ha dato e sta dando un notevole contributo al flusso delle nostre esportazioni, ma è pur vero che stiamo perdendo progressivamente quote di mercato e si sta incrementando il nostro disavanzo con l'estero. Da qui la necessità di una forte azione diretta a migliorare il livello di competitività dei nostri prodotti, sviluppando al massimo le innovazioni tecnologiche e realizzando più alti livelli di produttività.

Sappiamo però che sviluppo tecnologico e aumento della produttività, almeno nel breve e medio periodo, creano nuova disoccupazione che non trova compensazione nell'aumento occupazionale del terziario. Alcuni mesi fa siamo stati in visita negli Stati Uniti e abbiamo potuto constatare che anche in questo grande Paese non si è verificata quella totale capacità del sistema di assorbire interamente la manodopera espulsa dal settore industriale.

VECCHI. Però negli Stati Uniti sanno applicare il protezionismo.

ROMEI Roberto. Sì, ma il protezionismo qui non c'entra. Il problema è trovare una via che possa consentire quella conciliazione di esigenze di cui parlavo prima. Non credo ci sia bisogno di spendere molte parole per dimostrare che per aumentare l'occupazione occorre incrementare fortemente il tasso di sviluppo, raddoppiando possibilmente quello attuale.

In attesa che ciò si realizzi ritengo però che si debbano ricercare e sperimentare altre vie, non alternative, ma concorrenti, come quella di destinare una quota dell'incremento di produttività alla riduzione dell'orario di lavoro. Non ci sono molte esperienze a cui rifarsi, ma non è dimostrato assolutamente che la riduzione degli orari comporti un aumento della disoccupazione. I dati dell'Istat ci dicono che nel primo semestre del 1984, a fronte di un calo complessivo dell'occupazione, si è registrato un aumento delle ore di lavoro *pro capite*; il che significa che siamo in presenza di una tendenza volta ad utilizzare in maniera più intensa una minore quantità di unità lavorative per realizzare una maggiore quantità di prodotti, ricorrendo alla richiesta di straordinari. Ecco perchè ritengo che la proposta di riduzione dell'orario di lavoro non può essere respinta aprioristicamente sulla base di motivazioni per lo meno opinabili.

L'altra questione che vorrei sollevare riguarda i contratti di formazione e lavoro. Ho creduto, e continuo a credere alla bontà di questo strumento per concorrere a colmare lo squilibrio qualitativo che si è determinato tra domanda e offerta di lavoro. È sbagliato utilizzare i contratti di formazione e lavoro per realizzare, come talvolta avviene, forme di occupazione precaria con i contributi dello Stato. Questo strumento va utilizzato per contribuire a colmare lo squilibrio che ricordavo e non per altre finalità. Le imprese devono dare un forte contributo in questa direzione.

Sono d'accordo con il dottor Pietripaoli sul fatto che occorra rilanciare l'apprendistato, ma in questa ottica e non in quella della sola riduzione del costo del lavoro.

Vengo all'ultimo problema. Si è detto che una persona che va in pensione a 50 anni, inevitabilmente andrà alla ricerca di un secondo lavoro. Voglio citare un dato che ci ha fornito ieri il Ministro del lavoro sull'andamento dei conti dell'INPS. Egli ci ha messo di fronte al fatto che tra le cause che hanno determinato il forte disavanzo dell'INPS c'è una riduzione del numero degli assicurati e del volume del monte salari soggetto a contribuzione. I dati forniti dal Ministro confermano che c'è stata una diminuzione dell'occupazione nel settore industriale di circa 270.000 unità, mentre l'aumento del terziario, che ha avuto poi riscontro nei versamenti di contributi all'INPS, sarebbe stato solo di 70 mila unità. Ciò ha determinato un abbassamento del gettito contributivo e quindi un ampliamento del disavanzo pubblico. Il problema che si pone è dunque quello di allargare e rafforzare la base produttiva. Non si può affrontare il problema degli esuberi con il solo strumento dei prepensionamenti. Questo problema va affrontato all'interno di un vero e proprio piano per il lavoro, mirato non già a creare posti di lavoro a tutti i costi o all'allargamento della fascia degli assistiti, bensì alla creazione di lavoro effettivamente produttivo.

MALERBA. Il primo punto da lei affrontato, vale a dire la conciliazione dell'economia dell'impresa con quelle che lei ha chiamato le ragioni e le esigenze dell'uomo, ci trova perfettamente d'accordo. Siamo anche noi estremamente preoccupati per il problema dell'occupazione nel nostro Paese; soprattutto ci preoccupa la disoccupazione giovanile.

Nell'ottobre scorso si è svolto un convegno durante il quale sono stati affrontati due problemi fondamentali: quello del salario e quello del mercato del lavoro. A noi della Federtessile fu affidato il compito di trattare il problema del mercato del lavoro. Noi crediamo che per affrontare il problema dell'occupazione nel nostro Paese due siano gli aspetti fondamentali da prendere in considerazione, ed uno è certamente quello della competitività dei nostri prodotti. Se noi distribuiamo gli aumenti di produttività sotto forma di riduzione di orario, non recuperiamo quella competitività che diciamo di aver perso ed inoltre

sottraiamo alle imprese accumulazione. Gli incrementi di produttività possono essere destinati *in toto* a riconquistare competitività sui mercati internazionali oppure a riconquistare in parte competitività sui mercati internazionali e in parte a finanziare nuove tecnologie. Se però noi distribuiamo questa produttività in termini di riduzione di orario di lavoro, noi nè acquistiamo competitività...

ROMEI Roberto. Ho parlato, non a caso, solo di una quota.

MALERBA. Ma come finanziamo le innovazioni tecnologiche? A chi chiediamo a voi e alla finanza pubblica, di darci una mano nel finanziamento del rinnovamento tecnologico? Nel momento in cui sottraiamo alle imprese risorse per finanziare parzialmente il loro rinnovamento tecnologico, cioè sottraiamo accumulazione, è chiaro che mettiamo le imprese in condizioni di difficoltà. Questo è il primo punto da prendere in considerazione per tentare di risolvere il problema dell'occupazione.

Il secondo punto fondamentale è quello cui accennavo prima: il nostro mercato del lavoro ha regole di funzionamento diverse dal resto dell'Europa. Noi abbiamo infatti una regolamentazione del mercato del lavoro, sia per quanto riguarda le entrate e le uscite sia per quanto riguarda il *part-time* e i contratti a termine, che è sostanzialmente rigida. È chiaro che, in conseguenza di queste rigidità, le possibilità di ingresso nelle imprese sono limitate.

Due sono quindi i fattori più importanti sui quali possiamo agire per tentare di risolvere il grande problema della disoccupazione giovanile: la competitività e un mercato del lavoro più elastico.

Questo è il nostro punto di vista: concordo pienamente sul fatto che si debba cercare di far coesistere le ragioni dell'impresa e le ragioni dell'uomo. Sul fine, dunque, siamo d'accordo; sugli strumenti per raggiungere tale fine si può dissentire.

PIETRIPAOLI. Le cifre parlano chiaro: il vecchio istituto del contratto di lavoro a fini formativi ha avuto un successo non indifferente. Il nuovo istituto di contratti di formazione e lavoro ne ha avuto uno molto inferiore. Bisogna allora porsi il problema del perchè le cose siano andate diversamente. La nostra risposta è molto semplice: in un caso sono andate bene perchè vi erano agibilità elevate, che, nel secondo caso, sono venute meno.

Non c'è dubbio che i condizionamenti hanno agito come fattore ritardante. Allora, se dai fatti dobbiamo trarre una lezione per poter agire, la risposta che il settore tessile dà, è quella di muoversi nella direzione dell'utilizzo degli strumenti che meglio hanno dimostrato di funzionare. Queste affermazioni si collegano a quelle fatte dal dottor Malerba sull'omogeneità delle regole riguardanti il funzionamento del mercato del lavoro. Nel Convegno di Orta sono stati illustrati i meccanismi del mercato del lavoro in Gran Bretagna, Germania, Francia, e se ne è rivelata la profonda differenza rispetto ai meccanismi adottati da noi. La cosa che chiediamo è molto semplice: se il mercato in cui operiamo è comune a più Paesi, anche le regole di comportamento debbono essere omogenee.

SPANO Ottavio. Poichè non ho preso parte dall'inizio al dibattito, mi scuso fin da ora se ripeterò domande già rivolte dai miei colleghi. Il chiarimento che desidero, in poche parole, riguarda gli esperimenti concernenti la riduzione dell'orario di lavoro, già attuati nel settore tessile. So infatti che qualche azienda ha concesso di ridurre l'orario di lavoro.

MALERBA. Si tratta del cosiddetto orario «sei per sei»; è previsto nel nostro contratto.

SPANO Ottavio. Vorrei sapere quali sono stati i riflessi di tale esperimento sul costo dei manufatti e, conseguentemente, sulla produttività aziendale.

Vorrei inoltre sapere in che percentuale la riduzione dell'orario di lavoro ha influito sull'occupazione e se sono stati creati nuovi posti di lavoro.

MALERBA. Il sistema del «sei per sei», previsto nel nostro contratto, è stato applicato nei settori in cui, nella composizione del costo industriale, lo sfruttamento degli impianti e la

possibilità di maggiori ammortamenti conseguenti ha la preponderanza rispetto al costo del lavoro. In quella combinazione particolare di fattori produttivi, il ricorso al «sei per sei» è risultato conveniente ed ha avuto un riflesso positivo sui costi. Il costo di ammortamento per unità di prodotto, infatti, pur in presenza di un aumento del costo orario di lavoro, si è ridotto. Questa combinazione ha fatto sì che il costo globale per unità di prodotto diminuisse e che, di conseguenza, l'azienda aumentasse la sua competitività sul mercato interno ed internazionale.

Riguardo ai riflessi sull'occupazione posso dirle che gli organici sono stati aumentati solo quando l'introduzione dell'orario «sei per sei» non ha coinciso con un aumento del livello tecnologico. Quando, infatti, la stessa quantità predeterminata prodotta dall'impresa è stata ottenuta grazie ad un'innovazione tecnologica, al massimo si è conservata l'occupazione precedente, ma non la si è aumentata. In questo caso però il ricorso al «sei per sei» ha spesso evitato una riduzione del livello occupazionale.

Come ho detto l'adozione del turno di sei ore lavorative per sei giorni alla settimana, è stata possibile solo in quelle combinazioni produttive in cui il costo del capitale fisso è in una certa proporzione rispetto a quello della manodopera. In altri settori tessili a valle, maglieria, abbigliamento o settore di trasformazione finale, cioè nei settori in cui la componente impianti è minore rispetto ai settori a monte, la combinazione dei fattori produttivi indurrebbe aumenti di costo per unità di prodotto, se si venisse a percorrere una strada di questo tipo; la proporzione ammortamento-costi orari, infatti, non si compenserebbe più. Questo spiega perchè nel settore a valle non vi sono state applicazioni di questa clausola contrattuale.

SPANO Ottavio. So, per esperienza personale, che mentre in Italia venivano affidati ad una donna due o tre telai, in Germania i telai erano sei o otto.

MALERBA. Oggi ci sono settori tessili in cui l'investimento *pro capite*, in termine di impianti, varia dai 300 agli 800 milioni. Lei capisce, quindi, qual è l'importanza della quota di ammortamento che, con una turnazione particolare, è possibile recuperare rispetto ad un aumento del costo per ora derivato da una riduzione dell'orario lavorativo.

NICASTRO. Il nostro è un campo molto differenziato, in esso, infatti, ci sono settori in cui l'investimento di capitali e macchinari è molto elevato, ed altri, quello dell'abbigliamento, ad esempio, in cui la proporzione del costo del lavoro sul costo globale del prodotto oscilla dal 35 al 40 per cento. È ovvio, quindi, che le varie situazioni non sono tra loro comparabili. Le applicazioni dei vari strumenti sono diversificate proprio per questo motivo.

DI CORATO. Ho sentito, sia nell'introduzione sia nel corso del dibattito, che l'adozione del sistema «sei per sei» porta, stando almeno all'ultima risposta fornitaci, a non avere un incremento sul piano dell'occupazione.

MALERBA. Non è sempre così. Quando il livello tecnologico rimane inalterato, c'è un aumento di occupazione.

DI CORATO. Ugualmente mi sembra di poter concludere che, in generale, il livello di occupazione non aumenta.

Si è poi parlato di mantenere e difendere il mercato interno nonchè di conquistare i mercati terzi. Vorrei che mi si spiegasse più ampiamente quali effetti ciò procurerà sul piano dell'occupazione.

Mi rendo conto che la riduzione dell'orario di lavoro, lo sviluppo tecnologico, la flessibilità, la conquista dei mercati e l'incremento della competitività rispetto alle imprese di altri Paesi, certamente comporteranno maggiori possibilità per lo sviluppo del settore. E ancora mi rendo conto che il profitto che ne deriverà servirà a sua volta a reinvestire in tecnologia e a rafforzare la competitività sui mercati internazionali. A tale proposito vorrei sapere più chiaramente se i maggiori profitti, che vengono reinvestiti per innovazioni tecnologiche e produttive contribuiscano a rafforzare il settore sia sul mercato interno che su quello estero.

Dico questo perchè sono nato e vivo in Puglia e conosco molto bene la crisi del settore tessile e di quello dell'abbigliamento in modo particolare: qualche volta è bastato lo spostamento della applicazione dei contratti a far crollare, se non le industrie solide, quelle a carattere prevalentemente artigianale, come nella maggioranza sono quelle pugliesi.

Vorrei quindi capire se i profitti e l'innovazione tecnologica del settore sono adeguati alla concorrenza internazionale.

MALERBA. Nel limite in cui saremo capaci di restituire competitività ai nostri prodotti, potremo anche pensare allo sviluppo del settore. Dicevo prima che, nella misura in cui riacquisteremo competitività, avremo la possibilità di allargare la base produttiva, mentre se attraverso provvedimenti diversi avessimo una dinamica del costo del lavoro che rendesse i nostri prodotti meno competitivi, rispetto a quelli dei Paesi nostri concorrenti, la nostra base produttiva si restringerebbe.

Gran parte degli aumenti di produttività vengono destinati ad aumentare la competitività dei nostri prodotti traducendosi in prezzi più aggressivi sul mercato internazionale. L'aumento di produttività serve anche per l'accumulazione delle imprese e per investimenti in nuove tecnologie che consentano di mantenere il passo con i Paesi nostri concorrenti. Nella misura in cui l'accumulazione delle nostre imprese tessili sarà inferiore a quella dei nostri concorrenti, avremo una minore capacità competitiva, in quanto dovremo ridurre gli investimenti, non solo in capitale fisso ed in nuove tecnologie, ma anche sui mercati internazionali in strutture commerciali, in campagne pubblicitarie ed in immagine. Se quindi la capacità delle nostre imprese di spendere a questi fini è inferiore a quella dei nostri concorrenti, la nostra base produttiva sarà destinata a ridursi. La maggiore competitività dei nostri prodotti è finalizzata senz'altro anche alla capacità di realizzare profitti – non ci vergognamo di usare questa parola – ma anche e soprattutto alla maggiore rapidità delle imprese nel realizzare investimenti in innovazioni tecnologiche, nel rinnovo dei prodotti, nell'immagine e nelle strutture commerciali.

Il problema è quello di riuscire a produrre in Italia a costi competitivi, altrimenti l'industria tessile affermata guarderà al decentramento internazionale della produzione, così come, per esempo, hanno già fatto i tedeschi.

NICASTRO. Non sarei d'accordo nel dire che il nostro settore è in crisi.

DI CORATO. Mi riferivo particolarmente alle industrie tessili pugliesi, ma credo che questa ultima situazione vada tenuta presente e affrontata.

MALERBA. Il problema del tessile pugliese è che produceva particolarmente un certo tipo di maglieria che ha subìto l'impatto delle importazioni provenienti dall'area del Pacifico. Ecco perchè prima dicevo che vi è un momento felice delle esportazioni collegato all'immagine del *made in Italy*, ma aggiungevo che sul mercato non si può stare a qualunque prezzo. Se, per esempio, il prodotto pugliese ha perso competitività è perchè sul mercato internazionale vi sono prodotti a prezzi più bassi, ed allora il *made in Italy* non è più conveniente. Per questo motivo è necessario riportare tutti i dati al problema della tenuta del mercato e quindi in definitiva al costo dell'unità di prodotto.

PRESIDENTE. Vorrei fare una domanda che riguarda il contratto di solidarietà. Quando si evidenziava il discorso delle due ore in meno, voi avete precisato che due ore equivalgono al 5 per cento in meno, ma che allo stesso tempo andava fatta una ulteriore considerazione sugli oneri riflessi. Di quale percentuale si dovrebbe allora parlare per valutare realisticamente il problema dei contratti di solidarietà?

MALERBA. Il problema è differenziato da settore a settore all'interno del tessile perchè si tratta di capire di quanto si debba ampliare l'edificio, aumentare il numero di macchine, gli assistenti di reparto ed il personale indiretto per far fronte ad uno stesso volume di produzione con un maggior numero di operai. Tradurre tutti questi elementi in una percentuale è certamente difficile. È proponibile una

riduzione del salario superiore al 5 per cento? La nostra opinione è no.

PRESIDENTE. Volevo fare la seguente osservazione: vengo da una provincia, che, a differenza della Puglia, è importante sul piano della produzione tessile, al punto che a Vicenza non si pensa neanche a fare un confronto con la produzione di Prato, pur avendo quella cittadina il suo mercato...

MALERBA. Ogni zona ha una sua specializzazione per quanto riguarda il livello del prodotto.

PRESIDENTE. Ebbene, da noi coesistono tre dimensioni. La grande azienda, tipo Marzotto, che è diventata più grande avendo acquisito anche la Bassetti, la media e la piccola azienda. Voi giustamente parlate di mantenere e di ampliare la nostra competitività. Io sono dell'avviso allora che le tre dimensioni debbano sussistere.

MALERBA. Non c'è dubbio: si integrano reciprocamente.

PRESIDENTE. Se noi valutiamo la necessità per la nostra produzione di affermarsi su mercati importanti come quello americano, dove ci si impone sul piano della qualità, ma che allo stesso tempo ha dimensioni enormi, allora è necessaria la presenza della grande azienda.

MALERBA. Oppure la serie di piccole imprese organizzate in un determinato modo.

PRESIDENTE. Questo è chiaro. Noi abbiamo piccole imprese che eccellono per il tipo di prodotti e Biella ne è l'esempio. Però dobbiamo tenere conto di un fatto. Occorre guardare non solo al mantenimento della nostra capacità di espansione su certi mercati, ma anche al grosso problema dell'occupazione.

Prima il senatore Di Corato faceva riferimento ai problemi della sua regione, ma io non posso dimenticare, che, anche per quanto riguarda la provincia di Vicenza, siamo arrivati ad una situazione difficile, cioè ad un tipo di stabilimento all'americana, dove la tessitrice attende ai telai di cui è responsabile girando con i pattini a rotelle per essere più rapida. Questo ha comportato sul piano dell'occupazione un taglio in verticale.

Nonostante la produzione nella sua globalità sia aumentata, è sorto il problema dell'occupazione. Ma allora come conciliare le due esigenze? Non possiamo pensare a fermare il progresso che si realizza sul piano tecnologico per mantenere un certo tipo di occupazione: significherebbe tornare indietro di secoli, alla battaglia persa dai lavoratori inglesi quando buttarono nel Tamigi i telai automatici. Allora dobbiamo trovare evidentemente, la possibilità di garantire un minimo di occupazione.

Voi avete detto che quella della flessibilità è una strada obbligata. Se è vera questa affermazione, sotto questo aspetto non dovremmo trovarci in una posizione svantaggiosa rispetto alla concorrenza, che non è più solo europea, bensì mondiale. A questo punto, come associazione di imprenditori, voi state portando avanti una qualche azione di organizzazione a livello internazionale per quel che concerne il problema dell'occupazione, che non è solo una questione italiana, ma europea? Vi sono prospettive sotto questo aspetto oppure dovremo ancora subire salassi sul piano occupazionale, pur migliorando la produzione?

DI CORATO. Vorrei ricordare che è necessario tenere presente l'esistenza del Mezzogiorno. Uno sviluppo industriale, sia complessivo, sia limitato al settore tessile, non può non considerare le sacche di «deserto» che rimangono, relativamente appunto alle attività industriali.

MALERBA. Il problema di una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro riguarda anche la differenza esistente tra la realtà tecnologica delle grandi imprese, in cui l'operaia – come diceva il Presidente – deve correre sui pattini per il gran numero di telai che deve controllare, e quella delle piccole imprese, che può essere identificata nella operaia delle Puglie, che è sola davanti alla sua macchina. Ciò significa che il problema dell'orario di lavoro non è quello di una riduzione generaliz-

zata, ma è da ricondurre all'interno delle diverse realtà, nell'ambito delle quali si possono esaminare le differenti situazioni tecnologiche e gli specifici problemi che attengono alla produttività e alla quota di lavoro rispetto a quella di capitale fisso.

L'impatto della riduzione dell'orario di lavoro, qualunque sia la sede in cui è decisa, sul costo per unità di prodotto, è affrontata guardando alla realtà dei singoli comparti.

Per quanto riguarda invece le sacche di sottosviluppo nel nostro Paese, dove la disoccupazione è ancora più grave che altrove, rischio di essere monotono. Infatti noi abbiamo avuto un incontro con le organizzazioni sindacali del settore, durante il quale abbiamo esaminato la possibile strada da percorrere nel tentativo di risolvere il problema. Di nuovo abbiamo ribadito che, per lo sviluppo in queste aree di una esperienza imprenditoriale, tale da poter affrontare i mercati internazionali, sarebbe stata necessaria la collaborazione iniziale con aziende già affermate su quei mercati. Naturalmente è possibile realizzare questa collaborazione sempre che i prodotti abbiano dei costi competitivi.

Certamente sarà difficile arrivare ai prezzi della produzione proveniente dal Pacifico, ma si può sfruttare un elemento a nostro favore, vale a dire il fatto che i nostri centri di produzione sono più vicini ai mercati di sbocco europei.

PRESIDENTE. Vi ringrazio, a nome della Commissione, per l'intelligente apporto dato alla nostra indagine conoscitiva. Non appena avremo ultimato i nostri lavori, ci preoccuperemo di comunicare anche alla vostra organizzazione i risultati della nostra ricerca, augurandoci che possano essere utili non solo a risolvere i problemi dell'occupazione, ma anche a dare maggior respiro alla nostra attività produttiva. Dichiaro conclusa l'audizione.

Il seguito dell'indagine è rinviato ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 12,15.

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI
Il Consigliere parlamentare delegato per i resoconti stenografici
DOTT. ANTONIO RODINÒ DI MIGLIONE