



Centro Democratico
Dipartimento Lavoro
Fulvio Giacomassi
dipartimenti@ilcentrodemocratico.it

POLITICHE DEL LAVORO E SALARIALI

PROPOSTE PER UNA NUOVA POLITICA DEL LAVORO E DELLE RETRIBUZIONI

ANALISI ANDAMENTI OCCUPAZIONALI E RETRIBUTIVI

PREMESSA

Per un partito come Centro Democratico, europeista e ancorato all'economia sociale di mercato, il lavoro, la sua valorizzazione, promozione e tutela rappresenta un architrave per sostenere l'economia ed il sociale di un Paese.

Del "Lavoro" si occupa la Costituzione: nell'art. 1 cita il lavoro come fondante della Repubblica, nell'art. 36 richiama la qualità e quantità del lavoro proporzionata al salario che permetta una sufficiente vita dignitosa alle persone, nell'art. 39 affida alle associazioni di imprese e organizzazioni sindacali rappresentative la negoziazione e regolazione delle condizioni di lavoro e nell'art. 46 richiama la partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale con "ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende".

Inoltre, sotto il profilo istituzionale, il lavoro è una delle materie in concorrenza tra Stato e Regioni, le quali hanno notevole autonomia nella gestione delle politiche attive, dei centri pubblici dell'impiego e della formazione professionale.

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE E SALARIALE IN ITALIA

La situazione occupazionale è da decenni (almeno 30 anni) inferiore alla media degli altri Paesi europei.

Anche con la straordinaria crescita occupazionale nel 2023, iniziata dal 2022, abbiamo un tasso di occupazione inferiore mediamente e costante nel tempo del 10% rispetto alla media europea.

Per le Donne del 53,4% rispetto al 68% UE, e per i Giovani (15/29 anni) del 34,5% rispetto al 49,5% UE. Una costante differenza nel tasso di occupazione con la media UE del 15%.

Inoltre in Italia tra sud, con il 49,1%, e nord con il 70%, abbiamo una differenza costante del 20%.

Conseguentemente, anche il tasso di inattività si registra come media nazionale al 33,1%, con il 26,7% al nord, il 42,8% al sud e con il 50% di persone inattive con il diploma di scuola media.

- **I SALARI.** Negli ultimi 30 anni (1994/2023) il salario Reale degli italiani è cresciuto solo dell'1% a fronte del 32,5% della media OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico)
- **la bassa inflazione** che si è determinata per più di 25 anni dopo l'intesa Governo/Parti sociali del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi, non si è tradotta in recupero salariale da parte della contrattazione tra le parti ed abbiamo assistito ad un costante e cospicuo rinvio dei rinnovi contrattuali nazionali, sia nel settore privato che in quello pubblico, e ad una timida e limitata diffusione della contrattazione decentrata per recuperare al salario la produttività aziendale (20%). Con la vigorosa ripresa dell'inflazione dopo la pandemia è venuta ancor più in evidenza l'inadeguatezza dei salari e della relativa strumentazione contrattuale.

QUADRO OCCUPAZIONALE E RETRIBUTIVO

QUADRO OCCUPAZIONALE

Abbiamo preso a riferimento il 2023 per fornire un quadro compiuto del dato occupazionale nel nostro Paese, che contava a fine 2023 di 23.729.000 unità (in aumento costante dal 2022), divisi in 18.689.000 dipendenti e 5.040.000 indipendenti.

I dipendenti erano: 15.737.000 a tempo indeterminato (in aumento costante dal 2022) e 2.952.000 a tempo determinato (in diminuzione costante). Sono occupati nei seguenti macrosettori: agricoltura 840.000, industria 4.772.000, costruzioni 1.537.000, servizi 16.603.000 (inclusi i dipendenti della P.A.: 3,3 milioni, dei quali il 59,4% donne, divisi in istruzione e ricerca 1.281.758, ministeri ed enti centrali 197.996, Regioni ed enti locali 491.000, sanità 681.855, magistratura, forze armate, corpi di polizia ecc. 576.257).

Occupati ripartiti geograficamente: 12.268.000 nord, 5.006.000 centro, 6.306.000 sud e isole.

Gli occupati lavorano in più di 4 milioni di imprese: per più del 90% sono microimprese (1-9 addetti), con però solo il 42% degli addetti totali e solo nell'1% grandi imprese sopra i 250 addetti, con però il 23% degli addetti.

La densità delle imprese ripartite geograficamente conferma la presenza di 82,6 imprese al nord ogni 1.000 abitanti, 72,4 al centro ogni 1.000 abitanti e 51,5 ogni 1.000 abitanti al sud ed isole.

QUADRO RETRIBUTIVO

I salari reali degli italiani, dal 1991 al 2022, sono rimasti pressoché invariati, con una crescita dell'1% a fronte di un 32,5% della media dei Paesi OCSE (rapporto INAPP, Istituto Nazionale per le Analisi delle Politiche Pubbliche).

La retribuzione media annua in Italia è al 21° posto su 34 Paesi OCSE. In tutti i Paesi i salari hanno subito negli ultimi due anni un colpo per la crescita dell'inflazione, in particolare dove il salario era già basso come in Italia.

A fine 2023, secondo i dati ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica), i contratti in attesa di rinnovo sono 23 e coinvolgono 6,5 milioni di dipendenti (52,4%).

Il tempo medio di attesa di rinnovo per i lavoratori con contratto scaduto è aumentato dai 20,5 mesi di gennaio 2023 ai 32,2 mesi di dicembre 2023.

Nella media del 2023 l'indice delle retribuzioni orarie è cresciuto del 3,1% rispetto all'anno precedente. Gli aumenti ci sono stati soprattutto nel pubblico impiego. Inoltre, la decelerazione dell'inflazione nel corso del 2023 ha ridotto la distanza tra la dinamica dei prezzi (IPCA, Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato) e le retribuzioni a circa tre punti percentuali da recuperare.

DIFFERENZE RETRIBUTIVE

Approfondendo la tematica retributiva nel nostro Paese, seguendo i dati dell'“osservatorio JobPricing”, vediamo che emergono diverse differenze a livello retributivo.

Esse riguardano: differenze territoriali tra micro, piccola, media e grande impresa, tra i settori, di genere, livello di istruzione ed età anagrafica.

Ci dicono, in modo quasi simmetrico con il mercato del lavoro e la struttura produttiva, che la **differenza del reddito annuo lordo dei dipendenti tra micro impresa e grande impresa è mediamente del 34%**; che **tra il RAL (Retribuzione Annua Lorda) del nord e quello del sud è di 3.700 euro**, che i salari più alti li troviamo in Lombardia, Lazio, Trentino, Liguria e Piemonte e quelli più bassi in Molise, Calabria, Sicilia e Basilicata; che la **differenza tra i RAL degli uomini rispetto alle donne è mediamente del 7,5%**; che l'inquadramento e livello retributivo degli **under 35 è del 15% inferiore alla media**; che il **reddito dei laureati rispetto ai non laureati è del 43% superiore e che vi è una significativa differenza tra lavoratori diplomati e chi ha solo scuola media.**

CARATTERISTICHE E CRITICITÀ MERCATO DEL LAVORO E DELLE RETRIBUZIONI

CARATTERISTICHE E CRITICITÀ MERCATO DEL LAVORO

Osservando il quadro occupazionale, guardando e confrontando la dimensione dell'occupazione italiana con la media europea, vediamo che in Italia abbiamo circa 4 milioni di occupati in meno e che questi sono soprattutto giovani e donne. La crescita occupazionale di questi mesi ha interessato prevalentemente maschi sopra i 50 anni.

Sul mercato del lavoro incombono i seguenti fattori: la demografia, il mismatch, il livello di istruzione, l'occupazione giovanile, l'occupazione immigrata, il lavoro nella P.A. (Pubblica Amministrazione), le politiche all'impiego.

1. **DEMOGRAFIA:** Negli ultimi 5 anni la popolazione in età di lavoro (15/64 anni) è diminuita di 756 mila persone. Nel solo 2022 di 133 mila. Negli ultimi 25 anni la popolazione italiana è invecchiata, portando la media d'età da 38 a 44 anni. Nei prossimi anni avremo una costante perdita di persone in età lavorativa dai 15/34 e dai 35/45 anni, con problemi a reperire risorse lavorative in grado di rispondere all'offerta di lavoro.
2. **MISMATCH:** incontro tra domanda e offerta è disallineato; interessa l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, il livello di istruzione e di formazione in rapporto alle nuove competenze richieste dai fabbisogni professionali delle imprese. Il rapporto Unioncamere ci dice che nel 2024 le imprese hanno bisogno di assumere circa 400.000 persone/MESE, metà delle quali di difficile reperibilità per mancanza di candidature. Si richiedono più competenze digitali, tecnico ambientali, relazionali e più diplomati e laureati ma anche operai specializzati e personale non qualificato nel terziario. Il tutto in presenza di una popolazione giovanile di circa 3 milioni di persone tra i 15/34 anni che non studiano né lavorano (il doppio rispetto alla media UE). Il tutto ci dice che, nonostante le buone performance occupazionali, abbiamo un mercato del lavoro "malato"
3. **OCCUPAZIONE IMMIGRATA:** la forza lavoro straniera immigrata continua ad essere concepita ed utilizzata, con nuove forme di schiavismo, come forza lavoro a basso costo ed irregolare che disumanizza il rapporto di lavoro e va ad alimentare il dumping salariale e concorrenziale, nonostante le formalità dei Decreti Flussi che vengono aggirati diffusamente. Stanno con forza emergendo in modo diffuso tali forme delinquenziali (caporalato) in Agricoltura, Costruzioni, Turismo.
4. **LIVELLO DI ISTRUZIONE:** commisurato con i titoli di studio, in Italia la popolazione tra i 15/64 anni ha, per circa il 40%, il titolo di scuola elementare e media, stiamo recuperando rispetto all'Europa con il numero di diplomati e laureati ma siamo sempre a più di 10 punti di scarto. Teniamo inoltre conto che la trasformazione digitale ed ecologica, unita alle innovazioni di prodotto ed organizzative dei sistemi produttivi e dei servizi, richiedono sempre più ai profili professionali dei lavoratori nuove competenze, formazione continua e livelli di istruzione di diploma e laurea.
5. **LAVORO NELLA P.A.:** La P.A. è stata assoggettata per più di 20 anni al blocco delle assunzioni e ai tagli lineari di bilancio. La P.A. italiana nel 2021, ad eccezione del settore sanitario, ha registrato ancora un calo dei dipendenti. Il lavoro pubblico italiano è il 13,4% dei lavoratori totali, a fronte del 19,6 della Francia, del 16% del Regno Unito e del 15,9% della Spagna. È inoltre una P.A. "anziana", con un'età media di 50 anni, scarsamente formata nell'aggiornamento (ore di formazione più che dimezzate) in difficoltà nell'offrire servizi adeguati a cittadini ed imprese eppure chiamata ad essere uno dei motori della ripresa. Soprattutto se guardiamo ai prossimi dieci anni, dove circa un milione di dipendenti (1 su 3) lasceranno il lavoro per la pensione, in particolare insegnanti e personale sanitario.
6. **LE POLITICHE ALL'IMPIEGO:** lo Stato ha investito sempre meno nelle politiche attive del lavoro, con una spesa dello 0,22% del pil contro lo 0,61 della media europea. Questo lo si vede ancor più nei servizi all'impiego (0,22% contro 2% UE). Mentre siamo allineati con la spesa per le politiche passive. Si spende molto, senza confortanti risultati, su detassazione e decontribuzione delle assunzioni. Dati del rapporto Inapp 2023. Servizi all'impiego: siamo ad oggi con soli 555 CPI (Centri Per l'Impiego) in Italia, con circa 8 mila addetti che dovrebbero gestire i servizi per disoccupati, inattivi, assegni di inclusione ecc. Per un confronto, utile a comprendere la dimensione del problema, basti dire che in Italia abbiamo 1 operatore

ogni 400 disoccupati ed in Germania e Francia 1 ogni 40 disoccupati. Per esemplificare ulteriormente, nella città di Milano abbiamo 2 soli CENTRI DI IMPIEGO e in quella di Roma sono 5. Sono due città importanti per numero di abitanti e di imprese.

SICUREZZA SUL LAVORO E CONCEZIONE/PERCEZIONE DEL LAVORO

Per completare la disamina delle caratteristiche e criticità del mercato del lavoro, evidenziamo due ulteriori tematiche: la **SICUREZZA SUL LAVORO**, infortuni, mortalità, e la nuova percezione del lavoro da parte delle persone, maturata dopo la pandemia.

SICUREZZA SUL LAVORO

Numerosi sono stati in questi due anni gli incidenti/tragedie sul lavoro, con numerose morti. Avvengono soprattutto nella catena degli appalti e subappalti, dove mancano ancora nuove regole e disposizioni sulle responsabilità del committente e sulle aziende appaltatrici in tutta la catena. Ci stiamo riferendo alla congruità patrimoniale, organico e personale dipendente, attrezzature e macchinari, conoscenze operative delle aziende appaltatrici per concorrere ai bandi di gara.

In secondo luogo, è necessario rafforzare la formazione nei luoghi di lavoro sulla **PREVENZIONE**, progettare i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro tenendo conto della sicurezza.

In terzo luogo, si devono rafforzare i controlli con nuove assunzioni di ispettori e con un monitoraggio digitale di tutta la catena delle strutture dedicate, interconnettendo i dati di Inps, Inail, Asl, Agenzia delle Entrate ed i settori interessati. Serve per il contrasto anche alla vasta area del lavoro irregolare, invisibile, del caporalato, che coinvolgono decine di migliaia di persone immigrate. Servono nuove politiche, normative, strumenti di gestione dell'immigrazione, dei flussi migratori ed i controlli uniti ad una nuova politica inclusiva.

NUOVA CONCEZIONE/PERCEZIONE DEL LAVORO

Dopo la PANDEMIA si è evidenziato una percezione del lavoro diversa da parte delle persone al lavoro.

Nei vari e recenti rapporti degli istituti di rilevazione sul gradimento del lavoro è emerso che una parte importante di chi lavora ritiene il lavoro da casa, da remoto (smart working), una condizione primaria per il suo impiego. Una esemplificazione: nell'area metropolitana milanese, dopo la fine della pandemia, sono state decine di migliaia le dimissioni volontarie da una azienda per andare in un'altra che garantisce il lavoro da remoto.

Inoltre, nei sondaggi tra i lavoratori è ancora maggioritaria la domanda di lavoro in rapporto alla quantità di reddito e welfare offerte, ma si sta ampliando la platea delle persone che ritengono determinante nel proprio lavoro la realizzazione, la formazione, l'opportunità di crescita professionale e le condizioni di un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata.

CARATTERISTICHE E CRITICITÀ SISTEMA RETRIBUTIVO

Abbiamo, nei precedenti punti, considerato gli andamenti delle retribuzioni in Italia negli ultimi 30 anni, anche in un rapporto internazionale, e analizzato il quadro retributivo nel nostro Paese. Dopo l'intesa tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993, la dinamica dei salari e delle retribuzioni è stata affidata nel nostro Paese alla contrattazione.

Tale intesa prevede che i CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) devono recuperare il potere d'acquisto dei salari rispetto all'inflazione in base ad un indicatore (IPCA) e che la contrattazione decentrata deve recuperare al salario parte della produttività creata in azienda.

La contrattazione copre ad oggi più del 97% dei lavoratori, ma non è riuscita a garantire la crescita dei salari e a dare una spinta verso la crescita della produttività.

Inoltre è aumentata a dismisura la frammentazione contrattuale, al punto che vi sono circa 1000 CCNL depositati al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) dei quali solo circa 300 sono firmati da OOSS (Organizzazioni Sindacali) maggiormente rappresentative.

Dal 1993 al 2021 si è goduto di una bassa inflazione ma l'Italia, diversamente dagli altri Paesi europei, ha avuto una bassa crescita del pil pro capite, solo 19 punti, mentre la media europea è stata di 46 punti, più del doppio.

Lo stesso dicasi dell'**andamento della Produttività del lavoro, della produttività totale dei fattori, del dato della spesa in ricerca e sviluppo pubblico e privato in Italia in rapporto al pil. Sono costantemente nella posizione da fondo classifica rispetto al resto UE.**

CONSIDERAZIONI

Per cui l'attuale contesto inflattivo e retributivo ha portato in evidenza:

- che permangono nel sistema retributivo ancora considerevoli differenze tra uomini e donne, giovani e meno giovani, tra sud e centro nord;
- che i dipendenti, in particolare laureati e diplomati, delle medie e grandi aziende o di settori innovativi collocati prevalentemente al centro nord riescono a difendersi ma non a recuperare interamente lo scarto inflattivo;
- mentre tutti gli altri registrano una ulteriore perdita dei salari medi reali in rapporto all'inflazione (mancano ancora diversi punti da recuperare) con uno scivolamento preoccupante verso la povertà relativa di famiglie con persone che lavorano;
- che vi è una diffusione del salario sottopagato e mal retribuito fotografato da un pil a crescita sotto l'1% ed un'occupazione in continuo aumento;
- che vi è il disagio, il ricatto, la vulnerabilità sociale di diversi milioni (3) di lavoratori, compresi gli immigrati, che non hanno nessuna o insufficiente copertura contrattuale.

QUALI SONO STATE LE SCELTE E LE CRITICITÀ CHE CI HANNO LIMITATO NELL'ESSERE PERFORMANTI COME GLI ALTRI PAESI EUROPEI IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E RETRIBUZIONI?

Sostanzialmente e sinteticamente per tre ragioni di fondo:

La prima: si è gestita la liberalizzazione del mercato del lavoro pensando che il mercato e le agenzie private accreditate sopperissero al Pubblico nello svolgimento delle funzioni di occupabilità dei lavoratori che hanno perso il lavoro o sono in cerca di occupazione. Da qui lo scarso investimento pubblico negli anni nei Cip e nelle politiche attive.

La seconda: si è gestito nei processi organizzativi del mercato del lavoro la flessibilizzazione del lavoro introdotta con le leggi Treu, Biagi ed il Job Act come un'operazione di compressione dei costi del lavoro e non invece come forme di lavoro da remunerare "giustamente" rispetto a quelle ordinarie, proprio perché flessibili.

Inoltre, contestualmente alla modifica di leggi di garanzia, sicurezza e protezione delle persone sul posto di lavoro, si doveva introdurre e strutturare nel territorio altrettanto efficaci disposizioni e strumenti di protezione sociale in modo che il lavoratore potesse cambiare più posti di lavoro con continuità occupazionale, formazione di nuove competenze ed un giusto salario (flexsecurity). Tutto questo è stato scritto nelle leggi ma ha avuto difficoltà nell'attuazione.

La terza: sul versante delle dinamiche e politiche salariali, con l'avvento della seconda repubblica (1994), non si è dato continuità al nuovo modello di contrattazione stipulato tra le parti e Governo del 23 Luglio 1993 dispiegando così a pieno le potenzialità del livello nazionale per recuperare l'inflazione e quello aziendale per recuperare salario dalla produttività ma è iniziata invece la fase della disintermediazione perseguita dai vari governi che si sono succeduti che ha privilegiato il rapporto diretto con il cittadino senza appunto coinvolgere

i corpi intermedi. Per cui la politica, soprattutto quella populista e sovranista, con messaggi misti di rassicurazioni e anti élite ha fatto diventare oggetto strumentale di campagna elettorale i temi delle pensioni, della precarietà lavorativa e sociale agendo sugli effetti e non sulle cause. E continua a farlo creando così un doppio corto circuito dal quale non ne siamo ancora usciti: da una parte si deresponsabilizzano le parti sociali su materie di propria competenza e dall'altra il Governo diventa controparte e non più una Istituzione di garanzia per tutti.

UNA NUOVA POLITICA DEL LAVORO E DEI SALARI

PREMESSA

Sulla base di questi dati, riflessioni, e considerazioni, emerge che le politiche adottate dai vari Governi nel corso di questi decenni attraverso la liberalizzazione del mercato, gli incentivi fiscali e contributivi alle assunzioni, la flessibilità all'entrata ed uscita dal lavoro, non siano riuscite a risolvere il divario occupazionale con gli altri Paesi europei. Da qui **pensiamo che il nostro Paese abbia bisogno di una nuova politica sul lavoro in termini di occupazione e salari che guardi al sistema Paese e che il nostro partito possa agire proponendola anche alle altre forze della coalizione di centrosinistra.**

Ne ha bisogno il Paese e ne hanno bisogno i giovani, i lavoratori, le donne e le persone che si trovano in difficoltà.

Infatti, pur con le diverse caratteristiche di un Paese con tante piccole imprese familiari rispetto agli altri Paesi europei equivalenti, emerge che nella ripartenza del dopo Covid-19 il nostro sistema Paese si sia adagiato sulla competizione da bassi costi del lavoro espandendo il sommerso e l'elusione contrattuale e fiscale in molti settori e non sulla capacità di innovare e investire, in questo caso, nelle politiche attive all'impiego, nel sociale, nella formazione e nella contrattazione.

In tale scenario stiamo invece assistendo ad una politica di questo Governo che toglie il contestato reddito di cittadinanza e lo sostituisce con le misure di Assegno d'inclusione ed il Supporto per la formazione ed il lavoro destinato ai soggetti definiti occupabili, e poco importa se si è diminuita la platea dei beneficiari da 2,1 milioni a 1,2 milioni risparmiando sulle spalle dei più deboli 1,7 miliardi (ci si aspettava che cambiando lo strumento comunque rimanessero le stesse risorse per contrasto a povertà e disoccupazione). Inoltre, stanziando 2,7 miliardi fino al 2027 per decontribuzione per giovani e donne assunti a tempo indeterminato fino al 31/12/2025, e poco importa se non vi è un allineamento tra la domanda e l'offerta del lavoro in base alle competenze e titoli di studio e vi sono ancora più di 1,7 milioni di giovani che non studiano né lavorano.

Infine, nella finanziaria 2024/25, si prevede di prorogare la decontribuzione e defiscalizzazione per i redditi fino a 35.000 euro con un aumento per la fascia mediana di 100 euro al mese e poco importa se il sistema della contrattazione, dove l'istituzione Governo è parte garante, non rispetta i rinnovi contrattuali e non si recupera al salario parte dei profitti che molte attività settoriali hanno realizzato in questi periodi.

Senza dimenticare che gli interventi di sostegno, per avere realmente ricadute positive, devono essere strutturali in quanto ancorati a nuovi assetti di politiche del lavoro e salariali, e non circoscritti alla durata di una singola finanziaria.

OBIETTIVI ED AREE DI INTERVENTO NUOVA POLITICA

Come obiettivi serve realizzare e dare concretezza agli indirizzi del PNRR nella misura lavoro attraverso però un disegno riformatore delle politiche del lavoro e dei salari per potenziare l'occupazione di giovani e donne, per togliere dalla precarietà molte/i lavoratrici/ori, per potenziare con forza le competenze, l'istruzione e la formazione di tutto il capitale lavorativo del nostro Paese e per realizzare un sistema della contrattazione che garantisca un recupero certo dell'inflazione e della produttività in modo che il salario percepito sia giusto e dignitoso.

Le aree di intervento riguardano: il recupero del gap occupazionale con gli altri Paesi europei, programmare le conseguenze del calo demografico nel mercato del lavoro ed in rapporto all'immigrazione, occuparsi specificamente di quasi due milioni di giovani Neet, occuparsi specificamente di decine di migliaia di lavoratori che nella loro transizione occupazionale avranno bisogno di essere sostenuti ed accompagnati da un posto di lavoro all'altro, programmare la formazione di nuove competenze da immettere nel mercato del lavoro per gestire e non subire la transizione digitale ed ecologica, occuparsi specificamente del lavoro Pubblico attraverso un piano di nuove assunzioni e di uno strutturato piano di formazione continua per nuove competenze e soprattutto di una programmazione del turnover. Riguardo ai salari dare alla contrattazione tra le parti la esigibilità salariale dei recuperi dell'inflazione e della produttività/profitti con il Governo a garanzia del processo rivisitando il protocollo del 23 luglio 1993 e inserendo all'interno della nuova struttura anche il salario minimo.

LE PROPOSTE PER UNA NUOVA POLITICA

Per dare sostanza alla nuova politica del lavoro e dei salari vi è bisogno, come dicevamo, anzitutto di un disegno riformatore che si articoli nelle seguenti azioni:

1. Una politica ed una Governance istituzionale che guardi e tenga insieme le politiche attive, le politiche passive ed i servizi all'impiego e che tale politica si sviluppi a partire dagli investimenti previsti dal PNRR e dai fondi strutturali europei (12, 63 mld euro) per le componenti politiche del lavoro, a partire dalla strutturazione dei programmi nazionali avviati dai precedenti governi: GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori), Piano di Potenziamento dei Centri all'Impiego, Piano delle Nuove Competenze. L'attuazione di tali programmi e politiche attive previste dal PNRR è considerata propulsore di crescita del pil (Def prevede +1,5 al 2026) perché essi porteranno un aumento stabile dell'occupazione verso gli indici e i tassi degli altri Paesi europei.

2. Intervenire sull'articolo 39 della Costituzione per ridurre al minimo, attraverso le condizioni contrattuali, il dumping tra imprese e tra lavoratori. Definire la rappresentanza non già per limitare la libertà di organizzazione e contrattazione di una parte di imprese e associazioni sindacali ma per dare effettività e valore alla maggiore rappresentatività nella contrattazione ed allo spirito dell'articolo 36 che parla di proporzionalità e sufficienza che devono essere salvaguardate nel dato globale della retribuzione al di là delle diverse forme e specificità nei contratti.

3. Dare seguito allo spirito dell'art. 46 della Costituzione: “ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”. La nuova cultura del lavoro e le sfide attuali di digitalizzazione, transizione ecologica ed energetica richiedono che l'impresa diventi sempre più un luogo di crescita economica attraverso la valorizzazione e la partecipazione di tutti i collaboratori.

4. Rivisitare e riadattare, attraverso una nuova intesa tra parti sociali e Governo, il protocollo del 23 luglio sugli assetti della contrattazione dando pienezza di ruolo alle parti sociali con il Governo garante dell'applicazione e realizzazione del nuovo assetto che dovrà ridurre il gap salariale reale nel futuro prossimo rispetto alla media europea e dovrà considerare il certo recupero del potere d'acquisto dei salari, la destinazione di parte della produttività al salario e verificare analiticamente l'introduzione di un salario minimo come clausola di salvaguardia del rispetto degli andamenti salariale e contrattuali. Si dovranno prevedere sessioni annuali di incontro che esaminino dati ed indicatori da tenere prima della legge di bilancio.

5. Su Salute e Sicurezza del lavoro bisogna attuare il programma del PNRR riguardo l'aumento delle Ispezioni e la riduzione del lavoro sommerso. Alla patente a punti e crediti per le imprese serve affiancare contemporaneamente l'assunzione degli Ispettori del lavoro e l'unificazione strutturale di tutti i tipi di ispezione tra Ministero del lavoro, Inail, Inps unitamente alla interoperabilità delle banche dati degli Enti. Come bisogna dare seguito alla produzione degli indicatori di riduzione del lavoro sommerso, al finanziamento degli incentivi all'emersione del lavoro domestico.

6. Immigrazione: revisione delle disposizioni legislative e dei decreti attuativi in direzione dell'immigrazione legale con il controllo e gestione dei Decreti Flussi nella loro implementazione e attuazione. Misure necessarie, ormai, per rispondere ai fabbisogni occupazionali delle nostre imprese colmando anche il buco demografico e per rendere tracciabile, regolare e sicuro l'impiego degli immigrati da parte delle aziende.

LE AZIONI E LE POLITICHE DI INTERVENTO

Il quadro delineato dalle proposte per una nuova politica ha bisogno però di politiche ed azioni attuative che ne sostengano la realizzazione. Esse si possono concentrare in queste priorità:

- **Centri all'impiego:** l'attuale assetto/strutture in Italia è composto da: 555 CPI, circa 8000 operatori con una media di 400 disoccupati da assistere ad operatore. Ben lontani dai livelli strutturali degli altri Paesi. Bisogna investire bene, con progettualità, le risorse economiche. Non basta avere piattaforme informatiche (**SIISL**, Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) avanzate ed aperte, vi è bisogno di incrementare, ridisegnare, riorganizzare i centri all'impiego in ogni territorio sulla base di nuovi indicatori di efficacia ed inclusività del mercato del lavoro. Un luogo dove vi sia un organico adeguato, formato, e nuove attrezzature e sistemi informativi che consentano la presa in carico attiva delle persone (naspi, disoccupazione, cassa integrazione straordinaria, Neet) attraverso il bilancio delle competenze, l'orientamento, la formazione e la riqualificazione, per favorire l'incontro tra domanda ed offerta del lavoro e l'occupazione. Presa in carico significa assistere la persona in tutte le fasi del processo, che devono essere monitorate ed attivate in tutte le fasi.
- **Una politica, una strumentazione ed un'azione dedicata** di presa in carico dei giovani che non studiano né lavorano (Neet) per inserirli in percorsi di inclusione formativa e lavorativa.
- **Una politica di miglioramento delle norme sui congedi parentali** insieme ad una azione che preveda presenza e organizzazione in tutti i territori del Paese degli asili nido e dell'infanzia (PNRR) per permettere alle giovani famiglie di poter lavorare e conciliare gli impegni familiari.
- **Una politica sistematica di potenziamento delle competenze e istruzione** delle persone che lavorano o che stanno cercando lavoro, allineata ai bisogni professionali delle imprese.
- **P.A.:** nei prossimi dieci anni saranno circa un milione i dipendenti che lasceranno la P.A. per pensionamento. Serve una nuova politica anticipatoria delle risorse umane, di programmazione del reclutamento, formazione e livelli salariali per tutto il lavoro Pubblico.
- All'interno dell'attuazione delle politiche attive dobbiamo considerare, per fare fronte al consistente calo demografico di persone italiane nel mercato del lavoro, di attuare una **NUOVA POLITICA DELL'IMMIGRAZIONE**. Non già per occupare i posti dei lavoratori italiani ma per riempire i vuoti lavorativi che la dinamica demografica ha creato. Non basata sulla deportazione in costosissimi centri fuori dal nostro Paese e in una politica passiva, assistenziale dell'immigrazione, ma basata sul potenziamento e sulla gestione di flussi regolari e legali per fare incontrare le richieste di lavoro delle nostre aziende e sul riorientamento delle strutture di accoglienza in azioni di insegnamento della lingua e formazione lavorativa di base.
- Per favorire le politiche salariali e contrattuali, unitamente alla partecipazione del lavoro nelle imprese, sarebbe importante che le retribuzioni aziendali dei lavoratori, agganciate a programmi di produttività o a partecipazione alle decisioni od al capitale aziendale, godessero di un sistema fiscale ulteriormente incentivato.
- Come anche nuovi strumenti e disposizioni in materia di gestione degli impieghi finanziari dei **fondi previdenziali e sanitari complementari** sarebbero da strutturare in direzione di una democrazia economica più compiuta e di un sostegno alla infrastrutturazione del nostro Paese.

Roma, 18-19 gennaio 2025