



Centro Democratico
Dipartimento Lavoro
Fulvio Giacomassi
dipartimenti@ilcentrodemocratico.it

PROPOSTE PER IL LAVORO

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 la formula: "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 per l'impiego e la formazione professionale.

La situazione occupazionale e salariale del nostro paese è da decenni inferiore alla media degli altri paesi europei.

Detto questo, ci siamo domandati come mai nel nostro paese, anche nel 2023 con una performance occupazionale eccezionale, abbiamo da decenni un tasso di occupazione mediamente del 10% inferiore alla media europea. Come mai sempre negli ultimi 30 anni il salario degli italiani è cresciuto solo del 1% a fronte del 32,5% della media Ocse?

Pur sapendo che i posti di lavoro non si creano con decreto ministeriale, certamente nelle politiche pubbliche sull'impiego, sul lavoro e nei servizi le azioni messe in campo in questi trent'anni non hanno dato i risultati attesi. Così come dopo il contrasto all'inflazione avvenuto ai primi anni '80, attraverso la sterilizzazione dei punti di contingenza ed in seguito con un protocollo – il 23 luglio 1993 – intervenuto tra Governo Ciampi, Associazioni datoriali ed OO SS sulla politica dei redditi e sulla determinazione di un nuovo modello di contrattazione tra le parti incentrato su due livelli: nazionale per recuperare il potere di acquisto del salario eroso dall'inflazione sulla base dell'indicatore Ipca e l'altro aziendale o territoriale per recuperare al salario parte della produttività creata nell'impresa, si è riusciti ad avere un'inflazione bassa per 30 anni, ma non a salvaguardare una crescita costante dei salari.

I dati occupazionali e salariali

Diciamo questo perché i dati Istat ed Eurostat sull'occupazione ci consegnano una realtà italiana ad un **tasso del 61,5% con la media Ue al 75,3%** nel terzo trimestre 2023. Lo stesso dicasi per il **tasso di occupazione femminile del 52,5% contro la media Ue del 65%, per quella giovanile (15/29 anni) del 33,8% contro il 49,2% europeo**, per quella maschile del 69.2% contro il 74,8 % europeo. Infine la nuova situazione occupazionale conferma la forte e costante **disomogeneità dell'occupazione nel territorio nazionale con un centro nord allineato al 70% europeo ed un sud sotto il 50%**.

In merito al mercato del lavoro incombono la **demografia e il mismatch**, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e il livello di istruzione e formazione in rapporto alle nuove competenze. La popolazione in età lavorativa è diminuita negli scorsi 5 anni di 756.000 persone, I nuovi 500.000 occupati nel 2023 hanno un'età per il 90% superiore ai 50 anni. Il rapporto Unioncamere ci dice che nel 2024 le imprese hanno bisogno di

assumere più di 500.000 persone, metà delle quali di difficile reperibilità per mancanza di candidature. **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) ci dice che nonostante le buone performance occupazionali abbiamo un mercato del lavoro malato.**

Inoltre, riguardo al 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.

Altra situazione è **quella del Lavoro Pubblico**: è stato assoggettato 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 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 per insegnanti e personale sanitario.

Sul **versante salariale**, dopo l'accordo del 23 luglio 1993, il nostro paese non è riuscito a sfruttare un lungo periodo di bassa inflazione per adeguare i salari e spingere sul recupero di importanti e necessari margini di produttività (Istat 1995/2020: produttività del lavoro +0,4 (+1,5 Ue), produttività del capitale -1,1 annuo, produttività dei fattori -0,1 annuo).

Per cui la **contrattazione che copre ad oggi più del 97% dei lavoratori non è riuscita a garantire la crescita dei salari, in particolare della parte collegata alla produttività** (aziendale e territoriale) ed anche a garantire un rispetto delle scadenze e rinnovi dei Contratti di lavoro (sono più di 7 milioni ad oggi i lavoratori che aspettano da anni il rinnovo), con la inevitabile conseguenza di un impoverimento di buona parte del lavoro di fronte all'impennata dell'inflazione a partire dal 2021 ed in particolare per i lavoratori non coperti dalla contrattazione (circa 3 milioni).

Quali sono state le scelte e le criticità che ci hanno impedito di essere performanti come gli altri paesi europei?

Sulla base di queste brevi analisi ci siamo domandati: quali sono le scelte operate e le criticità che in questi 30 anni ci hanno impedito di essere, al netto delle scelte di politica economica ed industriale, performanti come gli altri paesi europei sulle politiche del lavoro e salariali?

Sostanzialmente per tre ragioni di fondo.

La prima: si è gestita la liberalizzazione del mercato del lavoro pensando che il mercato e le agenzie private riuscissero a svolgere le funzioni di occupabilità dei lavoratori che hanno perso il lavoro o sono in cerca di occupazione. A distanza di 20 anni le agenzie si sono stabilizzate nella copertura del 20% del mercato del lavoro e 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 per mille contro 2 per mille Ue). Mentre siamo allineati con la spesa delle politiche passive. Si spende molto senza confortanti risultati su detassazione e decontribuzione delle assunzioni. Dati del rapporto Inapp 2023. Infatti, siamo ad oggi con soli 555 Cip in Italia con circa 8 mila addetti che dovrebbero gestire i servizi per disoccupati, inattivi, reddito di cittadinanza ecc. Per un confronto utile alla dimensione del problema basti dire che in Italia abbiamo 1 operatore ogni 400 disoccupati ed in Germania e Francia 1 ogni 40 disoccupati.

La seconda: si è gestita la flessibilizzazione del lavoro con l'introduzione di nuove forme e tipologie di contratti, che vanno dal lavoro interinale fino a quello a chiamata, come un'operazione di compressione dei costi del lavoro e non invece come forme di lavoro da remunerare maggiormente rispetto a quelle ordinarie proprio perché flessibili.

La terza: la flessibilità del lavoro, unitamente alle ulteriori modifiche all'articolo 18 in direzione del licenziamento per motivi economici, non ha garantito alle persone la sicurezza nel lavoro perché intervenendo e modificando un sistema di disposizioni lavorative e di protezione sociale incentrato sull'azienda si doveva costruirne un altro altrettanto efficace nel territorio in modo che il lavoratore

potesse cambiare più posti di lavoro con continuità occupazionale, formazione di nuove competenze ed un giusto salario (flexsecurity).

Sul versante delle dinamiche e politiche salariali con l'avvento della seconda repubblica (1994) non si è data continuità al nuovo modello di contrattazione tra le parti dispiegando a pieno le potenzialità del livello nazionale per recuperare l'inflazione e quello aziendale per recuperare salario dalla produttività, ma è iniziata la fase della disintermediazione perseguita dai vari governi che si sono succeduti che privilegia 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 assicurazioni 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. Per questo indirettamente si è innescata in parte una situazione di deresponsabilizzazione delle parti sociali in quanto i governi si sono intestati interventi sulle retribuzioni e sulla previdenza con il combinato disposto che è la parte politica e pubblica che deve risolvere i problemi salariali e sociali e non più le parti sociali.

Infatti i sindacati si rivolgono ora al governo e non più alle proprie controparti datoriali.

Inoltre in tale situazione, anche se vi sono state crisi finanziarie nel 2008, 2011 e quella pandemica, **non siamo riusciti a sfruttare gli anni di bassa inflazione per dare impulso alla produttività di sistema come hanno fatto gli altri paesi europei**, anzi si è continuato sulla strada della competizione da costi non rinnovando via via i contratti di lavoro alla loro scadenza, non rinnovando i contratti nazionali della pubblica amministrazione, non intervenendo sulla frammentazione dei contratti nazionali avvenuta attraverso la stipula di intese contrattuali tra parti poco rappresentative creando così aree di dumping tra aziende e di lavoratori sottopagati. Sono circa 1000 i contratti registrati al Cnel dei quali solo un terzo sono firmati da parti che hanno la rappresentanza di più dell'80% delle aziende e dei lavoratori in ogni settore. Tale nuovo contesto economico e sociale ha portato in evidenza l'ulteriore perdita dei salari medi reali in rapporto all'inflazione (Istat comunica che vi è stata una crescita salari ultimo anno del 3,1% e mancano però 6 punti di recupero inflazione) e soprattutto hanno evidenziato il disagio, la vulnerabilità sociale di diversi milioni (3) di lavoratori che stanno scivolando nella povertà e non hanno nessuna o insufficiente copertura contrattuale.

UNA NUOVA POLITICA DEL LAVORO

Sulla base di queste riflessioni e considerazioni emerge che le politiche adottate dai vari governi nel corso di questi decenni attraverso la liberalizzazione del mercato, incentivi fiscali e contributivi alle assunzioni, 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 Centro Democratico possa agire nel proporla anche alle altre forze della coalizione.

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

L'insufficienza dell'attuale Governo.

A maggior ragione perché questo Governo non ha una politica sul lavoro, se non quella di continuare ad agire sugli effetti ed aumentare la flessibilità, tagliare i sussidi di sostegno alla povertà e, nascondendosi dietro alla difesa della contrattazione, bocciare il salario minimo prevedendo sterili interventi su dumping contrattuale e scadenze contrattuali. Anche il miglioramento dei dati sull'occupazione che il governo si accredita non è minimamente legato a politiche sul lavoro ma al trascinarsi di politiche economiche dei precedenti governi.

Una nuova politica del lavoro si dovrà centrare sulle cause e non sugli effetti intervenendo sulle seguenti direttrici:

- il dato del patrimonio occupazionale del nostro paese, che è ancora a più di 10 punti in meno della media europea. **Mancano all'appello più di 3 milioni di occupati. Interessa, per evidenza, prevalentemente la fascia di Giovani e Donne e la distribuzione territoriale tra nord e sud;**
- il dato demografico, con la significativa perdita/diminuzione di popolazione in età di lavoro (15/64 anni) **ci troviamo con un mercato del lavoro con meno disponibilità di persone, più anziane e più in difficoltà nell'incontro tra domanda ed offerta;**

- abbiamo un **mercato del lavoro nel quale sono esclusi circa due milioni di giovani neet e aziende che non riescono a trovare candidati per le assunzioni**;
- la transizione energetica e digitale sta richiedendo al mercato del lavoro **nuove competenze, più diplomati e più laureati**;
- **il lavoro pubblico, per l'importanza che ha la P.A. nella ripresa economica, ha bisogno di nuove assunzioni, di programmare il turnover, di una grande formazione continua per nuove competenze**;
- **abbiamo, da un lato, decine di migliaia di lavoratori che avranno bisogno di essere accompagnati nella loro transizione occupazionale da un posto di lavoro all'altro e, dall'altro, dovremo rispondere al cambiamento di cultura del lavoro che richiede più partecipazione alla vita aziendale, più formazione, più welfare e più conciliazione tra vita lavorativa e vita personale**;
- sulle politiche salariali, pur tenendo viva l'istituzione del **salario minimo, vi sarà bisogno di rilanciare la contrattazione tra le parti sociali recuperando il protocollo del 23 luglio in termini di garanzia del rinnovo alle scadenze, di recupero salariale dell'inflazione e di spinta della contrattazione decentrata come motore del recupero della produttività. Bisogna inoltre superare il dumping contrattuale con la maggiore rappresentatività.**

LE PROPOSTE E LE AZIONI DI UNA NUOVA POLITICA

Su queste basi pensiamo che le nuove politiche del lavoro possano concretizzarsi sulle seguenti azioni:

- **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 la componente politica del lavoro a partire dalla strutturazione dei programmi nazionali avviati dai precedenti governi: Garanzia occupabilità (GOL), Piano di potenziamento dei centri all'impiego, Piano delle Nuove Competenze.**

Tali azioni devono perseguire l'obiettivo dell'incremento dell'occupabilità femminile e giovanile e di un incremento della formazione per nuove competenze.

Per questo servono:

- **più centri all'impiego in tutti i territori, con nuove funzioni di presa in carico delle persone (naspi, disoccupazione, cassa integrazione straordinaria, assegno di inclusione, neet) con più personale formato adeguatamente e nuove attrezzature**;
- **una politica, una strumentazione ed una azione dedicata di presa in carico dei giovani che non studiano e non lavorano, inserendoli 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 un lavoro, allineata ai bisogni professionali delle imprese**;
- **una nuova politica dell'immigrazione non certo basata sulla deportazione in costosissimi centri fuori dal nostro paese e in una politica passiva e assistenziale dell'immigrazione, ma basata su potenziamento e gestione di flussi regolari e legali per fare incontrare le richieste di lavoro delle nostre aziende, sul riorientamento delle strutture di accoglienza in azioni di insegnamento della lingua e formazione lavorativa di base.**

Sulle **politiche salariali** serve, accanto al salario minimo, concretizzare con azioni il ruolo istituzionale dei Governi nei confronti delle parti sociali, non sostituendosi ad essi, per **garantire lo sviluppo della contrattazione nazionale come recupero dell'inflazione e come garanzia di regolarità dei rinnovi alle scadenze e l'incentivazione fiscale della contrattazione decentrata come impulso alla produttività.**

Serve inoltre una riflessione seria su un eventuale intervento sull'articolo 39 della Costituzione in merito alla 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 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.

- 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**. In questo senso si potrebbe **dare seguito allo spirito dell'articolo 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".

- **In tale direzione per favorire le retribuzioni aziendali dei lavoratori agganciate a programmi di produttività o a partecipazione alle decisioni o al capitale aziendale, esse dovrebbero tendere ad essere totalmente defiscalizzate.**

Roma, 27/01/2024