

IL LAVORO NELLA GIUSTA TRANSIZIONE

**POLITICHE DI SVILUPPO E RELAZIONI
INDUSTRIALI PER UN LAVORO DI QUALITÀ**

ROMA 26/06/2025



1. Declino demografico;
2. Declino produttivo;
3. Forti divari territoriali;
4. Bassi livelli di istruzione, 23% di laureati tra gli occupati, contro 35% nell'Ue27;
5. Occupazione poco qualificata, sono inattive metà delle donne e metà delle persone al Sud;
6. Elevata diffusione di lavoro *precario* e *part time*;
7. Bassi salari, calo dei salari reali, 30% in meno della Germania → lavoro povero.



OCCUPAZIONE, SALARI E LAVORO POVERO NELL'ERA DELLA PRECARIETÀ

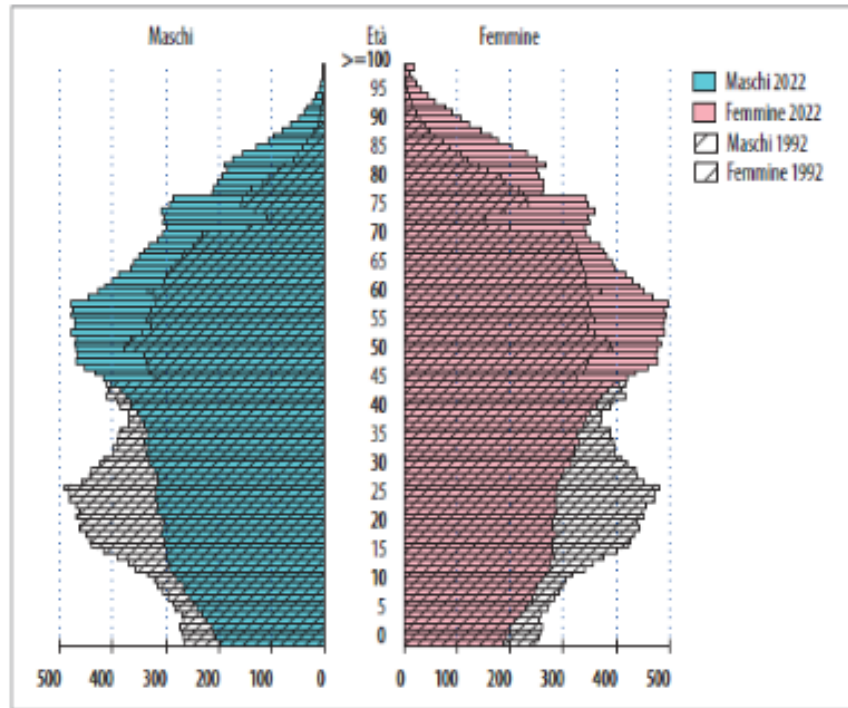
SFIDE DEL SINDACATO,
SFIDE DELLA DEMOCRAZIA

a cura di
VALERIO TATI

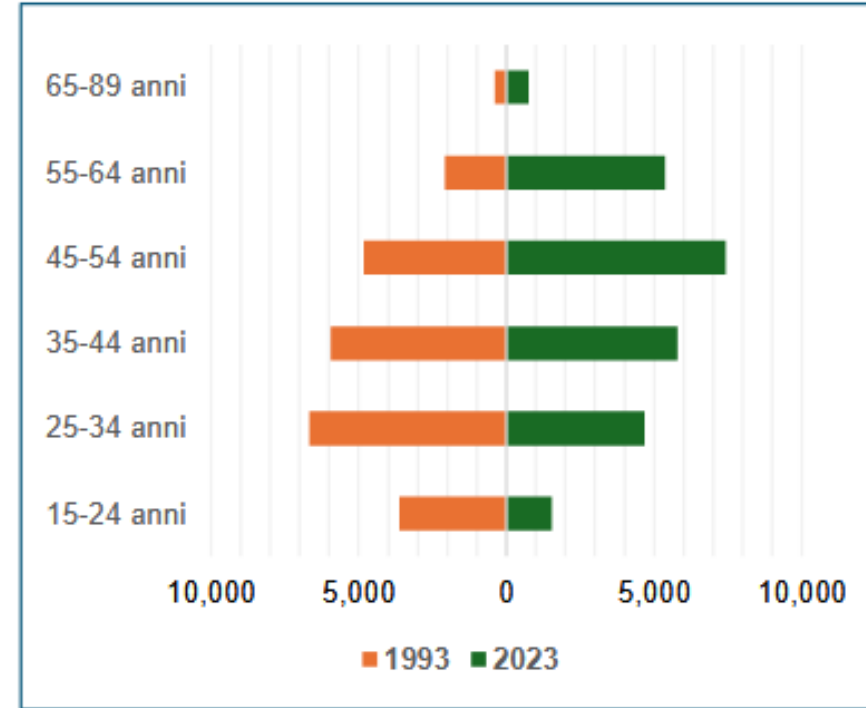


IL DECLINO DEMOGRAFICO IMPATTA SULL'ECONOMIA E SUL LAVORO

*Figura 1 - Piramide dell'età della popolazione italiana (1992 vs. 2022), a sinistra (valori in migliaia)
Forza lavoro per classe di età (1993 vs. 2023), a destra (valori in migliaia)*



Fonte: Inapp su dati Istat



Fonte: Istat

Da 30 anni l'età media della popolazione sale senza soluzione di continuità e quella della forza lavoro (occupati e disoccupati) anche più velocemente: il peso degli attivi under 35 era 43,7% nel 1993 ed è sceso a 24,3% nel 2023; specularmente, il peso degli over 54 è passato nello stesso periodo dal 10,5% al 24,0% (figura 1)

GIOVANI IN FUGA: L'ITALIA CHE SE NE VA

Tra il 2011 e il 2023, l'Italia ha visto emigrare circa **550.000 giovani tra i 18 e i 34 anni**. Un dato che da solo racconta molto, ma che diventa ancora più allarmante se si considera il saldo netto: **377.000 giovani in meno**, una perdita che continua ad allargarsi ogni anno.

Particolarmente significativo è il livello di istruzione di chi parte: **uno su due è laureato**, mentre circa un terzo ha almeno un diploma. Non si tratta solo di una perdita numerica, ma anche di un **esodo di capitale umano qualificato**, che impoverisce il futuro del Paese.

Secondo una stima della **Fondazione Nord Est**, il valore economico della formazione pubblica investita in questi giovani e poi persa all'estero raggiunge i **134 miliardi di euro**. Una cifra enorme, che tuttavia potrebbe persino essere sottostimata.

A rendere ancora più chiaro lo squilibrio: **per ogni giovane che arriva in Italia da un Paese avanzato, otto giovani italiani se ne vanno**.

Non è solo una questione demografica o economica: è una frattura sociale e culturale che pone una domanda urgente sul valore che l'Italia attribuisce al lavoro, al merito e al futuro delle nuove generazioni.

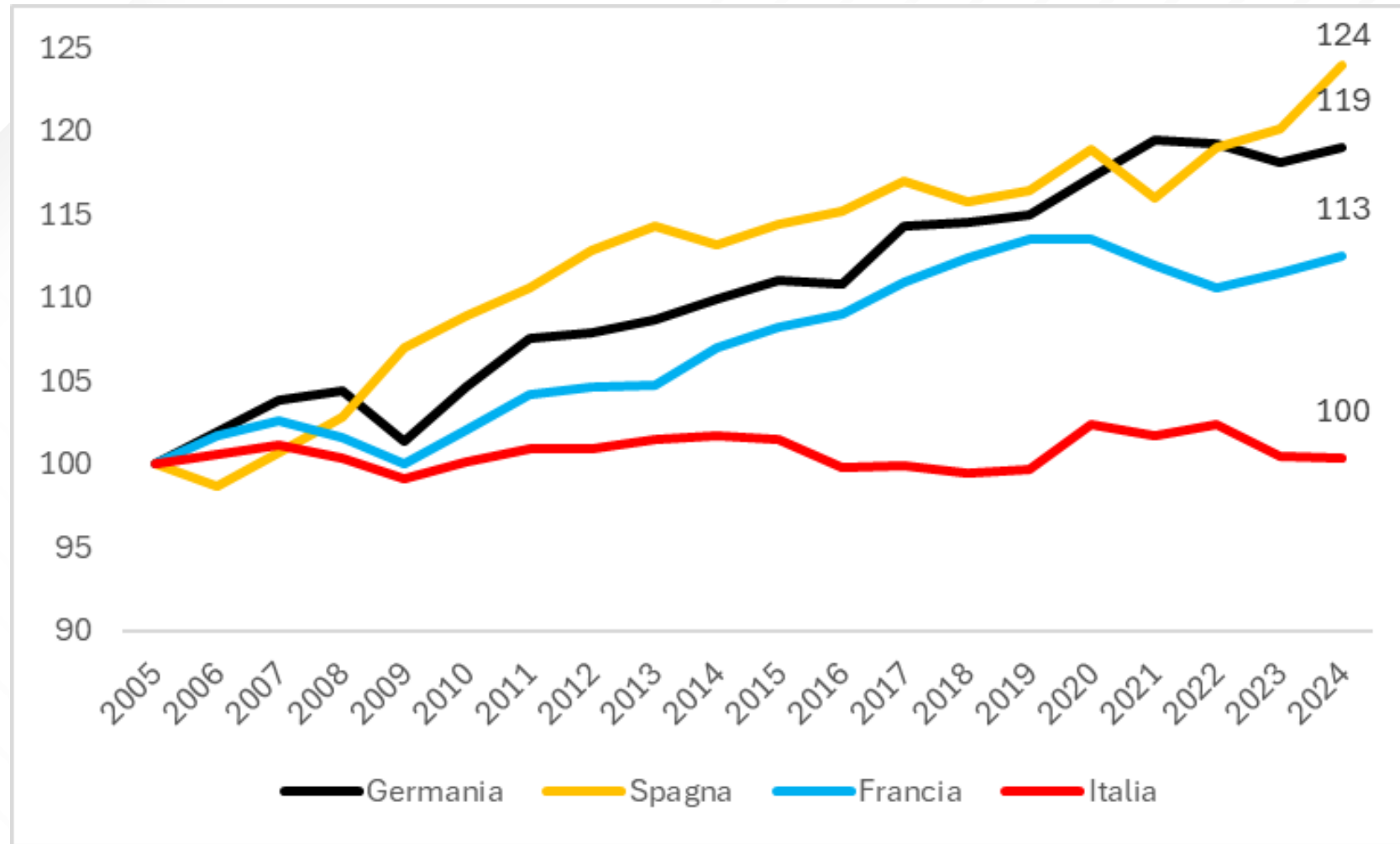
IL DECLINO DEMOGRAFICO IMPATTA SULL'ECONOMIA E SUL LAVORO

L'invecchiamento della popolazione impatta sull'economia e sul lavoro, con effetti rilevanti sui sistemi previdenziali e sui servizi sociali. Le sfide principali riguardano:

- 1. la carenza di manodopera giovane.** La riduzione del numero di giovani può compromettere la sostenibilità del welfare e la crescita economica a lungo termine. L'indice di ricambio, che confronta la popolazione prossima all'uscita dalla vita attiva (60-64 anni) con quella che sta per entrarvi (15-19 anni), mostra uno squilibrio crescente: questo indice che era prossimo all'unità nel 2005 (circa 100 soggetti in uscita per 100 in entrata) - è salito nel 2023 a 1,4 circa (140 persone in uscita per 100 in entrata).
- 2. l'aumento dell'età media dei lavoratori.** L'età media effettiva al pensionamento è salita, passando da 61 anni del 1997 a circa 67 anni nel 2023. Questo ritardo nell'uscita dal mercato del lavoro ha portato a un aumento del numero di lavoratori anziani.
- 3. la produttività e le competenze.** L'aumento della popolazione occupata anziana e l'emigrazione dei giovani più intraprendenti e formati hanno ripercussioni inevitabili sulla produttività complessiva del sistema economico.
- 4. la pressione sui sistemi previdenziali e sanitari.** La crescita della popolazione anziana implica una maggiore domanda di servizi sanitari e assistenziali, oltre a una maggiore pressione sui sistemi pensionistici

- Dal 2000 a oggi l'economia italiana ha avuto una lunga stagnazione.
- Il **PIL pro capite italiano** è oggi di 31 mila euro, poco più alto a prezzi costanti di quello del 2000.
- La **produttività per ora lavorata** è poco sopra i livelli del 2000 anche per la caduta degli investimenti
- Nel 2000 il PIL per abitante in Germania era poco più alto dell'Italia, oggi è più alto di un terzo.
- La produttività per ora lavorata in Germania è oggi di circa il 20% superiore a quella italiana.

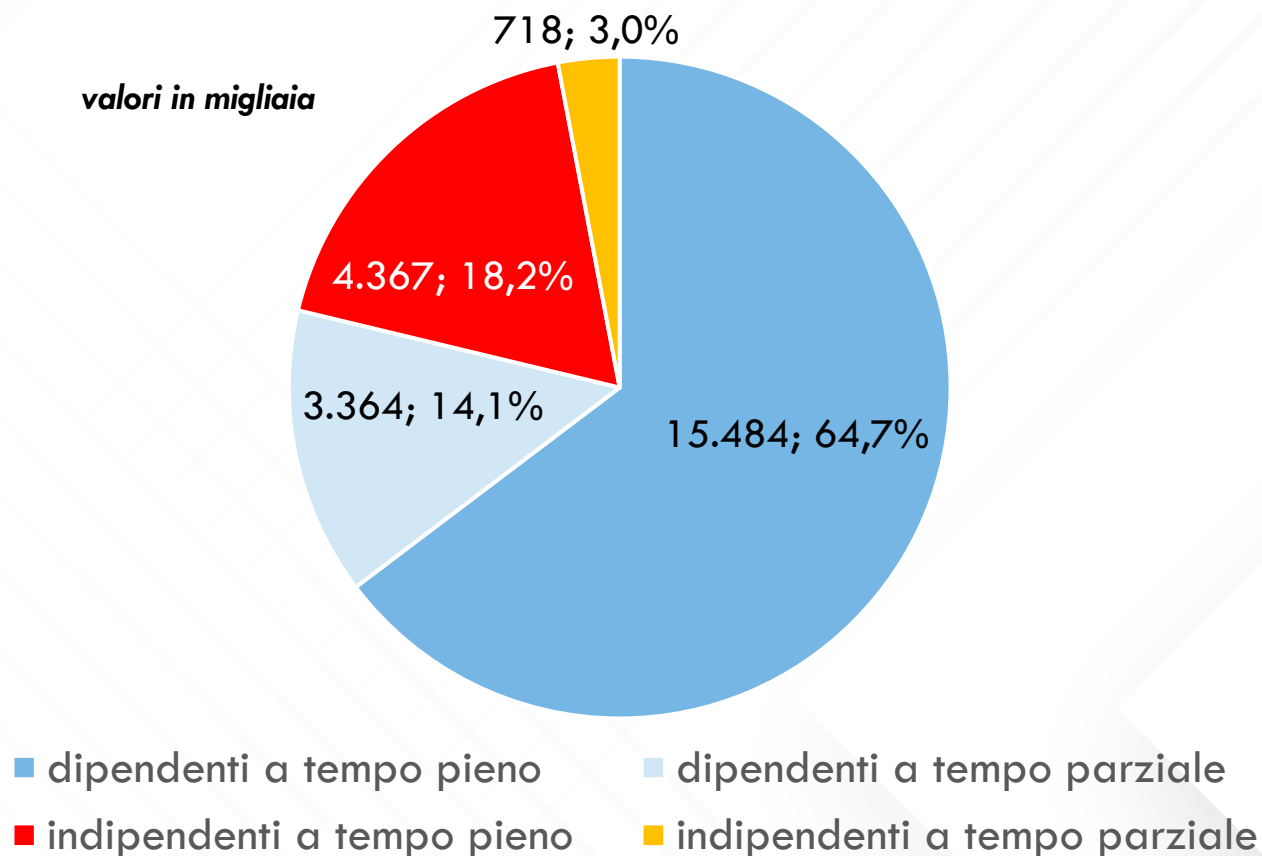
PIL PER ORA LAVORATA (PREZZI COSTANTI 2021); NUMERI INDICE, 2005=100



Fonte: Elaborazione FDV su dati ILO

L'OCCUPAZIONE NEL 2024

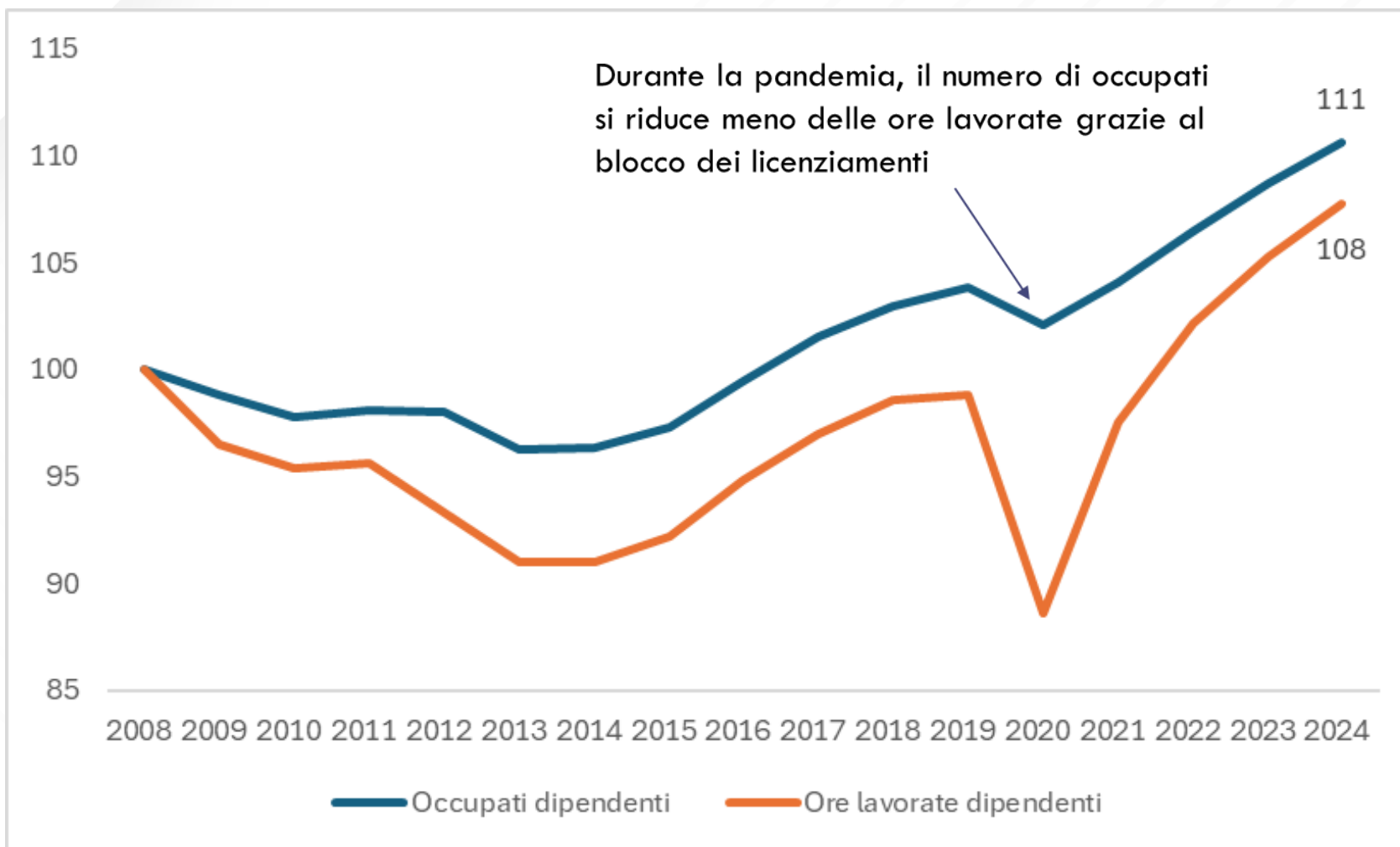
Nel 2024 gli occupati in Italia sono poco meno di 24 milioni, di cui quasi 19 milioni dipendenti (79%) e circa 5 milioni indipendenti. Gli occupati part-time sono complessivamente 4 milioni, dei quali quasi 3 milioni e 400 mila dipendenti.



Fonte: Elaborazione FDV su dati ISTAT

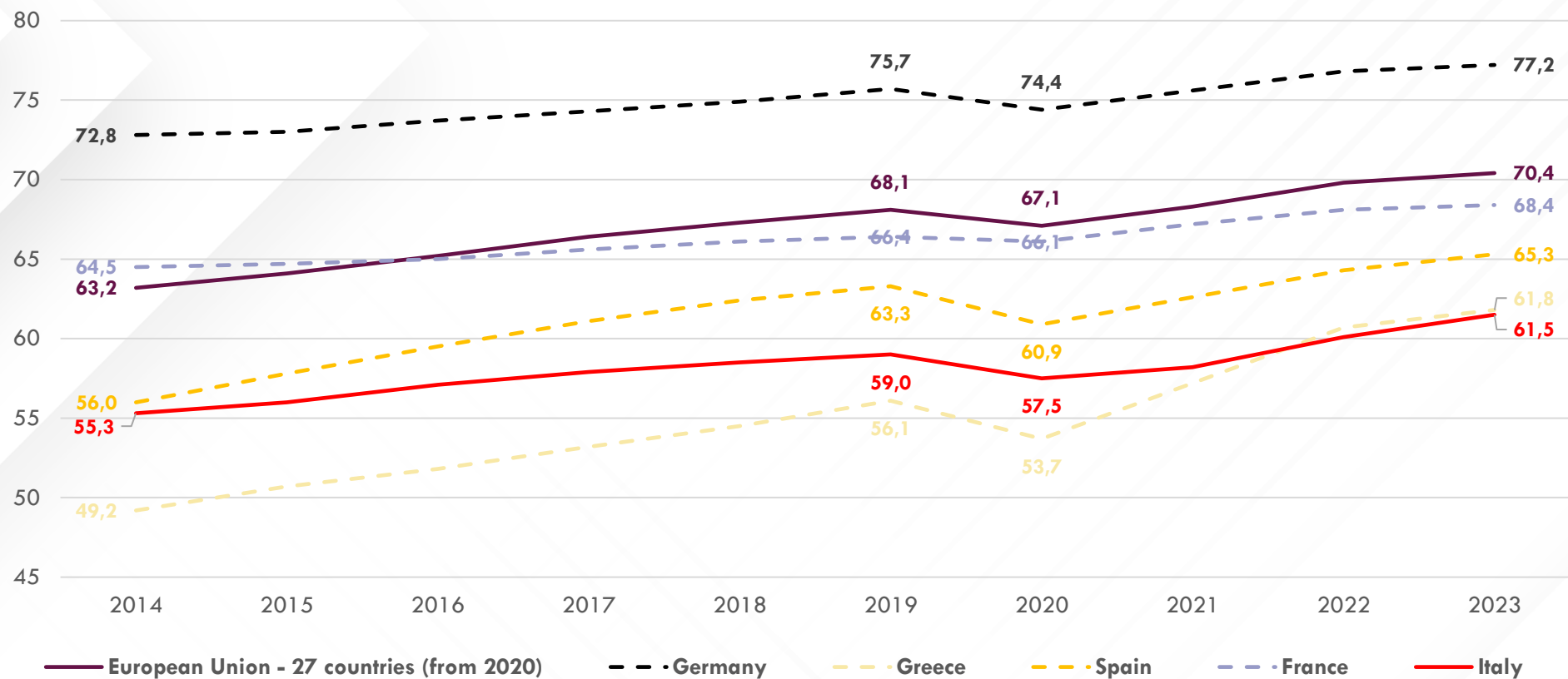
OCCUPAZIONE DIPENDENTE E ORE LAVORATE IN ITALIA; NUMERO INDICE, 2008 = 100

Le ore lavorate crescono meno degli occupati, crollano con la pandemia, anche ora sono sotto il livello degli occupati per l'elevato lavoro part time



Fonte: Elaborazione FDV su dati ISTAT

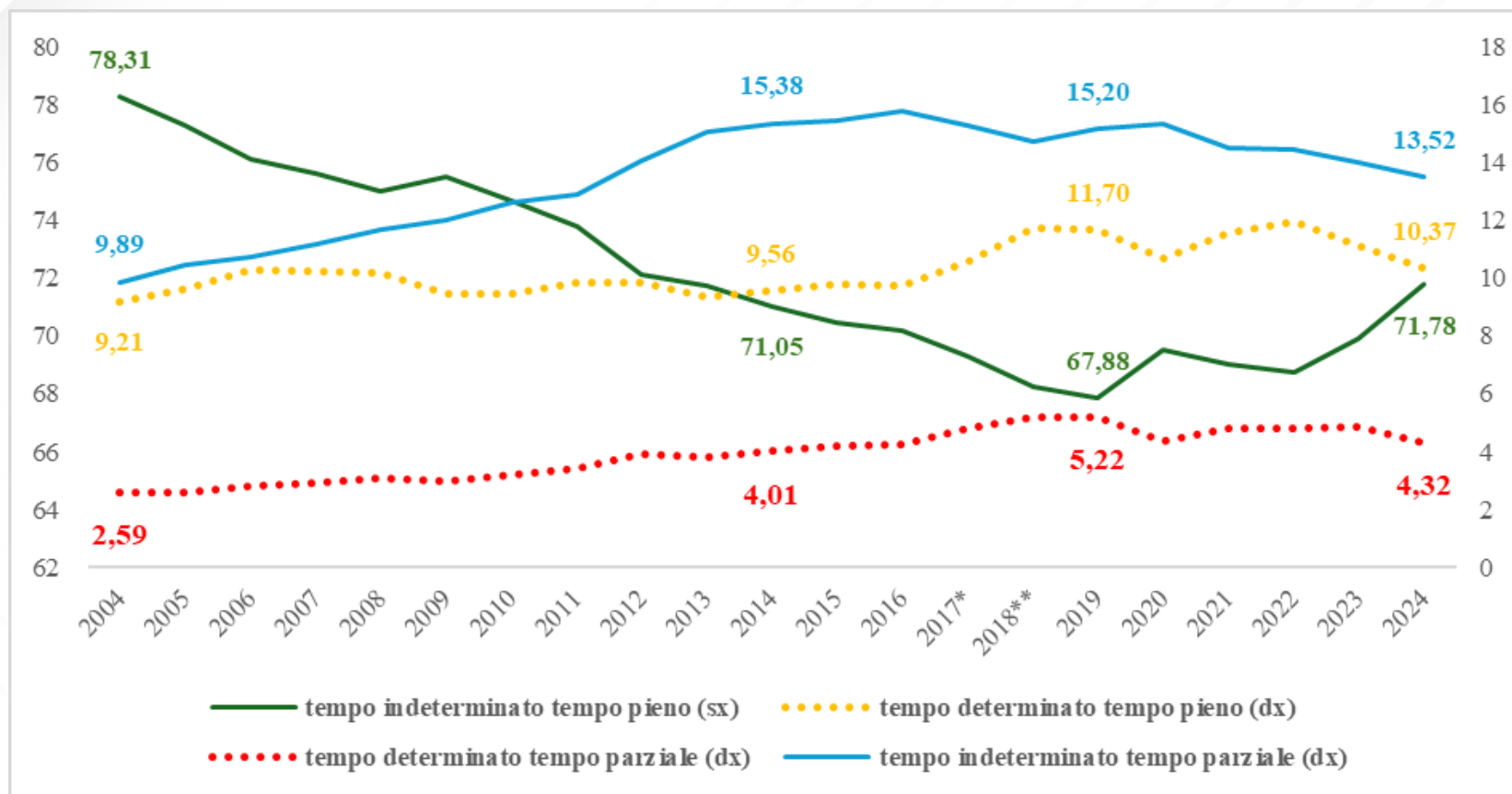
TASSO DI OCCUPAZIONE (15-64 ANNI) – VALORI PERCENTUALI



Nel periodo 2014-2019 il tasso di occupazione è salito in Italia di 3,7 punti percentuali, più che in Francia e in Germania ma meno della media dell'Unione (+4,9 p.p.) e molto meno che in Spagna e Grecia. Dopo la pandemia la ripresa economica ha dato impulso all'occupazione e nel 2023 il tasso è salito a 61,5% - con un incremento nei tre anni di 4 punti sul 2020, più pronunciato che in Francia e Germania ma meno marcato che in Spagna e molto meno che in Grecia – un valore che colloca il nostro Paese all'ultimo posto della classifica UE, distante 8,9 p.p. dalla media.

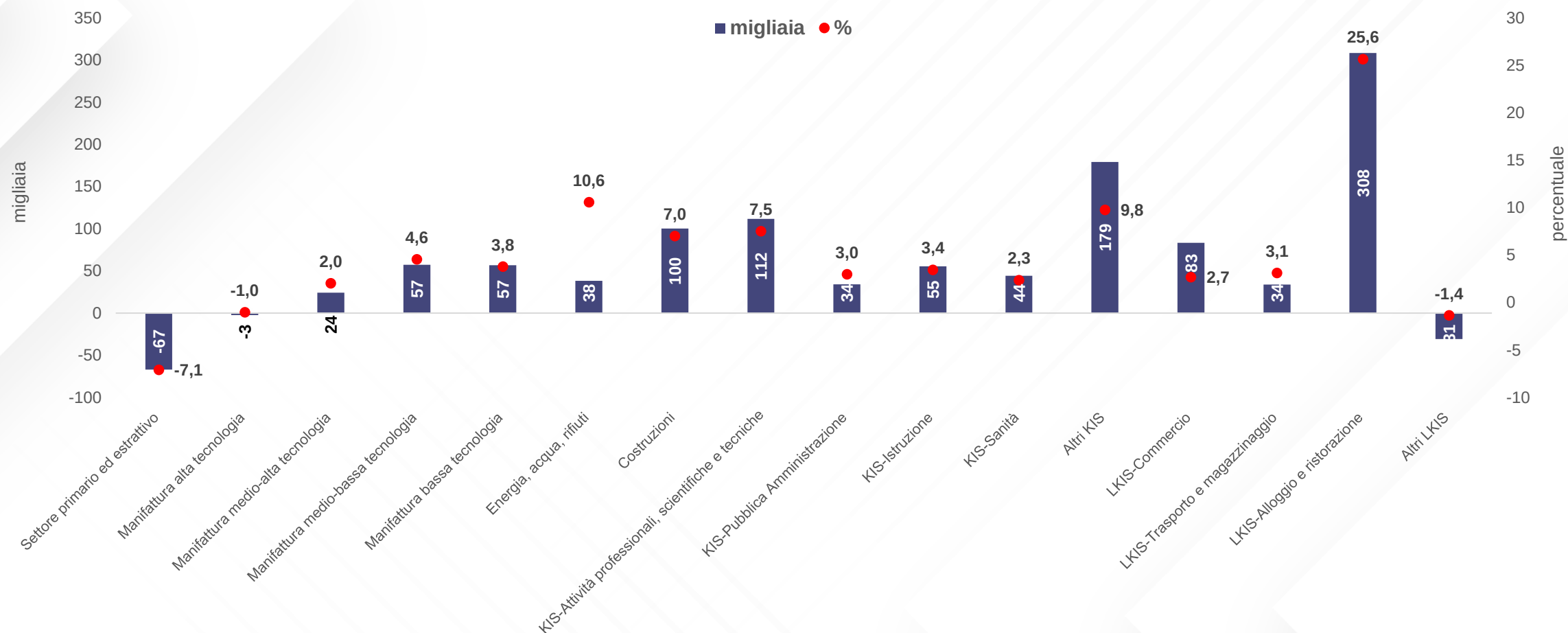
COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEI DIPENDENTI PER DIVERSI CONTRATTI

Il peso del lavoro «standard» (dipendenti a tempo indeterminato full-time), calcolato sul totale dipendenti, è diminuito molto dal 2004 al 2018, passando dal 78,3% al 67,9%. Il Jobs Act non ha invertito questo trend, mentre sono aumentate costantemente tutte le forme di lavoro atipiche, in leggera flessione solo negli ultimi tre anni.



Fonte: Elaborazione FDV su dati ISTAT

OCCUPATI PER CLUSTER SETTORIALE - VARIAZIONE ASSOLUTA (MIGLIAIA) E PERCENTUALE NEL BIENNIO 2021-23



L'analisi delle variazioni degli occupati all'interno dei cluster settoriali dimostra il contributo preponderante del comparto alberghiero e della ristorazione (+308 mila in due anni, +25,6%) e, in subordine, delle costruzioni, dei servizi privati di alto profilo (attività professionali e altri KIS), dell'insieme della pubblica amministrazione e dei servizi a vocazione pubblica (istruzione e sanità), insieme nel quale si registra complessivamente un incremento pari a +133 mila, tutto ascrivibile al secondo anno.

L'aumento degli occupati negli ultimi 2 anni – e del peso del lavoro standard in particolare – si spiega:

1. con le politiche di espansione della spesa pubblica agganciata al PNRR (avevamo ragione, l'austerità faceva male al Paese);
2. con la necessità delle imprese di disporre di figure professionali la cui offerta è stata in parte scompaginata dalla recessione (OCPI, 2023);
3. Per evitare il costo della formazione professionale;
4. con il basso costo del lavoro (Banca d'Italia attribuisce all'andamento dei prezzi e dei salari nel biennio 2021-22 la convenienza relativa del fattore lavoro);
5. con la dinamica demografica e con l'allungamento della vita lavorativa che incrementano rapidamente il numero dei lavoratori dipendenti anziani, quasi tutti occupati “stabili”.

A causa dell'evoluzione del tessuto produttivo che ha caratterizzato gli ultimi 20 anni di storia del nostro Paese, buona parte della nuova occupazione si realizza in settori a basso valore aggiunto e in professioni poco qualificate.

« Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. » **Articolo 36 della Costituzione Italiana.**

Dati **OECD** riportano che il salario annuale medio nel 2010 in Italia era di, 33500€ nel 2024, quasi 15 anni dopo, è solo di 31700€, **1800 euro in meno**. L'Italia è tra i pochi paesi in cui il salario è diminuito negli ultimi 15 anni.

Secondo il Rapporto ILO 2025, i salari italiani hanno subito una contrazione reale dell'8,7% dal 2008, segnalando una tendenza regressiva ormai strutturale.

L'ISTAT evidenzia come la crisi pandemica abbia aggravato ulteriormente la situazione: nel triennio 2021-2023, i salari sono cresciuti solo del 4,7%, a fronte di un'inflazione del 17,3%, con una perdita del potere d'acquisto pari a 12,6 punti percentuali.

In questo contesto, risaltano le bugie della Meloni sui salari, di fronte a quella che è, a tutti gli effetti, la più grave erosione salariale d'Europa.

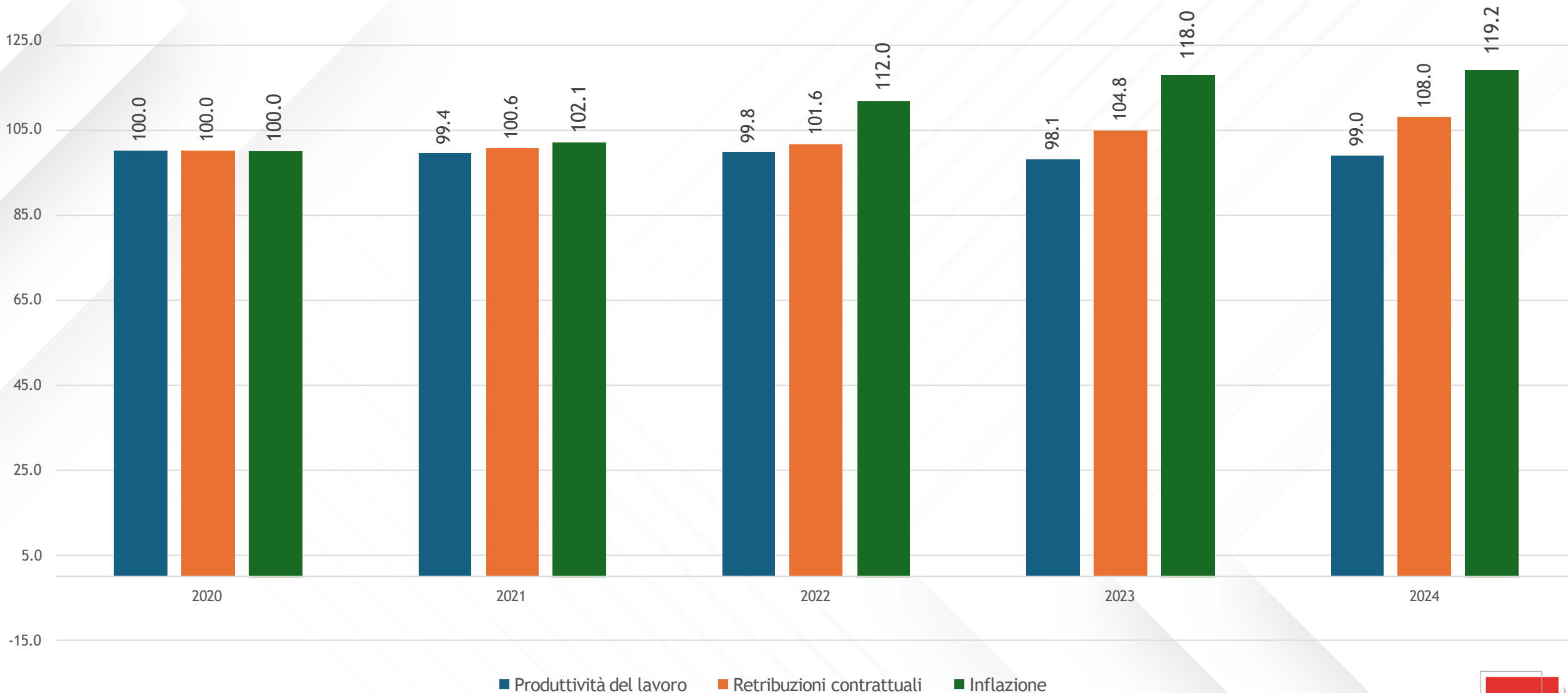
IL CONFRONTO CON L'EUROPA SULLA CRESCITA SALARIALE: I NUMERI

	1GG1-2000	2000-2010	2010-2023	1GG1-2023	Differenza con il 1991
Francia	+10,23%	+14,26%	+3,93%	+30,90%	+9.681€
Germania	+13,61%	+3,05%	+11,37%	+30,39%	+10.584€
Italia	-0,12%	+5,14%	-8,03%	-3,41%	-1.089€
Spagna	+4,06%	+8,16%	-3,02%	+9,15%	+2.569€

La crisi finanziaria del 2008, l'emergenza Covid-19 e la crisi energetica derivante dalla guerra in Ucraina hanno accentuato le problematiche salariali presenti in Italia, unico paese europeo in cui i salari sono diminuiti rispetto al '91. Il divario con le grandi Francia e Germania rappresenta ormai una forbice che bisogna colmare

2020-2024: UNA PERDITA DIFFICILE DA RECUPERARE

Produttività -1 % ; Retribuzioni contrattuali + 8 % ; Inflazione: +19.2% → **differenza di -11.2 punti percentuali tra salari e inflazione.**



LA PIÙ GRANDE PERDITA SALARIALE DEGLI ULTIMI 50 ANNI.

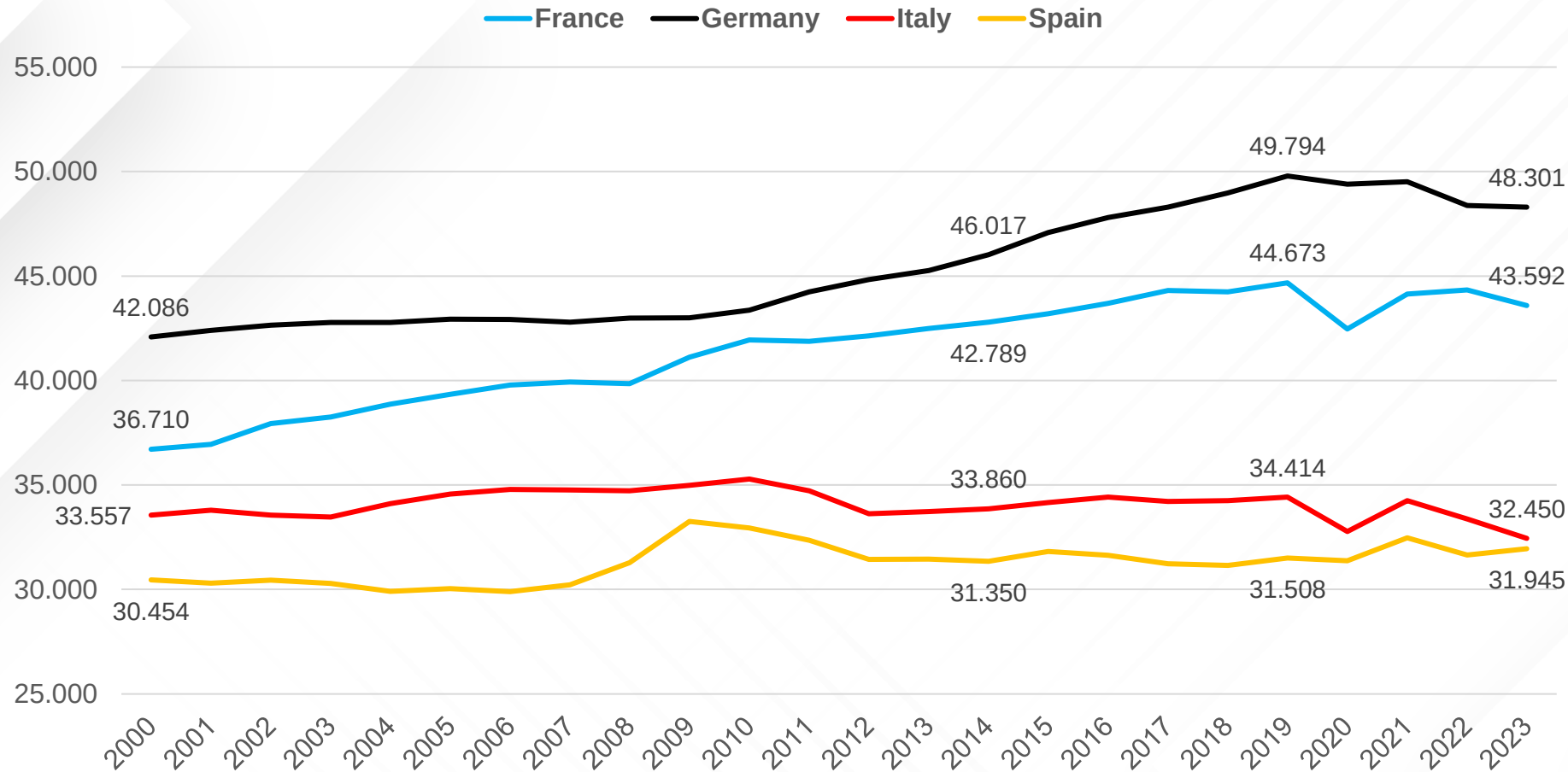
Perdita cumulata sulle retribuzioni contrattuali tra il 2021 e il 2024 (su IPCA)

	2021	2022	2023	2024	Totale '21-'24
Retribuzioni contrattuali (ISTAT)	26.660	27.468	27.911	28.916	110.955
Inflazione reale (IPCA)	2,1	8,7	5,9	1	19,1
IPCA depurata energia	0,7	6,6	6,6	1,9	16,6
Retribuzioni contrattuali in linea con l'inflazione reale	27.041	29.394	31.128	31.470	119.033
Perdita nel periodo	381,2	1.925,8	3.217,0	2.554,6	8.078,6
Sgravio contributivo e fiscale nel periodo <i>(Lo sgravio contributivo agisce solo su 14 milioni di lavoratori e non sull'intera platea)</i>		398,9	946,0	1410,8	2755,7
Perdita netta nel periodo	381,2	1.526,9	2.271,0	1.143,8	5.322,9

Grazie all'azione del sindacato, che sin dal Governo Draghi ha richiesto la riduzione del cuneo contributivo, la perdita diminuisce.

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Lavoro e retribuzioni.

SALARIO LORDO ANNUALE A PREZZI COSTANTI (EURO 2023) DI UN LAVORATORE EQUIVALENTE A TEMPO PIENO



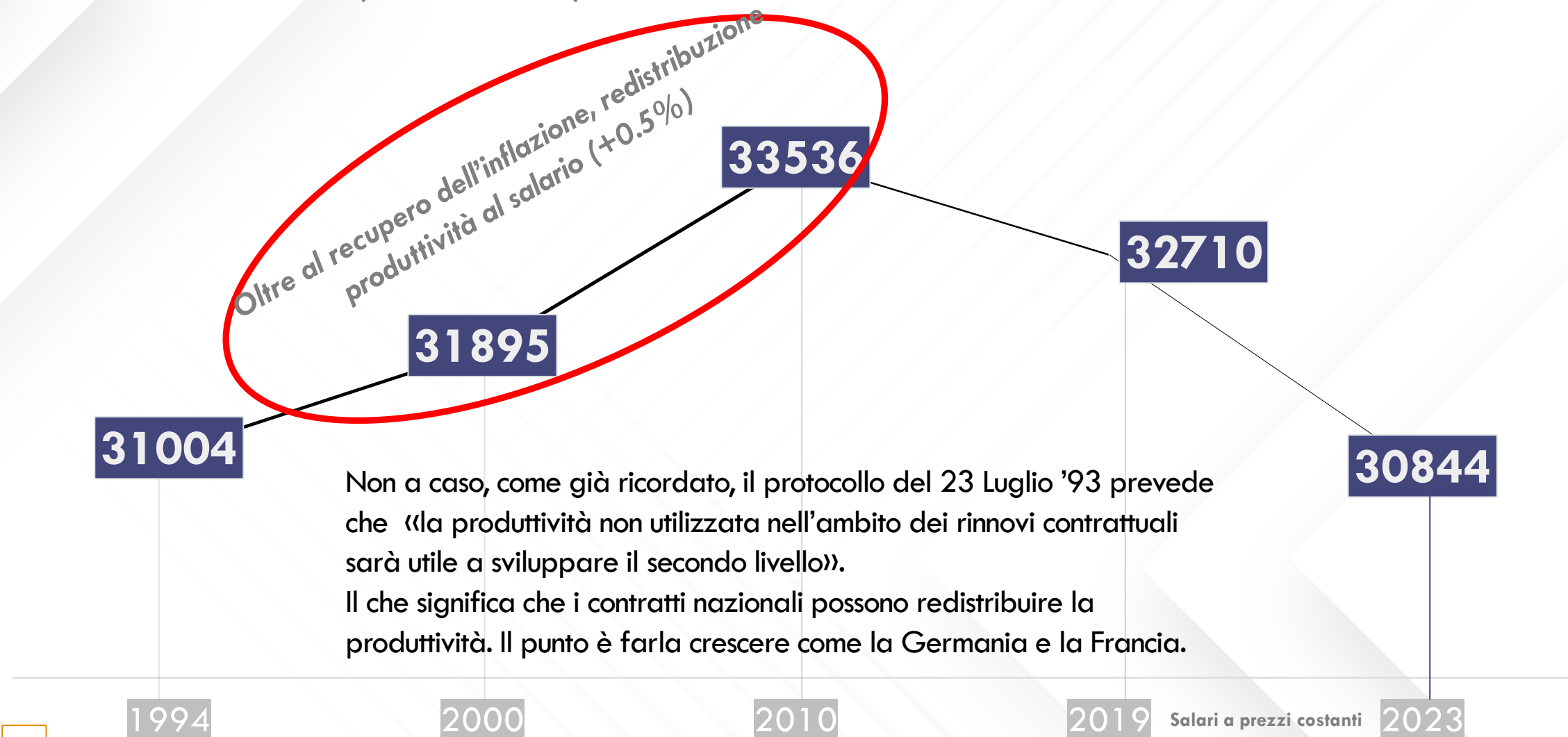
(Fonte: OECD)

Ferrucci e Tati, 2024

La dinamica della produttività del lavoro riverbera sui livelli salariali contribuendo a deprimerne l'andamento: l'Italia, unico Paese dell'Unione Europea in cui le retribuzioni reali siano diminuite negli ultimi 20 anni, denuncia la maggiore perdita di potere d'acquisto dei salari registrata tra il 2008 e il 2024 (-8,7%) nell'ambito del G20

I SALARI IN ITALIA IN CINQUE ANNI CHIAVE

L'EVOLUZIONE DEI SALARI NEGLI ULTIMI 30 ANNI: IN CUI SI VEDE CHE DOPO L'INGRESSO IN EUROPA DAL 2000 AL 2010, AI SALARI NAZIONALI SI REDISTRIBUISCE UNA QUOTA DI PRODUTTIVITÀ NEI CONTRATTI NAZIONALI (FONTE OECD)





1. Il lavoro povero nel paradigma contemporaneo del lavoro
2. Il lavoro povero in Italia
3. Lavoro povero e azione sindacale: tra vecchie e nuove vulnerabilità
4. Azione sindacale e epoca contemporanea
5. Questioni metodologiche: la ricerca-intervento

Di Nunzio D., a cura di, 2025, Il lavoro povero. Fattori di vulnerabilità e azioni di contrasto, Roma, Futura.

LA POVERTÀ SALARIALE È REALTÀ

Bisogna inoltre considerare che quasi 6 milioni di italiani percepiscono meno di 11mila euro lordi l'anno, meno di 1000 euro lordi al mese

6 milioni di lavoratrici e lavoratori guadagnano meno di 11mila euro l'anno, perché?

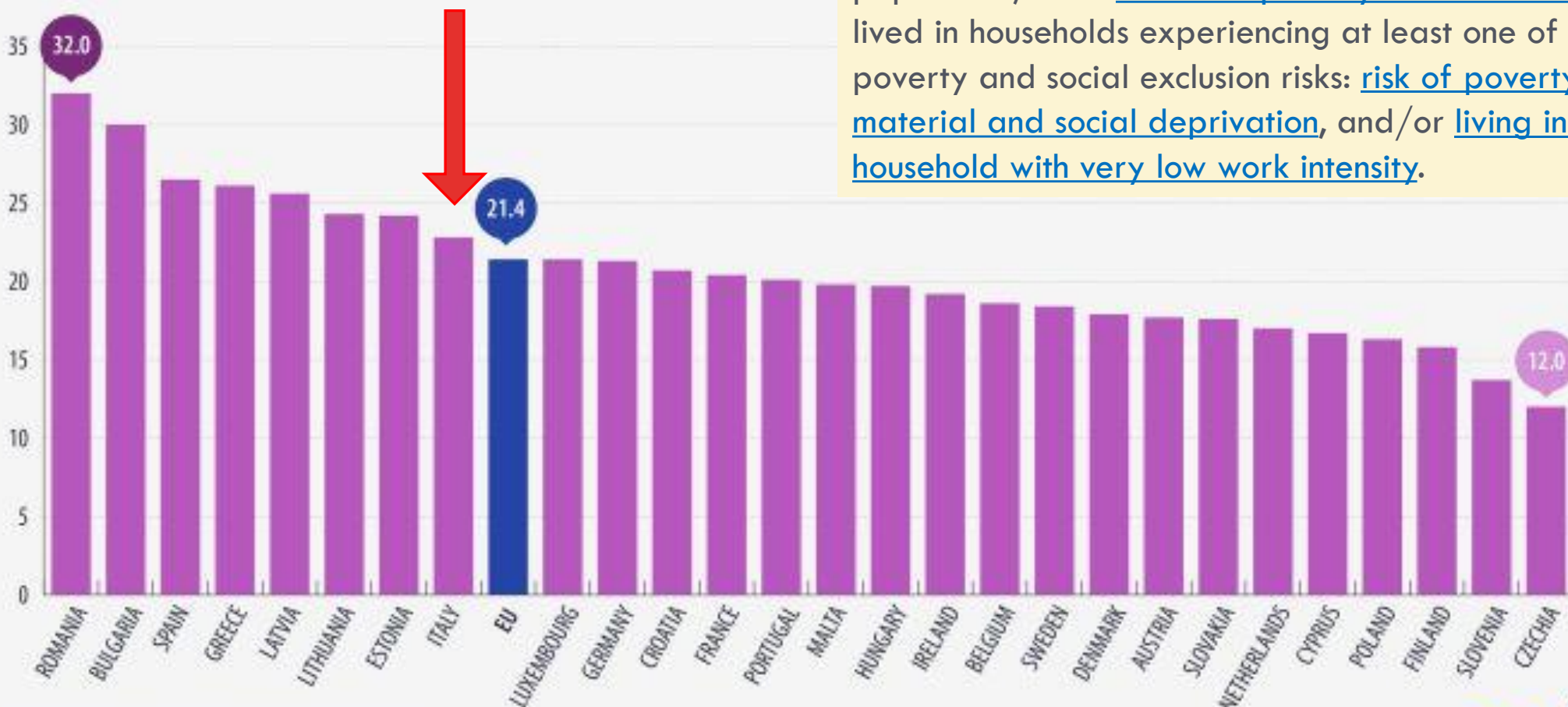
**Part time
involontario**

**Lavoro povero,
precario e
frammentato**

**Assenza di un
salario
minimo per legge**

People at risk of poverty or social exclusion, 2023

(% of total population)



Ranked on the at risk of poverty or social exclusion rate.

eurostat

In 2023, 94.6 million people in the [EU](#) (21% of the population) were [at risk of poverty or social exclusion](#), i.e. lived in households experiencing at least one of the three poverty and social exclusion risks: [risk of poverty](#), [severe material and social deprivation](#), and/or [living in a household with very low work intensity](#).

In Italia, per quanto riguarda il periodo più recente, il lavoro povero è aumentato costantemente a partire dagli anni Novanta, in relazione alla flessibilizzazione del mercato del lavoro, con un incremento più intenso a partire dal 2007, in seguito alla crisi economica (Bavaro e Raitano 2024).

- Nel 2023, secondo Istat, le famiglie in condizione di povertà assoluta sono 2,2 milioni di famiglie (8,4% sul totale delle famiglie residenti, valore stabile rispetto al 2022) e quasi 5,7 milioni di individui (9,7% sul totale degli individui residenti).
- L'incidenza è elevata anche per le famiglie con un portatore/trice di reddito da lavoro, che svolge un lavoro come operaio e assimilati (16,5%, in crescita rispetto al 4,7% del 2022) o indipendente, soprattutto per coloro che svolgono un lavoro autonomo diverso da imprenditore o libero professionista (6,8%).
- L'ISTAT nell'ultimo Rapporto (2025), evidenzia una crescita delle persone con redditi insufficienti a garantire un livello di vita adeguato.
- Secondo le analisi comparative di **Eurofound** (2022) e **Eurostat**, l'Italia è tra i paesi con la più alta incidenza di lavoro povero e l'11,7% dei dipendenti riceve un salario inferiore ai minimi contrattuali.

FATTORI DI VULNERABILITÀ

Dimensioni

Del lavoro povero

Fattori

Condizione occupazionale e familiare dell'individuo

- professione svolta
- qualifica professionale
- regime temporale (presenza di part-time)
- genere
- età
- nazionalità
- stato di salute
- condizione socio-economica della famiglia (partner/conviventi/figli) attuale e di origine

Contesto aziendale e produttivo

- dimensione di impresa
- posizione nella catena del valore
- andamento economico dell'impresa
- grado di innovazione

Contesto territoriale sociale e istituzionale

- mercato del lavoro locale/settoriale
- opportunità di formazione continua
- presenza di sostegni al reddito
- specificità del welfare locale/nazionale
- servizi pubblici (trasporti, scuole, servizi socio-sanitari, attività culturali e sportive)

Azioni di intervento

Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale

Pratiche

- professione, attività svolte, inquadramento e retribuzione
- tempo di lavoro, considerando i regimi in full o part-time, ma anche la regolazione dei turni, pause, riposi, straordinari, ferie
- lavoro da casa e lavoro a progetto
- organizzazione del lavoro, considerando ad esempio ritmi e carichi
- progressioni di carriera
- opportunità di formazione e qualificazione del lavoro
- tipologie contrattuali individuali e utilizzo del lavoro temporaneo
- elementi integrativi del salario, come premi di produttività e welfare aziendale
- rapporti tra le imprese, appalti, distacchi
- diritti per la salute e sicurezza, conciliazione, formazione, partecipazione, rappresentanza, ecc. Ambiti di intervento

Azioni di intervento

Azione sociale e istituzionale

- normative su giusta retribuzione e salario minimo; cittadinanza; conciliazione
- sostegni economici diretti e indiretti (reddito di cittadinanza) tassazione e politiche redistributive
- politiche attive del lavoro - servizi pubblici - infrastrutture - politiche per la casa - lotta all'illegalità
- programmazione dello sviluppo di filiere e contesti locali / politiche industriali monitoraggio e controlli delle attività economiche
- supporto istituzionale a lavoratrici/tori e imprese/datori (intermediazione e regolamentazione del rapporto tra domanda e offerta) campagne di informazione e sensibilizzazione
- tutela individuale (es. camere del lavoro, associazioni, assistenza mirata)

Di Nunzio D., a cura di, 2025, Il lavoro povero. Fattori di vulnerabilità e azioni di contrasto, Roma, Futura.

- Le relazioni industriali e mercato del lavoro sono inevitabilmente connesse alla morfologia del nostro sistema produttivo e alla sua specializzazione: un tessuto composto prevalentemente da micro e piccole imprese.
- Dalla fine degli anni '80 la curva degli investimenti in ricerca delle imprese cala progressivamente, con buona pace degli impegni assunti nel protocollo del 1993, e aumenta il nostro debito tecnologico: compriamo tecnologia in misura crescente.
- I mancati investimenti degli anni passati a fronte di un aumento dei profitti, favoriti da una dinamica molto contenuta delle retribuzioni, hanno determinato il divario tra la produttività delle imprese italiane e quella dei nostri partner commerciali. Su questo ha pesato la dismissione progressiva dei laboratori di ricerca delle grandi aziende a partecipazione statale come esito del processo di dismissione dell'Iri e, naturalmente, gli scarsi investimenti pubblici in R&S.
- Una competizione di costo piuttosto che su base tecnologica porta con sé conseguenze inevitabili sulla priorità da attribuire alla formazione dei dipendenti

- Abbandono delle politiche industriali
- Progressiva privatizzazione delle imprese e banche pubbliche (ENI, ENEL, IRI)
- Repressione salariale e flessibilizzazione del mercato del lavoro
- Conseguenze:
 - Aumento delle divergenze in Italia e Europa;
 - Terziarizzazione povera: arretramento gerarchico e servizi a basso contenuto tecnologico come traino durante le fasi di (scarsa) crescita;
 - Scarsa innovazione e crollo degli investimenti;
 - Stato «regolatore».

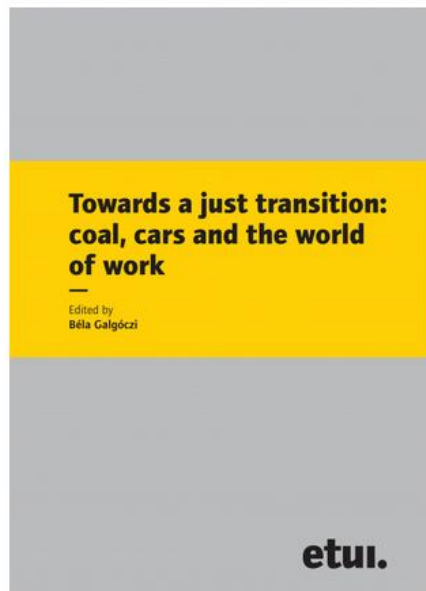
- La politica industriale trasformativa è capace di raggiungere i suoi obiettivi, solo se:
 - opera in un contesto caratterizzato da sostenuti flussi di domanda
 - crea 'lavoro buono' e ne trova in quantità adeguate (Rodrik, 2022)
- Bassi salari, prevalenza di lavoro precario, domanda stagnante, fuga delle competenze più elevate: la combinazione di questi elementi pregiudica la capacità di realizzare gli obiettivi della politica industriale, di affrontare diseguaglianze e divari strutturali (territoriali, di genere).

- Obiettivi ambiziosi coerenti con la propria base produttiva e con le politiche industriali europee:
- Sostenibilità → ricerca in nuove tecnologie «pulite»
- Mobilità → investimenti sull'intera filiera (batterie elettriche, produzione, assemblaggio, mezzi pubblici)
- Digitale → innovazioni (software, IA, robot, ICT) con ricadute trasversali su tutte le filiere produttive.

- Aumento della spesa per l'Università e R&D nel pubblico e nelle imprese;
- **Superare gli incentivi fiscali a pioggia:** selettività e condizionalità degli aiuti pubblici alle imprese in base:
 - alla coerenza con gli obiettivi del paese;
 - a comportamenti 'virtuosi' su investimenti, salari reali, riduzione precarietà etc.
- **Tre nuovi soggetti possibili di politica industriale:**
 - Agenzia per gli investimenti pubblici (Pianta,2020 e CGIL,2024)
 - Holding pubblica con le partecipazioni
 - Banca d'investimento pubblica

- Nuove regole europee che non blocchino più gli aiuti di Stato in nome del libero mercato;
- Una strategia europea comune nella politica industriale, con risorse comuni (finanziate da Eurobond) come NG-EU per gli investimenti;
- L'Europa deve dare margini di manovra alle politiche industriali nazionali, ed evitare una competizione distruttiva interna.

Progetti di ricerca per analizzare e rafforzare il ruolo e il contributo di **strutture innovative di relazioni industriali e di dialogo sociale**, nel rispondere alle grandi sfide e opportunità della **transizione verso la sostenibilità e la digitalizzazione**, al fine di sostenere e orientare una **transizione giusta** verso un'**economia competitiva a basse emissioni di carbonio**.



Realizzare una giusta transizione considerando due settori ad alta intensità di carbonio: la produzione di energia basata sul carbone e l'industria automobilistica.



ENERGY FOR A JUST AND GREEN RECOVERY
DEAL: the role of the industrial relations in the energy sector for a resilient Europe

CALL: SOCPL-2021-IND-REL - REF. SEP-210762860
(Project no. 101052341/SOCPL-2021-IND-REL)



TRANSIZIONE ECOLOGICA E RELAZIONI INDUSTRIALI

Conseguire l'obiettivo della neutralità climatica dell'Europa entro il 2050 richiede di rivedere il modello di sviluppo estrattivo, basato sui combustibili fossili, su cui si è fondato l'avvento della modernità nelle società capitalistiche industriali. Tale radicale trasformazione comporta profonde conseguenze economiche e sociali sulla competitività dell'economia, sull'occupazione, sulle competenze dei lavoratori e sui loro territori di appartenenza, determinando nuove sfide per le relazioni industriali e il dialogo sociale, a loro volta incardinati sul modello socio-economico che è alla base della crisi ambientale.

La transizione ecologica può altresì diventare occasione per ridefinire un nuovo ruolo di rappresentanza e di rappresentatività del lavoro che, a partire da un ridisegno interno al sindacato, consenta di recepire in maniera innovativa le istanze che nascono dai processi di trasformazione in atto in un diverso modello di sviluppo compatibile con le ragioni dell'ambiente



IL PESO DEI SETTORI HARD TO ABATE

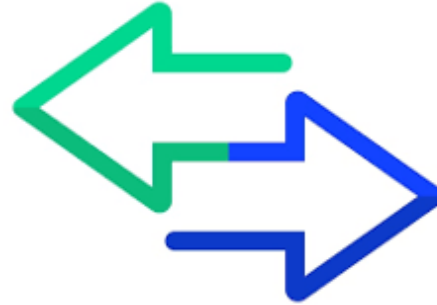
I settori hard to abate hanno un ruolo centrale nel tessuto industriale italiano, rifornendo tutti i comparti a valle della filiera economica nazionale. Secondo il recente studio “Strategia per la Decarbonizzazione dei settori Hard to abate”, le industrie energy intensive generano 88Mld€ di valore aggiunto lordo, pari al 5% del VAL nazionale; sono votati all’export con il 60% del fatturato generato fuori dall’Italia; hanno un alto assorbimento di risorse con circa 700.000 posti di lavoro creati (di cui 350.000 diretti) che, in molti dei casi, corrispondono ad un’occupazione stabilmente impiegata e altamente specializzata; concorrono al 18% delle emissioni nazionali di CO₂

Come è da tempo riconosciuto dai principali attori istituzionali a livello europeo, il dialogo sociale è - ai suoi diversi livelli - uno strumento indispensabile per includere le parti sociali nel dialogo politico e nei processi di governance della decarbonizzazione nella prospettiva di una transizione giusta (ILO 2015; EC 2018, 2022; Bednorz et al. 2022). Inoltre, la cosiddetta twin transition – la doppia transizione ecologica e digitale – è considerata un’opportunità per rivitalizzare il sindacato dal punto di vista dell’adesione (la contrattazione collettiva consente di offrire protezione ai lavoratori dei settori in declino o di indirizzarli verso nuove prospettive occupazionali), delle opportunità di rinnovamento (sfruttando risorse che consentono al sindacato di esercitare diverse forme di potere) e del coinvolgimento dei lavoratori nelle sfide per anticipare e gestire gli effetti sull’organizzazione del lavoro, sui lavoratori, sui territori e sulle comunità interessate dalla doppia transizione

LA POLITICA INDUSTRIALE IN ITALIA ED EUROPA: PRINCIPALI LIMITI



- Perdita capacità produttiva, posizionamento debole in settori chiave
- Assenza campioni nazionali
- Sussidi 'a pioggia' e senza condizionalità sociale
- Assenza di un quadro di riferimento strategico su direzione, obiettivi, target
- Mancanza di coordinamento tra governo, regioni, enti locali
- Assenza di partecipazione



- Prezzi energia troppo alti
- Dipendenza per le materie prime critiche e le tecnologie digitali
- Processo decisionale lento e disaggregato
- Assenza di azioni congiunte per gli obiettivi comuni e di coordinamento delle diverse politiche
- Necessità di rafforzare la governance



- Industria si muove secondo logiche nazionali
- Oneri normativi e amministrativi che ostacolano l'innovazione
- Assenza di coordinamento delle policy e degli strumenti finanziari
- Ambiziosità obiettivi sulla decarbonizzazione ma carenza piano di azione e investimento

La PI è lo strumento delle transizioni - i drivers del cambiamento del modello di sviluppo - per garantire crescita e competitività ambientalmente sostenibili e giuste.

- ➡ Per raggiungere gli **obiettivi climatici**.
- ➡ Per mantenere una **solida base industriale** in Europa, rivitalizzando gli ambiti strategici poco dinamici e consolidando le produzioni green rispetto alla sempre più aggressiva competizione internazionale.
- ➡ Per gestire le trasformazioni in modo **socialmente equo** ed equilibrato garantendo la **tutela dei diritti dei lavoratori e nuovi buoni posti di lavoro** in termini di sostenibilità e “lavoro dignitoso”.

Intreccio tra industria e sostenibilità ambientale che sollecita il superamento del dilemma ambiente-lavoro → principio di JUST TRANSITION

Nonostante la politica industriale e la transizione climatica giusta siano profondamente intrecciate, non è stato stabilito alcun collegamento diretto.

- ➡ Target climatici molto sfidanti, ma debolezza delle policy e carenza degli investimenti.
- ➡ Rischio di perdere terreno nello sviluppo di tecnologie pulite, mettendo in pericolo milioni di posti di lavoro.

Problema del **settore automotive**: esempio significativo di mancata pianificazione UE che applica una politica ambientale senza una politica industriale.

**Evitare l'insostenibilità politica e sociale della decarbonizzazione,
legata al rischio della deindustrializzazione.**

Necessità di combinare decarbonizzazione e competitività attraverso la politica industriale.

Una politica industriale per una giusta transizione, oltre a raggiungere l'autonomia strategica, punta a affermare i pilastri del modello sociale europeo (equità, democrazia, inclusione).

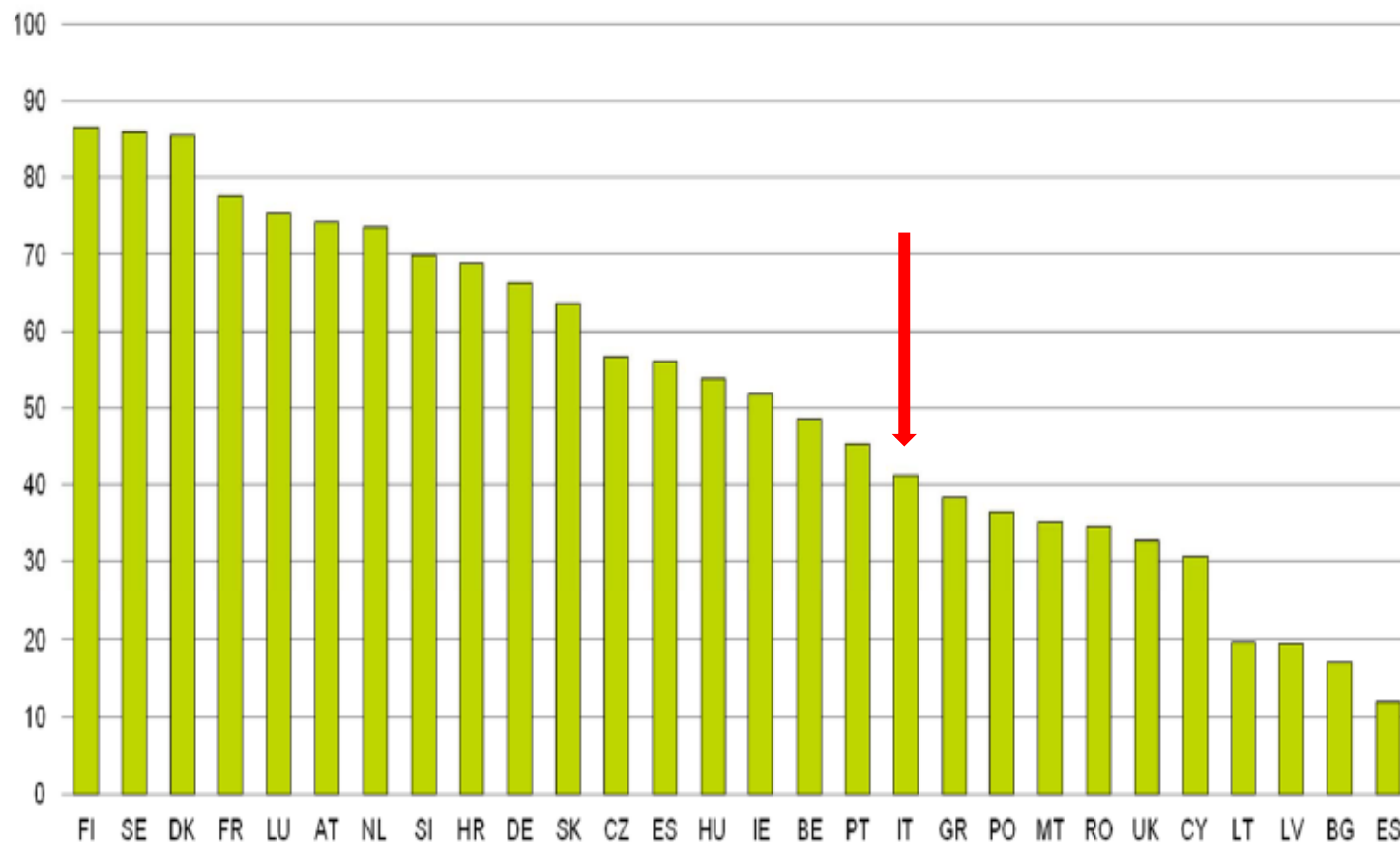
- ➡ Il **principio di giusta transizione** consente di incorporare la sfera sociale nelle strategie di decarbonizzazione per **governare in modo «socialmente responsabile»** le trasformazioni radicali del modello di sviluppo.
- ➡ Considerare la sfera sociale nelle strategie industriali significa collegare **l'aumento della produttività all'affermazione di beni comuni: considerare la qualità ambientale e sociale** di quello che si produce e consuma; sostenere **catene di approvvigionamento responsabili**; promuovere garantendo pari opportunità a tutti e che nessuno sia lasciato **l'innovazione di pari passo con l'inclusione** indietro nell'adattamento alla trasformazione economica verde e digitale dell'Europa → **protezione dei diritti dei lavoratori e dei territori su cui gravano gli effetti distributivi delle transizioni.**

- ➡ Un quadro di **politiche integrate (approccio policy mix)** sia **dirette che trasversali**: climatica, sociale, economica, del lavoro, dell'istruzione e formazione, fiscali, commerciali.
 - ➡ **Finanziamenti pubblici** per realizzare una politica industriale che **protegga e crei posti di lavoro di qualità** e assicuri la **condizionalità sociale** degli investimenti.
 - ➡ **Riformare la struttura di governance** per garantire il coordinamento efficace delle politiche a sostegno degli obiettivi comuni identificati.
-
- ➡ **Nuovo ruolo di intervento dello Stato** sia per il finanziamento degli investimenti sia per garantire una trasformazione volta all'interesse comune.
 - ➡ **Rafforzamento del dialogo sociale**, della **contrattazione collettiva** e della **partecipazione democratica dei lavoratori e dei sindacati** in quanto attori chiave dei processi economici e agenti attivi per un cambiamento strutturale socialmente accettabile.

La conoscenza e l'esperienza delle parti sociali sono indispensabili per stabilire piani di transizione giusti inoltre è fondamentale che i lavoratori abbiano il diritto di contribuire alla gestione dei cambiamenti attraverso la **partecipazione negoziata e la rappresentanza sindacale nella fase di progettazione e nei processi decisionali sulle scelte strategiche all'interno di una transizione labour-oriented** che richiede:

- **Allargamento del dialogo sociale e governance partecipata nelle scelte pubbliche.**
- Ridisegno del ruolo e degli strumenti di azione del sindacato attraverso nuove pratiche di negoziazione anche territoriali, nuovi temi della contrattazione e il rafforzamento degli scambi tra categorie per governare il carattere «sistemico» delle transizioni.
- **Riqualificare le relazioni industriali, con nuovi obiettivi e modalità di partecipazione e negoziazione:** strumenti che **superino l'attuale modello basato solo sulla informazione e consultazione** dei lavoratori, **alzando il livello di interlocuzione** mediante percorsi di **partecipazione democratica alle decisioni e rappresentanza** che consentano al mondo del lavoro di essere il concreto artefice di una nuova qualità dello sviluppo.

EPI - EUROPEAN PARTICIPATION INDEX



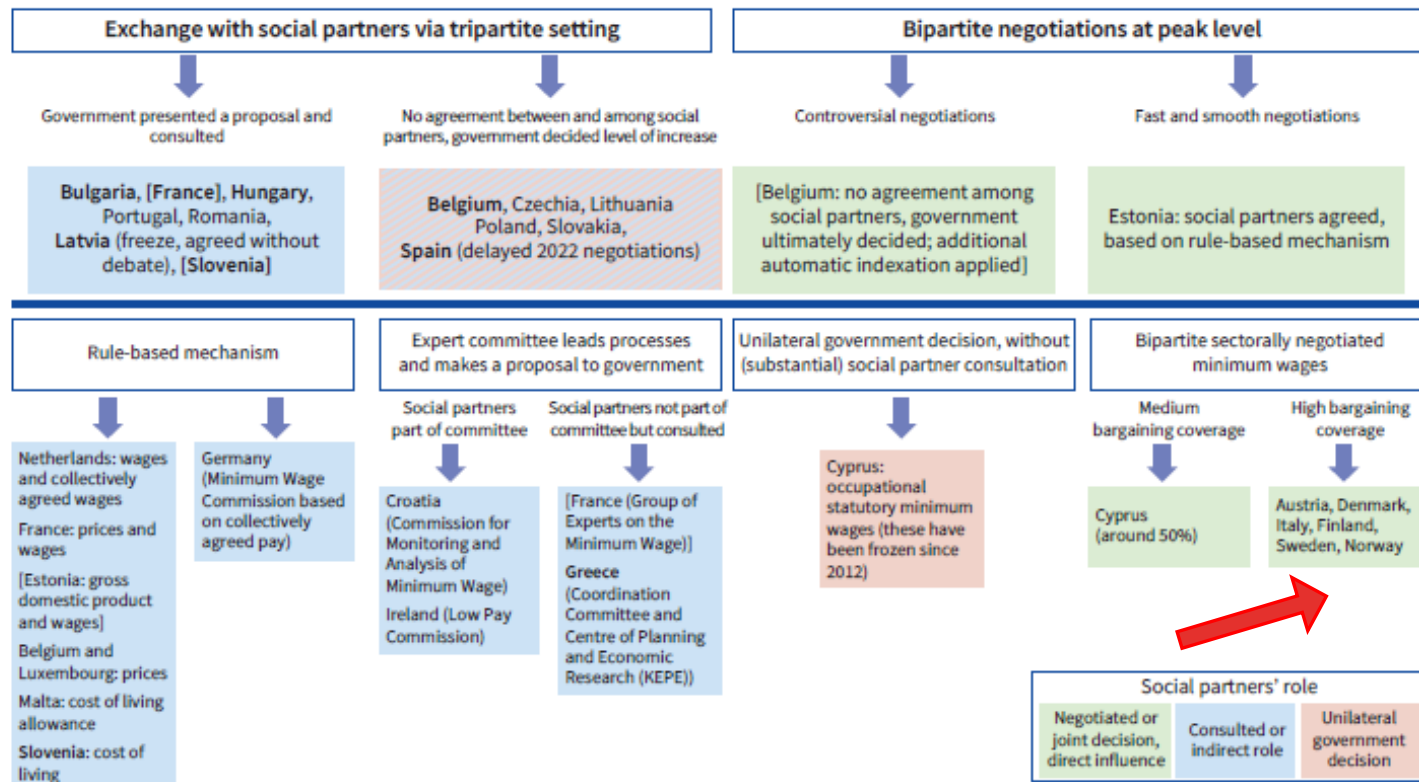
La Germania indietro per via del suo crollo della copertura contrattuale

L'ultima rilevazione condotta da De Spiegalaere e Vitols (Trasfer di maggio 2024) attestano che:

- l'EPI è in calo generalizzato da un decennio
- Quello italiano, già comparativamente basso, ha perso ulteriormente quota, nello stesso periodo

Source: Vitols (2017). ETUI, Benchmarking Working Europe 2017

Figure 9: Minimum wage setting for 2022 and the role of the social partners



Notes: Countries in bold have moved boxes since last year's report. Square brackets indicates cases which are classified in more than one box.

Source: Created by the authors based on contributions from the Network of Eurofound Correspondents

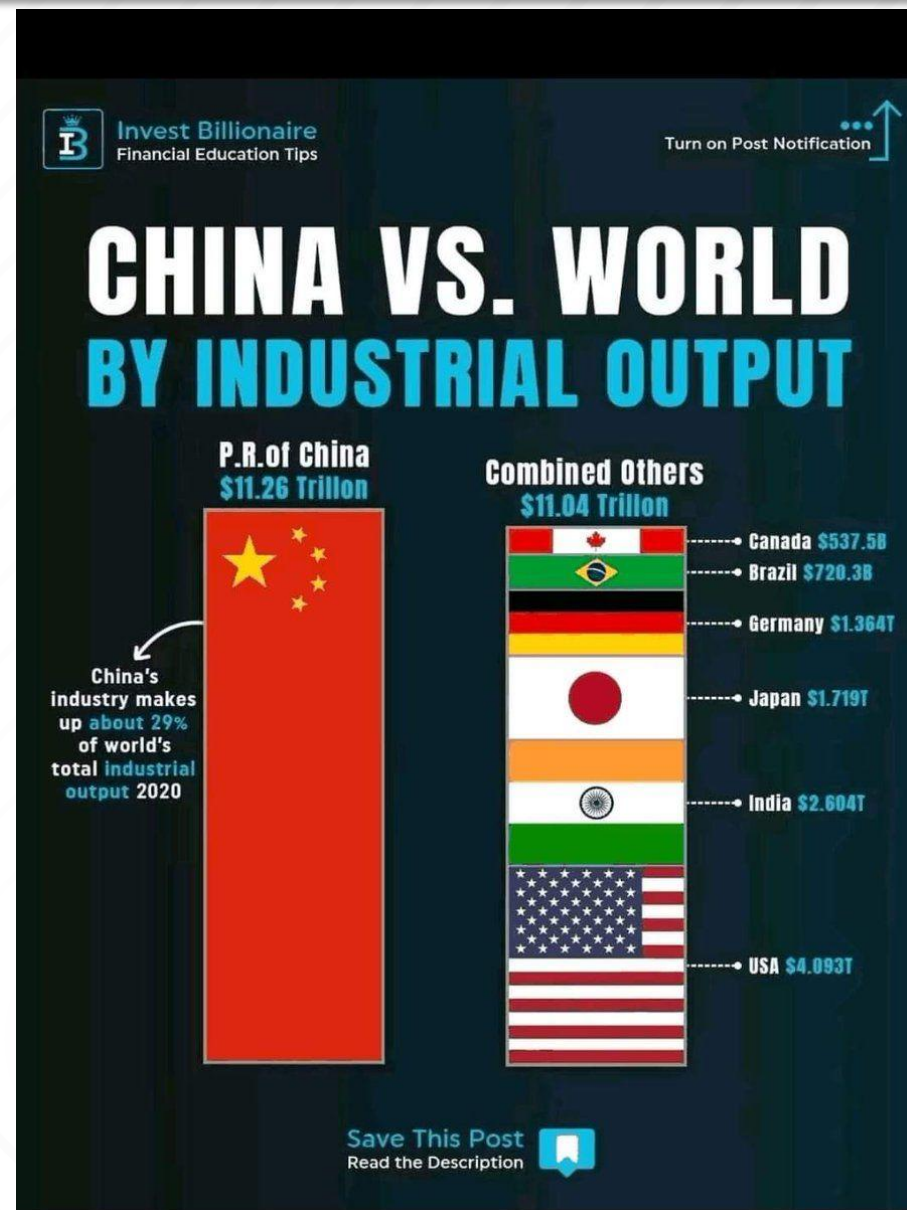
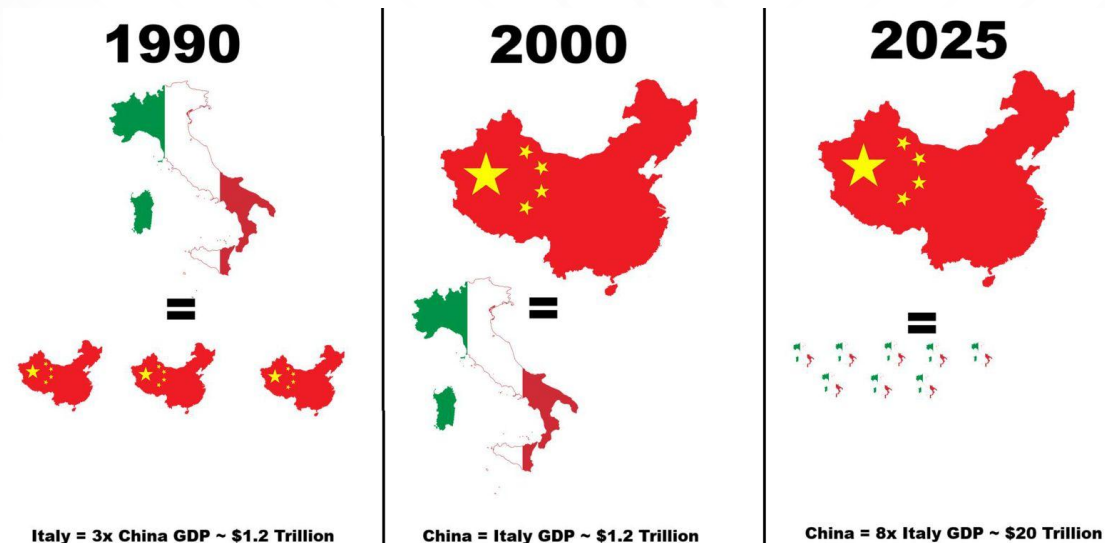
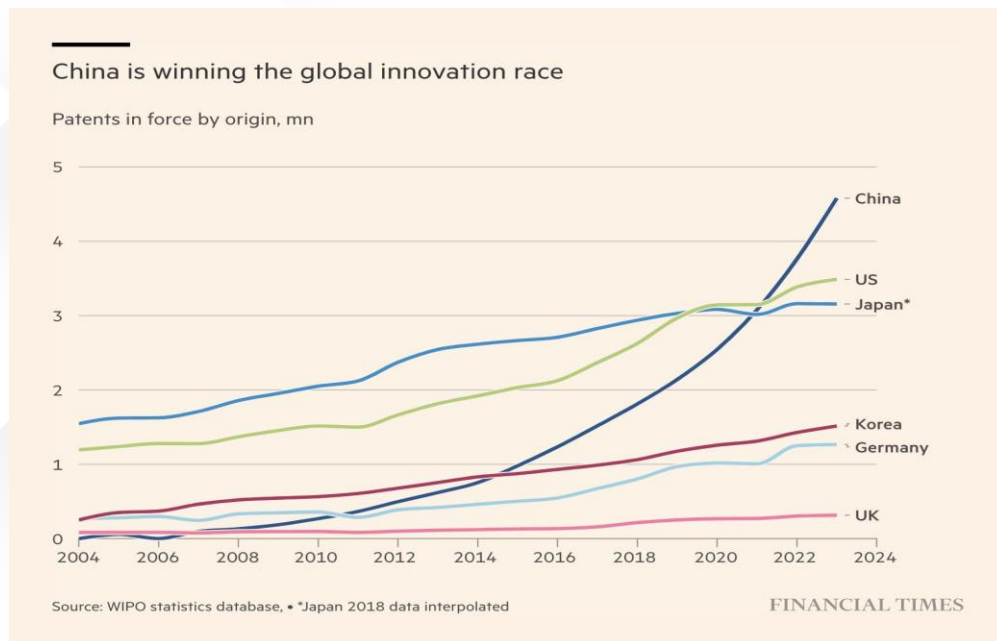
Eurofound, Minimum wages in 2022: Annual review

Italia, Austria, Danimarca, Finlandia, Norvegia: Paesi europei senza definizione legislativa di salario minimo

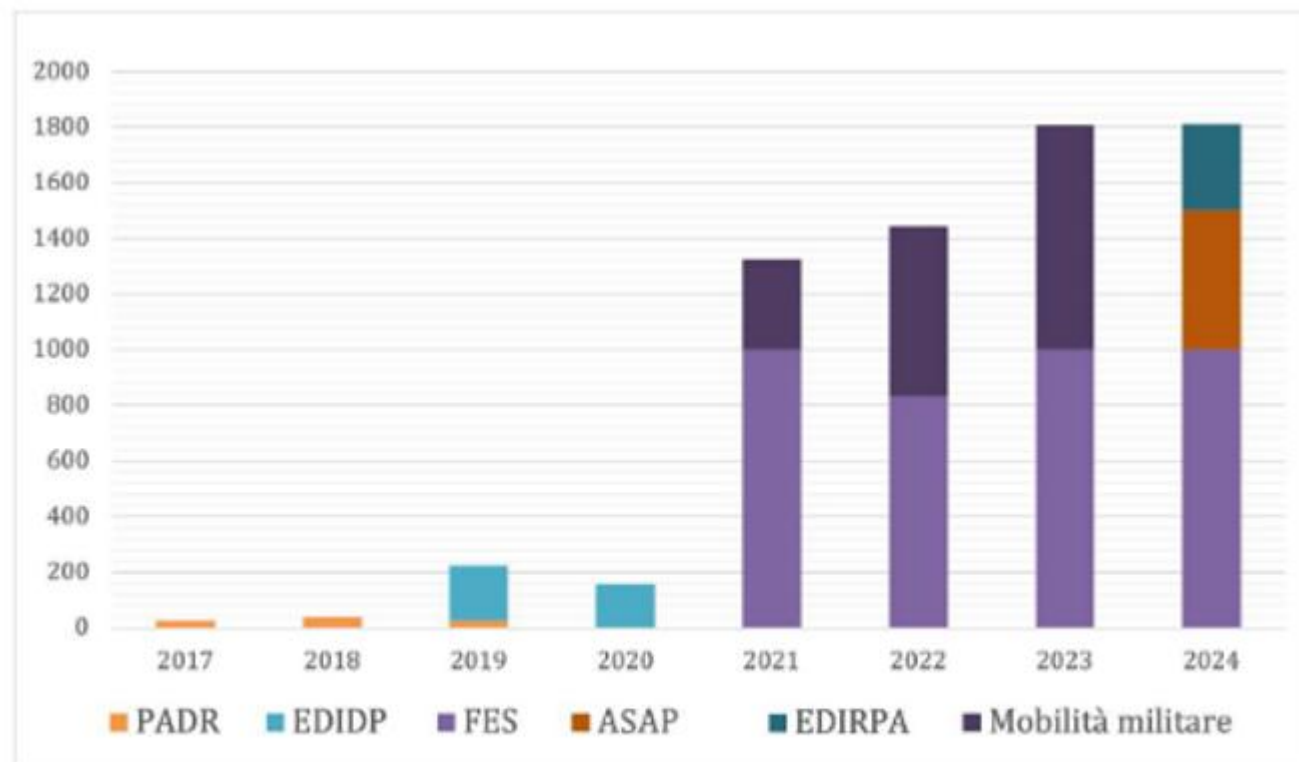
La crescita dei salari deve essere obiettivo strategico, dovremmo partire dalla riconversione ecologica basata sulla decarbonizzazione come strategia vincolante e inderogabile per una nuova politica dello sviluppo basata sulla sopravvivenza della vita umana.

Venuta meno la leva svalutativa che aveva accompagnato le fasi di crescita del nostro paese avremmo già da tempo dovuto scegliere, senza dubbio alcuno, la via di una politica dello sviluppo basata su istruzione, scienza e tecnologia, assumendo l'ambiente come vincolo e fattore trainante. Indispensabile sia il salario minimo che un rafforzamento del sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva ripartendo dall'articolo 39 della Costituzione.

IL PRIMATO CINESE: PROGRAMMAZIONE, SCIENZE E TECNOLOGIA



FONDI UE PER LA DIFESA DAL 2017 AL 2024 IN MILIONI DI EURO



Fonte: PADR, EDIDP, EDF, ASAP, EDIRPA e pagine web della Mobilità Militare.

*I dati per il 2024 comprendono i fondi ASAP e EDIRPA stanziati nel 2024 per il biennio 2024-2025.

Fonte: Europa a mano armata - La militarizzazione europea e le alternative, a cura di Futura D'Aprile. Sbilanciamoci!

Dal 2017 la Commissione ha iniziato a lanciare diversi programmi per il rafforzamento della base industriale militare dell'UE, usando il bilancio dell'Unione.

I sei programmi sviluppati dalla Commissione UE comprendono:

- Azione preparatoria per la ricerca sulla difesa (PADR);
- Programma europeo di sviluppo industriale della difesa (EDIDP);
- Fondo europeo per la difesa (EDF);
- Mobilità militare (MM);
- Legge sul rafforzamento dell'industria europea della difesa attraverso appalti comuni (EDIRPA);
- Atto a sostegno della produzione di munizioni (ASAP).

Tali programmi sono stati finanziati per un importo totale di 6,836 miliardi di euro

UNA GRANDE MOBILITAZIONE COLLETTIVA PER RIDARE VOCE AL LAVORO

Senza l'intervento diretto dello Stato è impossibile modificare la specializzazione produttiva, i bonus e gli incentivi alimentano solo la tendenza in atto. Avendo, in sostanza, fatto della competizione da costi la propria leva principale sui mercati internazionali, ciò che ne è scaturita è quell'angusta dinamica delle retribuzioni e della domanda interna, oggi scandalosamente sotto gli occhi di tutti.

Oggi serve una grande mobilitazione collettiva per affermare la priorità della crescita dei salari, del miglioramento delle condizioni di lavoro, del superamento della precarietà per ricordare a tutti che non esiste crescita infinita in un mondo finito.

Quindi la transizione ecologica e un nuovo modello di produzione e consumo sono un obbligo non una semplice necessità.



GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE!

f.sinopoli@fdv.cgil.it

Thanks to:
Nicola Cicala
Daniele Di Nunzio
Giuliano Ferrucci
Serena Rugiero
Valerio Tati

