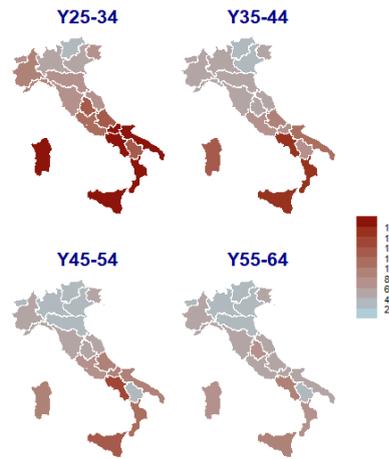


POLITICAL POSITION PAPER

<p>TITOLO <i>Usa un titolo che Indica chiaramente l'argomento o la questione trattata.</i></p>	<p>Decentralizzazione della contrattazione collettiva</p>
<p>KEYWORDS <i>Elenca le parole chiave (3-5) che meglio riflettono il contenuto della proposta</i></p>	<p>Contrattazione collettiva, allineamento produttività marginale e salari reali, Disuguaglianze territoriali, Riforma del mercato del lavoro</p>
<p>EXECUTIVE SUMMARY <i>Riassumi in massimo 10 righe la proposta politica, evidenziando <u>cosa</u> viene proposto, <u>perché</u>, e <u>come</u> realizzarlo.</i></p>	<p>Preambolo: questo PP è opinione esclusiva degli autori e non riflette le posizioni delle organizzazioni di cui fanno parte. Allo stesso modo, il fatto che vengano citate altre fonti non significa che i loro autori abbiano avuto accesso o concordino con questa proposta.</p> <p>Il sistema di contrattazione salariale collettiva in Italia è fortemente centralizzato e non tiene conto delle profonde disparità economiche regionali, contribuendo a distorsioni nel costo del lavoro rispetto alla produttività locale. Questo fenomeno penalizza fortemente la creazione di posti di lavoro nelle aree meno produttive, come il Mezzogiorno, e favorisce la diffusione del lavoro irregolare. Proponiamo di introdurre un sistema di contrattazione salariale collettiva decentralizzato a livello aziendale, che garantisca un compenso minimo non uniforme ma adattato alle realtà locali. Questa riforma mira a riallineare salari e produttività, incentivare investimenti e occupazione nelle aree svantaggiate e ridurre le disuguaglianze territoriali, preservando standard minimi di tutela per i lavoratori.</p>
<p>CONTESTO <i>Fornisci una breve panoramica dell'argomento, spiegando perché è rilevante e qual è l'attuale stato delle cose</i></p>	<p>Il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da una contrattazione salariale fortemente centralizzata, che stabilisce rigidi standard uniformi a livello nazionale. Questa struttura non tiene conto delle profonde disomogeneità economiche tra Nord e Sud, portando a distorsioni nel costo del lavoro, disincentivi alla produttività e a un'occupazione stagnante in molte aree del Paese. Il risultato è un circolo vizioso che perpetua la bassa crescita economica, l'alto tasso di disoccupazione, specialmente nel Mezzogiorno, e un aumento del lavoro irregolare.</p>

Tasso di disoccupazione per fasce di età

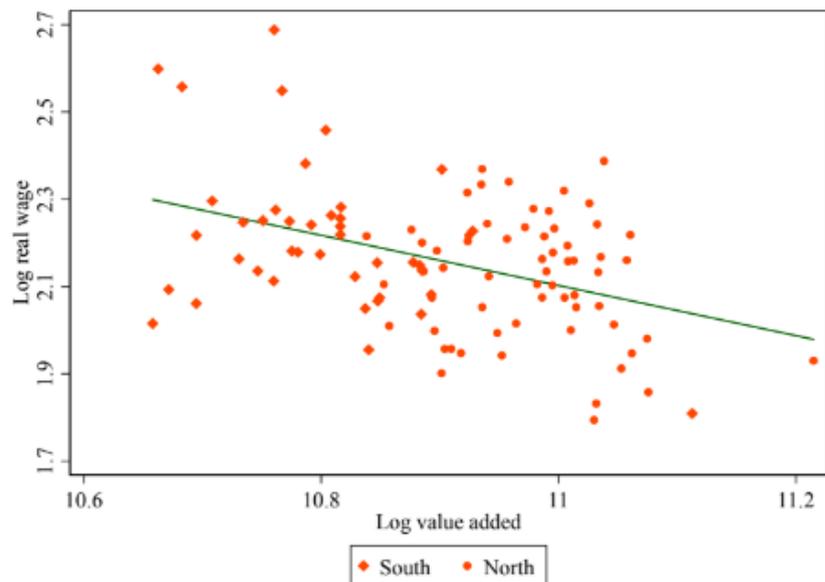
Tasso Regionale
Fonte: ISTAT



Elaborazione dati: GT Mercato del Lavoro DrinDrin

La contrattazione collettiva centralizzata impone salari nominali troppo alti e rigidi rispetto ai livelli di produttività locali. Ciò genera distorsioni nelle dinamiche del mercato del lavoro: a parità di offerta, la domanda di lavoro si contrae, impedendo il naturale equilibrio di mercato. Questo è uno dei motivi strutturali che rendono il tasso di disoccupazione significativamente più alto al Sud rispetto al Nord. E ciò è vero per ogni fascia d'età, ma in particolare per i giovani.

Il risultato è una correlazione negativa marcata tra produttività e disoccupazione, una condizione che, in un mercato del lavoro efficiente, non dovrebbe sussistere. Rigidità salariale e disallineamenti tra salari e produttività amplificano il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, mantenendo alto il tasso di disoccupazione e non permettendo al Mezzogiorno di sfruttare il proprio vantaggio comparato nell'aver una manodopera a più basso costo, visto anche l'ampio divario nel costo della vita fra le due macroregioni.



Una contrattazione decentralizzata porterebbe necessariamente a un riallineamento dei salari reali, ora perversamente maggiori nelle province italiane con produttività più bassa, vedi Boeri et al. 2021 (da cui proviene anche la figura qui sopra).

Contrattazione collettiva settoriale - settore privato

L'Italia adotta un sistema di contrattazione collettiva prevalentemente a livello settoriale, dove i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) rappresentano lo strumento principale per regolare salari e condizioni di lavoro. Questo sistema è centralizzato, con la negoziazione che avviene principalmente tra le associazioni di categoria dei datori di lavoro e i sindacati a livello nazionale, e si applica a interi settori economici.

Caratteristiche dei salari contrattuali

- **Minimi salariali vincolanti:** I CCNL stabiliscono soglie minime di retribuzione al di sotto delle quali non è possibile pagare un lavoratore che svolge determinate mansioni.
- **Effetti di trascinamento:** I salari contrattuali non influenzano solo chi è retribuito al minimo, ma rappresentano anche una componente di riferimento per lavoratori che ricevono salari più elevati. La crescita dei salari contrattuali tende quindi ad avere un effetto di trascinamento sui salari effettivi.
- **Uniformità territoriale:** I salari minimi fissati dai CCNL sono uniformi a livello nazionale, senza considerare le differenze di produttività e costo della vita tra le regioni.
- **Ruolo limitato della contrattazione di secondo livello:** in Italia vige il cosiddetto favorability principle, secondo cui un accordo ottenuto ad un livello più basso (ad esempio a livello di azienda), non possa essere peggiorativo rispetto ad un accordo ottenuto ad un livello più alto (e.g. a livello nazionale). Questo impedisce alla contrattazione di secondo livello di adeguare i contratti negoziati a livello nazionale alle condizioni locali.

Contrattazione collettiva settoriale - settore pubblico

Anche nel settore pubblico la contrattazione avviene a livello nazionale. Al contrario del settore privato, la contrattazione nel settore pubblico è però rigidamente normata. I punti delineati per il settore privato rimangono validi, ma vi si aggiungono i seguenti:

- **Requisiti minimi di rappresentanza:** nel settore pubblico le associazioni sindacali devono rappresentare almeno il 5% del loro comparto per poter contrattare con l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni), che è responsabile per siglare gli accordi, aventi valenza nazionale, per i 10 comparti della PA.
- **Ruolo limitato della contrattazione di secondo livello:** la disciplina del rapporto di lavoro è prevalentemente collocata nel contratto collettivo di comparto negoziato con l'ARAN. Le possibilità di modifica da parte della contrattazione collettiva a livello di singolo ente è molto limitata. Può muoversi unicamente entro i limiti previsti dalla contrattazione di comparto e passando attraverso rigidi meccanismi di approvazione del MEF e della Corte dei conti oltre che previo accantonamento di un fondo apposito, nel bilancio dell'anno precedente, per possibili aumenti contrattuali. Inoltre, ciascun ente è solitamente a base nazionale e può negoziare l'integrativo unicamente per tutte le sue sedi sul territorio

	<p>italiano. Questi elementi impediscono l'allineamento dei salari al costo della vita e rendono molto difficile il reclutamento di personale pubblico di qualità adeguata al nord, oltre a favorire lo squilibrio fra salari e produttività per effetto di trascinamento.</p> <p>Conseguenze</p> <p>Tale struttura rende la distribuzione spaziale dei salari nominali estremamente uniforme a confronto di altre realtà europee (vedi Boeri et al. 2021) e porta necessariamente a inefficienze, specialmente nelle aree a bassa produttività come il Mezzogiorno. La contrattazione settoriale attuale ha un impatto di lungo periodo sulla crescita salariale nominale complessiva, ma tende a non riflettere i cambiamenti locali e settoriali nella produttività.</p> <p>Esperienze europee, come quella tedesca, dimostrano che un sistema di contrattazione collettiva decentralizzato può migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, adattando i salari alle specificità locali senza compromettere la tutela dei lavoratori. In Germania le retribuzioni sono quasi quattro volte più reattive alle variazioni della produttività regionale rispetto a quelle dell'Italia. I salari nell'est sono molto più bassi che nell'ovest, a causa della minore produttività e del minor costo della vita e la disoccupazione è più uniformemente distribuita nel paese. I salari reali, invece, presentano una dispersione molto minore.</p>
<p>POSIZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Dichiarazione della posizione: Esprimi chiaramente la tua posizione sull'argomento.</i> ▪ <i>Importanza: Spiega perché questa posizione è importante e quali sono le sue implicazioni politiche.</i> 	<p>Posizione</p> <p>È necessario decentralizzare il sistema di contrattazione salariale collettiva in Italia per consentire un riallineamento tra salari e produttività locale, ridurre le disuguaglianze territoriali e incentivare la creazione di posti di lavoro nelle aree più svantaggiate.</p> <p>Riteniamo quindi necessario spostare la contrattazione collettiva per il settore privato a livello della singola unità produttiva, dove sindacati rappresentanti i lavoratori di quella unità produttiva possano contrattare un salario adeguato a quella realtà locale.</p> <p>Importanza</p> <p>Un sistema più flessibile garantirebbe una maggiore competitività del mercato del lavoro italiano, affrontando problemi storici come la disoccupazione strutturale nel Mezzogiorno e il lavoro irregolare. La decentralizzazione dei salari rappresenta una riforma cruciale per migliorare l'equità e l'efficienza economica del Paese, permettendo la creazione di nuove aziende e posti di lavoro.</p>

PROPOSTA

Illustra nel dettaglio le azioni concrete e specifiche che proponi di intraprendere in base alla tua posizione. Questa parte è il cuore del documento.

Il cuore della nostra proposta consiste nel voler decentralizzare la contrattazione collettiva a livello di unità produttiva. Al momento le parti sociali contrattano stipendi ed eventuali benefit a livello nazionale, facendo sì che il potere contrattuale dei lavoratori al Nord imponga salari più alti di quelli che il grosso delle aziende del Sud siano in grado effettivamente di pagare. Ciò, come delineato poc'anzi, ha un effetto fortemente negativo sull'occupazione nel Meridione, perpetuando una situazione di povertà e sottosviluppo diffusi, con alti livelli di disoccupazioni che permangono nel tempo.

La proposta si struttura in cinque parti:

- **Salario minimo orario regionale**

Introdurre un salario minimo orario su base regionale, prendendo come punto di riferimento un rapporto tra salario minimo e salario mediano (Kaitz Index) pari al 60%. Questo approccio garantisce che il salario minimo sia coerente con le condizioni economiche locali, rispettando al contempo criteri di equità e sostenibilità. La relativa generosità del salario minimo proteggerebbe dallo sfruttamento i lavoratori di aziende troppo piccole per organizzarsi e raggiungere accordi indipendenti.

Caratteristiche:

- Il salario minimo avrebbe valore **erga omnes** e rappresenterebbe la soglia sotto la quale nessuna contrattazione, sia collettiva che individuale, potrebbe scendere.
- La determinazione delle soglie regionali sarebbe affidata a una commissione regionale composta da rappresentanti di istituzioni regionali, associazioni datoriali, sindacati
- Questo tema è approfondito in un position paper dedicato.

- **Limitazione del campo di azione dei CCNL nazionali**

- **Principio:** Ridimensionare il ruolo dei contratti collettivi nazionali (CCNL), circoscrivendolo esclusivamente a temi **non monetari**, come:
 - Orari di lavoro standard.
 - Benefici minimi (es. permessi, ferie).
 - Garanzie minime di welfare aziendale (es. assicurazioni sanitarie, fondi pensione integrativi).

Vantaggio: Questo approccio consentirebbe di mantenere uniformità nazionale su aspetti che non distorcono il mercato del lavoro, lasciando spazio alla flessibilità per le componenti monetarie. Inoltre, ciò manterrebbe un ruolo per i sindacati nazionali.

- **Contrattazione salariale delegata a livello aziendale**

- **Principio:** Affidare la contrattazione salariale al livello di unità produttiva alle rappresentanze sindacali attuali (ove queste rappresentino almeno il 5% dei lavoratori dell'unità produttiva), previa riforma dei meccanismi di elezione e che affranchino la rappresentanza aziendale dal controllo del sindacato nazionale, mantenendo però i seguenti vincoli:

- Rispettare il salario minimo regionale come soglia inderogabile, per proteggere i lavoratori delle PMI troppo piccoli per organizzarsi.
- Applicare la cornice normativa e i principi definiti dai CCNL nazionali per garantire uniformità di base.
- I lavoratori in nuove entità economiche, come fabbriche od uffici, per sindacalizzarsi ed ottenere rappresentanza devono deciderlo in libera elezione. Ciò varrebbe ad affrancare la rappresentanza aziendale dal controllo del sindacato nazionale. La costituzione di una rappresentanza aziendale libera e priva di appartenenze ideologiche che rifletta il voto dei lavoratori è un passo necessario per la creazione di un interlocutore idoneo a trasfondere nella contrattazione di prossimità le specificità della situazione in cui versa la singola impresa.
- **Eccezioni per le PMI:**
 - le aziende più grandi trascinerebbero comunque i salari locali e le aziende più piccole dovrebbero comunque rispettare i minimi regionali e il framework non-monetario dei CCNL. Non sono quindi stabilite eccezioni.
- **Vantaggio:** Questa flessibilità permetterebbe di adattare i salari alla realtà economica delle singole imprese, incentivando la creazione di posti di lavoro e migliorando la competitività.

- **Transizione al nuovo sistema e riforma del sistema di rappresentanza sindacale**
- **Principio:** nel nuovo sistema i lavoratori, per essere coperti a livello di retribuzione da contrattazione a livello aziendale, devono decidere, in libera elezione, di costituire un sindacato. In aziende dove vi è già una nutrita rappresentanza sindacale (5% dei lavoratori), come stabilito dalla presenza di RSU, queste vengono considerate come già costituite, ma sono stabilite nuove elezioni della rappresentanza con nuove regole.
- **Vantaggio:** permettere la creazione di nuove aziende e nuove fabbriche in territori svantaggi non soggetti agli attuali contratti.
- La riforma della rappresentanza sindacale verrà delineata in un altro position paper

Meccanismi di controllo e enforcement

- **Principio:** Rafforzare i controlli dell'ispettorato del lavoro per garantire il rispetto delle norme e prevenire abusi. Nel 2023 risultano nell'organico dell'ispettorato 4768 dipendenti suddivisi in: 3.222 ispettori civili dell'INL, dei quali 877 tecnici; 828 ispettori dell'INPS; 200 ispettori dell'INAIL; 518 militari dell'Arma. Gli accessi ispettivi sono stati 111.281 e risultano accertati illeciti in 59.445 aziende con tasso di irregolarità pari al 74%.

L'ispettorato è suddiviso in 3 macroaree: Direzione interregionale nord, direzione interregionale centro e direzione interregionale sud. In esse rientrano tutte le regioni ad esclusione di Sicilia e Trentino Alto Adige, che grazie al loro statuto possono provvedere in maniera autonoma ai

controlli e alle assunzioni. In Sicilia risultano soltanto 49 ispettori in tutta la regione e non viene indetto un concorso da 30 anni rendendo molto complicato il contrasto al lavoro irregolare e ai controlli sulla sicurezza sul posto di lavoro.

- **Misure specifiche:**

- Aumentare il numero attuale degli ispettori del lavoro di mille unità (costo di circa 39 milioni di euro, assumendo un salario di circa 3150 euro)
- Centralizzazione dell'ispettorato pure per le regione a statuto autonomo.
- Aumento delle massime sanzioni per lavoro in nero ed eliminazione della soglia massima di 50.000€
- Deputiamo al Gruppo PA la creazione di adeguati meccanismi di incentivazione

6) Pubblica amministrazione e contratti pubblici

La contrattazione collettiva nel settore pubblico è già normata tramite legge ordinaria e prevede che, per i 5 comparti occupazionali, essa avvenga, solo per le parti sociali con un minimo di rappresentanza, a livello nazionale con l'agenzia ARAN. I contratti negoziati non sono rinegoziabili né in peggio (favorability principle) né in meglio (salvo condizioni particolari), contribuendo alle problematiche delineate all'inizio del PP e introducendone di nuove (come la difficoltà nel reclutamento al Nord). Data la natura particolare dell'impiego pubblico, riteniamo in questo caso opportuna una riforma più modesta. Ovvero proponiamo la regionalizzazione dell'ARAN, la creazione di una sede in ogni regione che porti avanti, separatamente, la contrattazione per i vari comparti della PA in quella regione. Inoltre, riteniamo opportuno permettere ai vari enti considerati di riaprire la contrattazione coi loro dipendenti per offrire loro contratti più vantaggiosi, anche per favorire la competizione fra gli stessi, come delineato in PP del GT istruzione, PA e sanità, facilitando la contrattazione integrativa.

7) Principio di pace sociale per i servizi essenziali

Onde ridurre i disagi per i cittadini senza ledere l'inviolabile diritto allo sciopero delineato in Costituzione, riteniamo necessario introdurre il principio di pace sociale, in maniera non dissimile a quello in vigore in Germania. Questo comporta limitare l'esecuzione del diritto allo sciopero nel periodo di rinnovo contrattuale per i soli servizi essenziali (sanità, trasporti ecc.)

Questioni legali e costituzionali

- **Costituzionalità:**

- L'art. 39 della Costituzione, nella parte in cui delinea un sistema sindacale fondato su sindacati nazionali e CCNL di categoria, è rimasto inattuato in quanto i sindacati si sono rifiutati di costituirsi in associazioni riconosciute. una ipotesi di decentralizzazione della contrattazione a livello aziendale sarebbe pertanto compatibile con il quadro costituzionale.
- È necessario mantenere un bilanciamento tra autonomia contrattuale e tutela dei lavoratori, garantendo che i minimi salariali regionali siano rispettati erga omnes.

- **Quadro normativo attuale:**

	<ul style="list-style-type: none"> ○ In Italia, i minimi tabellari nazionali identificati nei numerosi CCNL sono oggi vincolanti in forza dell'applicazione che i giudici fanno del principio di retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'art. 36 Costituzione. E ciò avviene proprio per l'assenza di parametri legali che diano contenuto a tale principio. Un salario minimo regionale fornirebbe pertanto un parametro legale per interrompere la supplenza giudiziale nell'attuazione dell'articolo 36 della Costituzione. Per rendere il salario minimo regionale vincolante, sarà necessaria una legge quadro che ne definisca i criteri. Definiamo nel dettaglio le specifiche per questa misura in un altro PP ● Contratti "pirata": <ul style="list-style-type: none"> ○ La riforma potrebbe contribuire a contrastare il fenomeno dei contratti collettivi firmati da sindacati minoritari o non rappresentativi, che spesso offrono condizioni peggiorative rispetto ai CCNL principali. Come testimoniato da Ichino et al. 2019 ed Garnerò ed Lucifora 2019 la percentuale di contratti pirata è infatti concentrata nel Sud d'Italia. <p>Strategie di implementazione e consenso</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dialogo con le parti sociali: <ul style="list-style-type: none"> ○ Coinvolgere sindacati e associazioni datoriali nel processo di definizione della riforma per ridurre l'opposizione e ottenere un consenso ampio. ○ Enfatizzare i benefici per le aziende del Nord (maggiore flessibilità) e per il Sud (maggiore occupazione). ● Comunicazione politica: <ul style="list-style-type: none"> ○ Presentare la riforma come un intervento volto a ridurre le disuguaglianze territoriali e promuovere la crescita economica, senza indebolire le tutele fondamentali dei lavoratori. <p>Nota: lo sforzo nel riformare la contrattazione salariale dovrà essere accompagnato dall'introduzione di politiche attive del lavoro (cf position paper su politiche attive del lavoro)</p>
<p>ARGOMENTAZIONI <i>Supporta la tua posizione con ragioni solide</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Argomento 1: Presenta il primo argomento a sostegno della tua posizione. Spiega i benefici e fornisci dati, esempi o citazioni che supportano il tuo punto di vista.</i> ▪ <i>Argomento 2: Presenta il secondo argomento, seguendo la stessa struttura.</i> ▪ <i>Argomento 3: Continua con ulteriori</i> 	<p>Argomento 1: Riallineamento tra salari e produttività Un sistema maggiormente decentralizzato permetterebbe di adattare i salari alle condizioni economiche locali, incentivando investimenti e migliorando la competitività. Le regioni meno produttive beneficerebbero di una riduzione relativa del costo del lavoro, favorendo la creazione di nuovi posti di lavoro e la riduzione della disoccupazione.</p> <p>Argomento 2: Riduzione delle disuguaglianze territoriali La contrattazione locale consentirebbe di affrontare le specificità economiche delle diverse regioni italiane, mitigando le disparità storiche tra Nord e Sud e promuovendo uno sviluppo più equilibrato. In particolare si ridurrebbero le grandi differenze nei tassi di disoccupazione ed inoccupazione fra le due parti del Paese. Secondo Boeri et al (2021) un sistema di contrattazione decentralizzato potrebbe portare al lavoro 2,5 milioni di persone in più, pari a un aumento di 13 punti percentuali del tasso di occupazione nel sud. Dato che il paper si riferisce ad una regionalizzazione del sistema di contrattazione, noi riteniamo che questa sia una sottostima dei possibili effetti occupazionali.</p>

<p><i>argomentazioni, se necessario.</i></p>	<p>Argomento 3: Contrasto al lavoro irregolare Un sistema salariale più flessibile ridurrebbe l'incentivo per le imprese, soprattutto nel Mezzogiorno, a ricorrere al lavoro nero o a bypassare la contrattazione collettiva utilizzando contratti pirata o creando sindacati gialli (collusi con il datore di lavoro). Questo favorirebbe una maggiore tutela dei lavoratori e un mercato del lavoro più trasparente.</p> <p>Argomento 4: Riduzione dei flussi migratori interni al paese La contrattazione decentralizzata a livello aziendale favorirebbe un rapido riallineamento tra salari e produttività, creando un contesto più favorevole per lo sviluppo economico e la creazione di posti di lavoro nel Mezzogiorno. Questo sistema consentirebbe alle imprese di adattare i salari alle condizioni economiche locali, rendendo gli investimenti nel Sud più competitivi rispetto alla delocalizzazione verso altri paesi dell'UE. L'incentivo a investire nel Mezzogiorno stimolerebbe la nascita di nuove opportunità lavorative, migliorando il finding rate dei lavoratori locali e riducendo le disparità territoriali.</p> <p>Un aumento significativo dell'occupazione nel Meridione attenuerebbe la necessità per molte persone di migrare verso il Nord o all'estero in cerca di opportunità. Questo effetto sarebbe particolarmente rilevante per quei lavoratori che, pur disponendo di competenze adeguate, non riescono attualmente a trovare impiego a causa della scarsità di posti di lavoro nelle regioni meridionali.</p> <p>In sintesi, una contrattazione decentralizzata non solo promuoverebbe lo sviluppo economico locale, ma agirebbe anche come strumento per ridurre i flussi migratori interni, contribuendo a un riequilibrio economico e demografico tra le regioni italiane.</p> <p>Argomento 5: Facilitare il reclutamento nella PA Al Nord vi sono grandi difficoltà a reclutare personale qualificato per la PA (si guardi al caso degli insegnanti, che spesso vengono assunti al Nord per cercare il prima possibile un trasferimento al Sud). Creare meccanismi di contrattazione in grado di allineare salari al costo della vita permetterebbe di ridurre questi problemi e migliorare la qualità media della PA.</p>
<p>CONTRO-ARGOMENTAZIONI <i>Anticipa obiezioni e rispondi in modo efficace</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Controargomentazione 1: Identifica una possibile obiezione alla tua posizione e rispondi con</i> 	<p>Controargomentazione 1: Resistenza delle parti sociali Sebbene sia probabile che questa riforma venga avversata dai sindacati e, forse, anche dalle associazioni di industriali (paura di competizione a basso costo), il dovere di un partito politico è di guardare alla popolazione nel suo complesso. È importante pensare al disoccupato e all'inoccupato non rappresentato da queste sigle e che questa riforma favorirebbe.</p> <p>Controargomentazione 2: Salari non equi Una facile obiezione che si potrebbe porre alla nostra proposta è che questa rappresenti un tentativo di "affamare il Sud" e di peggiorare la situazione della</p>

contro-argomentazioni solide.

- *Controargomentazione 2: Ripeti per altre obiezioni comuni.*

popolazione attuale. Il nostro scopo è opposto. In primis va considerato che qualsiasi adeguamento salariale sarebbe graduale, riducendo l'impatto immediato della riforma. Inoltre, aziende che sono già in grado di pagare l'attuale, comparativamente alto, costo del lavoro sarebbero in grado di utilizzare la contrattazione di secondo livello per garantire che i loro attuali lavoratori mantengano i loro salari più alti. In ultima istanza, data la mancanza di obblighi contrattuali e la creazione di un unico obbligo basato sul rispetto di un salario minimo regionale permetterebbe la creazione di nuove aziende in grado di creare lavoro e ridurre i ranghi dei disoccupati.

Controargomentazione 3: lo spopolamento del Sud

Il Sud ha perso 502mila persone tra il 2012 e il 2021, principalmente a causa dell'emigrazione interna verso il Nord in cerca di opportunità lavorative. L'adeguamento dei salari reali alla produttività effettiva delle regioni, seppur graduale, potrebbe accentuare nel medio termine le disparità salariali tra Sud e Nord, potenzialmente incentivando ulteriori migrazioni interne o verso l'estero.

Tuttavia, l'impatto netto dipenderà dall'equilibrio tra due effetti contrapposti: da un lato, il disincentivo a rimanere nel Sud legato a salari medi più bassi; dall'altro, l'incentivo derivante da una maggiore creazione di lavoro nel Mezzogiorno grazie alla flessibilità introdotta dal nuovo sistema di contrattazione decentralizzata.

È importante notare che lo spopolamento del Sud non è soltanto una questione economica, ma anche demografica, con una riduzione della natalità che contribuisce al fenomeno. Inoltre, è inevitabile riconoscere che, come in ogni paese, esistono aree con livelli di produttività diversi. La mobilità interna, in questo contesto, può essere vista come un processo fisiologico e positivo: il trasferimento di persone da regioni meno produttive, dove non riescono a esprimere pienamente il proprio potenziale, verso aree più efficienti contribuisce, nel complesso, alla crescita economica e alla produttività aggregata del paese.

In definitiva, una riforma del sistema di contrattazione che tenga conto delle specificità territoriali potrebbe non eliminare del tutto la mobilità interna, ma sarebbe un passo importante per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e stimolare lo sviluppo nelle regioni svantaggiate.

Controargomentazione 4: vogliamo le gabbie salariali

Sebbene la nostra proposta di decentralizzazione della contrattazione salariale possa, a prima vista, sembrare simile a una reintroduzione delle gabbie salariali, vi sono differenze sostanziali che la rendono più flessibile ed efficiente.

In primo luogo, le gabbie salariali introdotte negli anni '40 e in vigore fino al 1969 prevedevano un adeguamento dei salari basato su coefficienti fissi e predeterminati, applicati uniformemente senza tenere conto delle dinamiche economiche locali in evoluzione. Questo sistema rigido introduceva distorsioni significative, che invece una contrattazione decentralizzata, modulata a livello di unità produttiva, potrebbe evitare, consentendo un adeguamento più dinamico e aderente alle condizioni locali.

In secondo luogo, la proposta attuale garantirebbe un salario minimo regionale basato su criteri trasparenti ed empiricamente fondati, per assicurare un livello

	<p>minimo di tutela uniforme e sostenibile, superando le inefficienze delle gabbie salariali storiche.</p> <p>Infine, va notato che, nonostante i limiti delle gabbie salariali dell'epoca, uno studio empirico (FBK-IRVAPP, 2014) ha evidenziato un moderato effetto positivo sull'occupazione nelle aree più vicine ai confini delle zone salariali, pur mostrando un impatto trascurabile sul totale dell'economia. Questo suggerisce che, anche in una configurazione imperfetta, differenziare i salari in base alla produttività locale ha un potenziale positivo per il mercato del lavoro, sebbene la riallocazione economica fosse il risultato più evidente.</p> <p>La nostra proposta mira a evitare tali limiti storici, costruendo un sistema moderno e adattabile che favorisca l'efficienza del mercato del lavoro e riduca le disuguaglianze territoriali senza compromettere le tutele fondamentali dei lavoratori.</p> <p>Controargomentazione 5: disincentivo alla crescita aziendale</p> <p>Un sistema di contrattazione decentralizzata a livello aziendale richiede, per essere efficace, una massa critica di lavoratori sufficiente a garantire la formazione di rappresentanze sindacali interne. Questo potrebbe portare a una maggiore applicazione nelle imprese di medie e grandi dimensioni, lasciando le piccole imprese potenzialmente escluse da queste dinamiche. Di conseguenza, le PMI potrebbero teoricamente essere incentivate a rimanere sotto una certa soglia dimensionale per evitare l'obbligo di negoziazioni aziendali dirette, mantenendo una maggiore flessibilità e la possibilità di offrire salari più bassi in assenza di una rappresentanza sindacale strutturata.</p> <p>Tuttavia, questa preoccupazione deve essere contestualizzata. In primo luogo, le PMI sono comunque costrette a competere sul mercato con aziende più grandi e regolamentate, che applicano condizioni salariali più elevate. Questa pressione competitiva tende ad allineare i salari offerti anche dalle imprese di dimensioni ridotte, limitando il rischio di una corsa al ribasso. In secondo luogo, la massa critica necessaria per la contrattazione aziendale non è un parametro rigido: anche le piccole imprese con un numero moderato di dipendenti potrebbero vedere nascere dinamiche di contrattazione interna, rendendo meno grave il rischio di un disincentivo strutturale alla crescita.</p> <p>Infine, l'applicazione di un salario minimo regionale come soglia inderogabile riduce ulteriormente il problema, garantendo condizioni minime di equità e allineando le imprese a standard salariali coerenti con la produttività locale. Questi elementi contribuiscono a mitigare il rischio di frammentazione del tessuto produttivo e promuovono un ambiente competitivo più equilibrato.</p>
<p>CONCLUSIONE <i>Ribadisci brevemente i punti principali della tua proposta e i benefici che ne deriverebbero per il Sistema Paese</i></p>	<p>La decentralizzazione della contrattazione salariale, affiancata dall'introduzione di un salario minimo regionale e da meccanismi di controllo efficaci, rappresenta una riforma necessaria per superare le inefficienze del mercato del lavoro italiano. Questa proposta bilancia flessibilità e tutela, adattandosi alle specificità del contesto normativo e socio-economico italiano. L'obiettivo è incentivare l'occupazione, promuovere uno sviluppo equilibrato tra Nord e Sud e garantire un sistema più equo e competitivo.</p>

<p>MINISTERI DI RIFERIMENTO <i>Elenca il o i ministeri sotto i quali ricadrebbe per competenza per la proposta</i></p>	<p>1) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2) Ministero dell’Economia e delle Finanze</p>
<p>BUDGET <i>Se possibile, indica la più realistica stima di budget per realizzare la proposta, basandoti su riferimenti oggettivi e spiegando come è stata calcolata</i></p>	<p>Ispettorato: Circa 40 milioni di euro Riforma ARAN: circa 60 milioni (costo attuale 2.6 milioni) Riforma contrattazione pubblico: non quantificabile</p> <p>Costo totale: 100+ milioni</p> <p>Si noti che i costi non guardano ai possibili benefici per l’erario di un probabile aumento dell’occupazione al Sud.</p>
<p>FONTI E RIFERIMENTI <i>Elenca tutte le fonti utilizzate per supportare le tue argomentazioni, seguendo uno stile di citazione appropriato.</i></p>	<p>https://www.istat.it/it/files/2023/02/REPORT_MIGRAZIONI_2021.pdf</p> <p>https://www.iza.org/publications/dp/12279/wage-equalization-and-regional-misallocation-evidence-from-italian-and-german-provinces</p> <p>https://irvapp.fbk.eu/it/publications/detail/gli-effetti-delle-gabbie-salariali-sullocupazione-evidenza-empirica-dallitalia-degli-anni-50/</p> <p>https://www.arel.it/wp-content/uploads/2019/07/Nord-e-Sud.-Divari-territoriali-contrattazione-e-salari.pdf</p> <p>https://www.aranagenzia.it/attachments/article/13753/costo%20personale%20a%20t.%20ind%20anno%202022.pdf</p>

PERCORSO CONDIVISO PER LA REDAZIONE POSITION PAPER POLITICO

In considerazione della complessità del documento e della suddivisione dei Gruppi Tematici in Sottogruppi, si propongono alcune aree di attenzione che mirano a sostenere una struttura organizzata a favore del processo creativo, garantendo al contempo un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni membro possa esprimere il proprio contributo.

Assegnazione dei Sottogruppi di Lavoro

- Ogni Sottogruppo, identificato in base a competenze e aree di interesse, sarà responsabile di una specifica area tematica del Gruppo riducendo così il rischio di sovrapposizioni.
- È consigliabile designare un coordinatore per ogni Sottogruppo, che si occuperà di aggiornare il coordinatore del Gruppo principale sull'avanzamento delle attività.
- All'interno del Gruppo definire una tabella di marcia condivisa che garantisca che ogni parte del documento venga sviluppata entro i tempi previsti.
- Il Coordinatore del Gruppo garantirà il coordinamento costante tra i Sottogruppi, secondo le modalità e strumenti preferiti, minimizzando le sovrapposizioni.

Discussione e Valorizzare l'Esperienza dei Partecipanti

- È importante creare un ambiente di lavoro inclusivo che incoraggi la partecipazione attiva di tutti i membri e valorizzi l'esperienza e le competenze specifiche di ciascun partecipante, a sostegno di un processo di creazione inclusivo e collaborativo che porti ad un documento più ricco e rappresentativo della diversità di idee e competenze del gruppo.
- Va garantita a tutti la possibilità di esprimere le proprie idee e contributi, con particolare attenzione a coloro che potrebbero essere meno inclini a intervenire, utilizzando l'esperienza e le competenze dei partecipanti per rafforzare le argomentazioni e assicurando che ogni membro senta il proprio contributo apprezzato e riconosciuto.

Uso di Fonti Accreditate

- Garantire che tutte le argomentazioni e i dati presentati nei *Position Papers* siano supportati da fonti affidabili e verificabili, rafforzando la credibilità e l'impatto della proposta.

Riservatezza

- Mantenere la massima riservatezza riguardo ai contenuti sviluppati fino ad ora e a quelli che verranno elaborati nelle prossime fasi è fondamentale per garantire che le nostre proposte politiche, ancora in fase di definizione, possano essere finalizzate senza l'influenza di fattori esterni che potrebbero compromettere l'efficacia della nostra strategia o esporre prematuramente le nostre posizioni politiche.
- *Coerenza nella comunicazione.* Prima di presentare pubblicamente i *Position Papers* è essenziale che ogni proposta venga discussa internamente e affinata in base ai contributi di tutti i membri. Condividere informazioni all'esterno durante questa fase preliminare potrebbe generare interpretazioni non allineate o incomprensioni sulla nostra posizione politica.
- *Protezione della strategia politica.* La diffusione anticipata dei contenuti potrebbe esporre la nostra strategia a controparti politiche, media o altri soggetti esterni. Questo rischierebbe di vanificare il nostro lavoro, permettendo ad altre organizzazioni di anticipare o modificare le loro azioni in risposta alle nostre proposte.
- *Tutela della credibilità dell'associazione.* Una gestione responsabile e riservata delle informazioni rafforza la nostra credibilità come organizzazione seria e preparata. È cruciale presentare proposte mature, ben studiate e pienamente sostenute da tutti i membri, evitando che opinioni o bozze premature diventino di pubblico dominio.