

# Libro Verde per il Patto sociale

## costruiamo insieme l'Italia di domani

### Premessa

**L'Italia è a un bivio.** Produttività e crescita deboli tengono ferme le retribuzioni, il declino demografico mette a rischio la capacità produttiva e la tenuta del welfare, i giovani e le donne restano una risorsa largamente inutilizzata. Nel frattempo rivoluzione digitale, intelligenza artificiale, transizione ecologica e nuova globalizzazione stanno ridisegnando in profondità la società e il mercato del lavoro. Il dibattito pubblico, però, resta bloccato su questioni di breve respiro anziché sul futuro.

Un Libro Verde è un documento consultivo: mette in discussione un tema, ne delinea problemi e opzioni possibili per aprire un confronto. È ciò che la CISL fa, avanzando **oltre centoventi proposte** elaborate mettendo a sistema competenze interne ed esterne, per alimentare un dibattito che chiami in causa politica, istituzioni, forze sociali e mondo della cultura attorno a **un Patto sociale**. **L'obiettivo è la redistribuzione equa dei vantaggi e dei costi delle transizioni. Il documento sarà presentato e discusso nelle prossime settimane in specifiche iniziative confederali.**

### Le principali proposte del Libro Verde

- 1. Contrattazione collettiva e retribuzioni** Il modello contrattuale italiano copre la quasi totalità dei lavoratori dipendenti: per questo la strada maestra resta la contrattazione e non il salario minimo legale, come conferma la legge 112/2026. Restano però una dinamica salariale fiacca, un'indicizzazione che interviene troppo tardi rispetto all'inflazione e una contrattazione articolata concentrata nelle imprese maggiori e nei territori più forti. Occorre far evolvere l'assetto del 1993 con **due livelli contrattuali di pari dignità**, un contratto nazionale ampiamente integrabile e adattabile in azienda e sul territorio, il pieno **recupero annuale del potere d'acquisto** senza automatismi dannosi sconfitti dalla storia e un'aggiornata **regolazione della rappresentanza definita dalle parti sociali**. Sul fisco, l'Italia guida in Europa la classifica del **prelievo sul lavoro**: va proseguito lo spostamento della tassazione dal lavoro alle rendite improduttive.
- 2. Un fondo per sostenere l'economia reale** Il risparmio delle famiglie italiane è tra i più consistenti d'Europa, ma resta in gran parte immobilizzato su conti che non rendono, mentre gli investimenti produttivi, le infrastrutture, le opere pubbliche languono. Non manca il capitale paziente: manca un meccanismo che lo trasformi in risorse di lungo periodo per chi produce. Con l'esaurirsi del PNRR il problema diventa urgente. Serve **mobilitare il risparmio delle famiglie e degli investitori istituzionali non speculativi**, a partire dai fondi pensione, verso impieghi produttivi di lungo periodo e infrastrutture, con adeguate garanzie e un mandato rafforzato sulle filiere strategiche.
- 3. Capitale umano e intelligenza artificiale** Il primo problema del lavoro oggi è il **disallineamento tra le competenze richieste e quelle disponibili**, aggravato dal declino demografico e reso più acuto da digitalizzazione e intelligenza artificiale. **L'introduzione dell'IA deve seguire un approccio di amplificazione del lavoro umano, non di sostituzione** e ciò richiede diritti di informazione, consultazione e partecipazione sindacale rafforzati in attuazione della legge 76/2025 sulla partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese. Sono necessari **maggiori investimenti nella scuola e nella formazione professionale**, il **superamento della frammentazione territoriale delle politiche attive** e un **deciso rafforzamento dei servizi per l'infanzia e per la non autosufficienza**, che sono infrastrutture sociali essenziali per accrescere il tasso di attività, tra i più bassi in Europa.
- 4. Il diritto soggettivo alla formazione** Sulla formazione degli adulti l'Italia è strutturalmente indietro rispetto all'Europa, e il divario si allarga proprio dove sarebbe più urgente colmarlo: tra i lavoratori meno qualificati e nelle imprese più piccole. Va stabilito **un diritto soggettivo alla formazione lungo l'arco della vita, esigibile, portatile e universale**, attraverso un conto personale alimentato da risorse pubbliche, contrattazione, bilateralità, imprese e fondi interprofessionali, defiscalizzato e accompagnato da orientamento e bilancio delle competenze. I Fondi interprofessionali devono restare ancorati alla contrattazione collettiva e al governo delle parti sociali. Va infine riconosciuto il **diritto soggettivo alla certificazione delle competenze**, verso un sistema nazionale unico integrato nel SIISL.

- 5. Investire sulle politiche attive per il lavoro** La prima tutela del lavoratore è oggi la solidità del proprio patrimonio di competenze. Il paese non può permettersi lo spreco di capitale umano rappresentato dai giovani che non studiano e non lavorano, la cui quota resta ben sopra la media europea: per raggiungerli serve un **approccio proattivo, che li intercetti nei luoghi fisici e digitali in cui vivono**. I servizi per l'impiego hanno una rete fragile e scontano la separazione storica tra chi fa intermediazione e chi fa formazione. Occorrono **una strategia nazionale di lungo periodo**, un accreditamento degli enti fondato sulla valutazione d'impatto anziché su requisiti formali e **un uso dell'intelligenza artificiale per profilazione e matching sotto costante supervisione umana**.
- 6. Valorizzare e incrementare l'occupazione femminile** La disparità di genere produce bassa occupazione femminile, denatalità, carichi di cura sbilanciati e un divario retributivo che si ripercuote sulle pensioni. Il nodo è l'assenza di servizi: meno di un bambino su tre accede al nido, con il Mezzogiorno molto più indietro, e l'offerta residenziale per la non autosufficienza è circa la metà di quella francese e tedesca. **Occorre spostare le risorse dai bonus ai servizi**, istituendo un **Fondo nazionale per la cura** con livelli essenziali e priorità alle aree a bassa occupazione femminile. Sul piano contrattuale servono un **congedo di paternità più lungo e non trasferibile alla madre, piani obbligatori di rientro dopo la maternità, incentivi condizionati a risultati misurabili, certificazione di genere resa obbligatoria oltre determinate soglie e piani di welfare aziendali di natura effettivamente sociale (asili nido, doposcuola, assistenza anziani) e non solo consumistica (buoni spesa)**.
- 7. Una strategia industriale europea e nazionale** Senza industria non c'è futuro, ma l'indebolimento manifatturiero italiano non appare congiunturale. Pesano quattro fattori: la debolezza nei servizi ad alta intensità di conoscenza, che rende il paese dipendente da fornitori esteri; il basso investimento in ricerca e in istruzione terziaria; l'assenza di un piano industriale nazionale; la frammentazione del tessuto produttivo. Servono **incentivi alle reti tra piccole imprese, patti di filiera, un piano industry AI** condizionato ad accordi aziendali sull'organizzazione del lavoro e una **strategia energetica** oggi mancante. In Europa occorre **rivedere i vincoli del Patto di stabilità estendendo all'industria civile la deroga riservata al militare**, finanziare con titoli comuni, superare un antitrust che ostacola i campioni europei e **assumere l'adattamento climatico come politica industriale**.
- 8. Giovani, sfida demografica e politiche dell'abitare** Il saldo naturale negativo non è più compensato dai flussi migratori e mette a rischio capacità produttiva, debito e welfare. I giovani sono il punto di rottura: l'Italia è ultima in Europa per occupazione degli under 30 e nell'ultimo biennio quasi duecentomila persone hanno lasciato il paese. Si propongono **una fiscalità agevolata per i giovani lavoratori**, un paradigma di **attrattività** che tenga insieme salari, welfare, casa e conciliazione, una **valutazione di impatto generazionale** sulle principali riforme e una gestione del passaggio generazionale d'impresa orientata alla continuità occupazionale. Sull'**immigrazione** servono una politica realmente comunitaria e quote legate a percorsi formativi nei paesi d'origine. La **casa**, infine, non è più esito dello sviluppo ma sua precondizione, e il piano casa, benché positivo, va integrato e adeguatamente finanziato.
- 9. Età della vita, lavoro e reti di welfare** La vita lavorativa è una sequenza di passaggi che dipendono anche dalle istituzioni, non solo dalle scelte individuali. Vanno affermati **diritti di transizione** che accompagnino le persone nei cambiamenti, con un orientamento continuativo diffuso in scuole, servizi per l'impiego e luoghi di lavoro e con passaggi tra lavoro e cura reversibili e non penalizzanti. Sull'invecchiamento attivo manca un quadro organico nazionale: servono adattamento delle mansioni, flessibilità in uscita, mentoring e formazione anche per i senior, **estensione dei fondi sanitari complementari ai pensionati del comparto**. La **sanità territoriale** va orientata alla prevenzione della perdita di autonomia, e per la non autosufficienza occorrono servizi domiciliari, riconoscimento del lavoro di cura e un piano nazionale per i caregiver.
- 10. Pensionamento sostenibile** La previdenza va riformata con le **parti sociali**, affermando tre principi: stabilità delle regole, perché gli interventi ripetuti scaricano i costi sui più giovani; **separazione contabile tra previdenza e assistenza**; correzione delle iniquità, a partire da **una speranza di vita che varia per reddito, professione e territorio**, mentre i requisiti non tengono conto delle **mansioni svolte**. Si chiedono un **APE sociale strutturale** e reso diritto soggettivo, anticipi legati ai figli, **valorizzazione previdenziale del lavoro di cura** e una **pensione contributiva di garanzia** per le carriere meno dinamiche e discontinue. Il **secondo pilastro va potenziato**, mantenendolo però dentro la contrattazione collettiva e sostenendolo con un regime fiscale più favorevole.
- 11. Qualità della vita lavorativa e partecipazione** L'attrattività non si esaurisce nel pacchetto aziendale fatto di retribuzione e benefit: richiede **un pacchetto di vita** che comprenda welfare di comunità, servizi, mobilità e abitare accessibile, e che porti la partita dall'impresa al territorio e alla concertazione. La **partecipazione dei lavoratori** è un fattore abilitante che attraversa ogni dimensione della qualità del lavoro: rende trasparenti i criteri con cui si distribuiscono i risultati, permette di adattare carichi e ritmi alle persone, crea spazi di confronto dove codici e procedure non bastano, trasforma l'autonomia in crescita professionale anziché in stress e riduce la distanza tra chi decide e chi lavora. La sua condizione è il finanziamento stabile e strutturale della legge 76/2025.