Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Senato della Repubblica

Commissione Bilancio

Camera dei Deputati

Commissione Bilancio

AUDIZIONI PRELIMINARI ALL'ESAME DEL DOC. CCXL, N. 1 (DOCUMENTO DI FINANZA PUBBLICA 2025)

Premessa

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro desidera esprimere il proprio apprezzamento a codeste eccellentissime Commissioni parlamentari per l'opportunità che viene offerta di formulare le proprie valutazioni in merito al "Documento di finanza pubblica 2025". Le osservazioni e le proposte, senza alcuna pretesa di completezza od esaustività, si sono focalizzate su alcuni ambiti ritenuti strategici: il rafforzamento del potere d'acquisto di lavoratori e famiglie, gli ulteriori interventi necessari alla riduzione del cuneo fiscale strettamente legati al potenziamento delle competenze professionali e alla crescita del capitale umano, nonché l'attuale contesto e le prospettive del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle misure a sostegno dell'occupazione.

Riteniamo che tali proposte possano essere utili nell'ambito di una programmazione economica e finanziaria del Paese che ponga al centro la famiglia e il lavoro in tutte le sue espressioni, riconoscendoli come pilastri fondanti della nostra comunità.

Nel rinnovare i più sentiti ringraziamenti, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro conferma la propria disponibilità a fornire chiarimenti e ulteriori approfondimenti sui temi trattati.

1. PRODUTTIVITÀ E POTERE D'ACQUISTO DELLE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI

I dati di contabilità nazionale citati nel DFP 2025 rilevano che nel corso del 2024, la produttività del lavoro (valore aggiunto per ULA) nel totale delle attività economiche è diminuita dell'1,6 per cento. Tale dato va letto anche alla luce dell'andamento positivo del mercato del lavoro, in quanto, la crescita dell'occupazione è stata superiore a quella del prodotto nell'ultimo anno.

Con riferimento al valore reale dei salari, la fiammata inflattiva legata all'aumento dei prezzi energetici ha raggiunto il picco nel 2022 per poi rientrare gradualmente. Nel corso del biennio 2022-2023 la crescita salariale ha avuto ritmi modesti, producendo di fatto un calo del potere di acquisto dei salari. Nel corso del 2024 si è manifestata una ulteriore e drastica riduzione dell'inflazione al consumo. Contemporaneamente, le retribuzioni contrattuali del settore privato hanno avuto una netta accelerazione conseguendo un incremento del 4,0 per cento nel 2024 (dal 2,2 per cento dell'anno precedente). Nonostante gli incrementi dello scorso anno, nel febbraio 2025 le retribuzioni contrattuali in termini reali del settore privato rimanevano ancora inferiori dell'8 per cento circa rispetto ai livelli del 2021. La perdita di potere di acquisto delle retribuzioni è stata particolarmente marcata nei servizi (-10,2 per cento), più contenuta nell'industria (-5,1 per cento) .

Osservazioni e proposte

L'impatto sul potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori, derivante dalle dinamiche sopra descritte, sta mettendo in difficoltà da anni lavoratori e famiglie. Il sistema salariale attuale è ancora rigidamente ancorato al concetto di retribuzione oraria, calcolata semplicemente moltiplicando il numero di ore lavorate per la paga oraria pattuita. Questo meccanismo, se da un lato garantisce una certezza di guadagno, dall'altro non offre alcuna flessibilità rispetto all'andamento economico delle imprese o alla produttività individuale del lavoratore. Tale rigidità rischia di penalizzare chi si impegna maggiormente e desidera contribuire in modo più attivo al successo dell'azienda.

Per colmare questa disparità e garantire ai lavoratori dipendenti maggiori opportunità di accrescere il proprio reddito in modo significativo, è necessario un profondo cambiamento culturale. Questo passaggio può avvenire principalmente in sede di contrattazione collettiva, attraverso l'introduzione di nuovi strumenti contrattuali che permettano di premiare il merito e la produttività, considerando il valore aggiunto generato dal lavoratore e la sua capacità di contribuire agli obiettivi aziendali.

La logica di premiare la produttività e il raggiungimento di determinati obiettivi aziendali si inserisce perfettamente nello spirito dell'articolo 4, comma 2 della Costituzione italiana, che afferma: "Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società". Da questa prospettiva, il lavoro non deve essere visto soltanto come un mezzo di sostentamento individuale, ma come un'attività che ha una ricaduta positiva sull'intero sistema economico e sociale. Se il contributo dei lavoratori è così essenziale per la crescita collettiva, è giusto anche che la loro retribuzione rifletta il valore che gli stessi generano.

Superare il concetto tradizionale di salario fisso, legato unicamente al numero di ore lavorate, rappresenta una svolta importante, poiché introduce una logica di partecipazione attiva che può trasformarsi in un guadagno aggiuntivo per i dipendenti e in un vantaggio per l'azienda e il Sistema Paese.

Per garantire il successo di questo modello, è fondamentale che gli obiettivi aziendali siano chiari, realistici e condivisi. La trasparenza nei criteri di valutazione delle performance e la possibilità per i lavoratori di comprendere e influenzare i parametri che determinano la loro retribuzione sono elementi chiave. Senza una solida base di fiducia reciproca tra azienda e dipendenti, qualsiasi meccanismo premiale rischia di fallire o di essere percepito come ingiusto, generando malcontento anziché motivazione. In tale ottica risulta fondamentale il ruolo delle istituzioni e delle organizzazioni sindacali nella promozione di questi cambiamenti. La definizione di normative chiare e di accordi collettivi che regolino l'adozione di sistemi di

retribuzione variabile potrebbe agevolare la transizione verso un nuovo modello lavorativo più equo ed efficace.

In conclusione, l'introduzione di un modello retributivo che premi la produttività e la partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali può rappresentare una risposta concreta alle sfide economiche attuali. Non solo consentirebbe di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori nell'attuale contesto di incertezza economica mondiale e potenziale stagflazione, ma favorirebbe anche una trasformazione culturale del mondo del lavoro, orientata alla valorizzazione del merito e alla crescita collettiva. Questo cambiamento, se attuato in modo corretto e condiviso, può tradursi in un sistema più moderno e dinamico, in cui il lavoro non è solo un dovere, ma anche un'opportunità per contribuire attivamente al progresso economico e sociale del Paese, nel pieno rispetto della dignità e dei diritti di ogni lavoratore.

2. INTERVENTI SUL CUNEO FISCALE, RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E CRESCITA DEL CAPITALE UMANO.

Nell'ambito di una condivisibile visione di programmazione pluriennale, la manovra 2025 ha reso strutturali alcuni interventi inizialmente introdotti a titolo temporaneo da precedenti provvedimenti normativi. È il caso, ad esempio, delle misure di sostegno al reddito come la riforma dell'IRPEF, con la riduzione a tre scaglioni delle aliquote, e della proroga della riduzione del cuneo fiscale a beneficio dei lavoratori dipendenti.

Pur esprimendo piena condivisione rispetto alle scelte finora adottate, si ritiene opportuno avanzare alcune proposte che, a nostro avviso, potrebbero contribuire a rafforzare ulteriormente l'efficacia degli interventi e a garantire risultati più completi e duraturi.

Osservazioni e proposte

A nostro avviso, continuare a ridurre la pressione fiscale sui fattori produttivi rappresenta un obiettivo prioritario e imprescindibile nella pianificazione economica del nostro Paese. Tale intervento è fondamentale per stimolare la competitività del sistema produttivo, incentivare gli investimenti e favorire una crescita economica sostenibile, che possa generare benefici duraturi per il tessuto sociale ed economico nazionale.

Strumento privilegiato in questa direzione è la progressiva riduzione del cuneo fiscale sul lavoro, il cui impatto benefico non deve limitarsi alla sola dinamica dei costi, ma orientarsi anche verso il rafforzamento delle competenze e la qualificazione del capitale umano.

Il risparmio derivante da tale misura dovrebbe, infatti, essere destinato prioritariamente alla formazione e alla riqualificazione dei lavoratori, con un focus particolare sull'acquisizione delle competenze che saranno richieste dai nuovi paradigmi economici e produttivi. L'innovazione, per essere realmente efficace e duratura, necessita di figure professionali adeguatamente

formate, capaci di governarla e tradurla in valore concreto. Per questo motivo, l'investimento sul capitale umano deve rappresentare un asse centrale dell'intervento pubblico, mirato a potenziare le competenze necessarie per lo sviluppo di settori ad alto contenuto tecnologico e innovativo.

Sebbene nell'ultimo anno si siano registrati progressi nel raccordo tra domanda e offerta di lavoro, nonché un incremento dell'efficacia delle politiche attive, persiste il fenomeno del disallineamento tra le competenze richieste dal mercato e quelle effettivamente detenute dalla forza lavoro. Si tratta di una criticità strutturale che incide negativamente sulla competitività del sistema produttivo e che richiede un intervento tempestivo e mirato.

In tale contesto, riveste particolare importanza l'acquisizione delle competenze digitali, che devono essere promosse non solo tra i giovani, ma anche tra i lavoratori già inseriti nel tessuto produttivo, i quali rischiano di essere emarginati dai rapidi processi di trasformazione tecnologica. Nonostante in Italia esistano eccellenze in ambito digitale, tali competenze risultano ancora poco diffuse nel cuore del sistema produttivo, contribuendo a un divario rispetto agli altri Paesi europei.

Il Rapporto sulle previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali di Unioncamere-Excelsior (2024 - 2028) stima che il mercato del lavoro italiano avrà bisogno tra 3,1 e 3,6 milioni di occupati nel prossimo quinquennio. La maggior parte di questo fabbisogno deriva dalla sostituzione dei lavoratori in uscita dal mercato del lavoro, pari a 2,9 milioni. In termini di profili professionali, si prevede un aumento dell'occupazione di dirigenti, specialisti e tecnici (41% del fabbisogno totale), delle professioni impiegatizie, mentre gli operai specializzati e i conduttori di impianti dovrebbero diminuire. Le competenze green e digitali saranno sempre più richieste nel prossimo quinquennio. Si stima che a più di 2,3 milioni di lavoratori saranno richieste competenze green e più di 2,1 milioni di occupati avranno bisogno di competenze digitali entro il 2028. L'Intelligenza Artificiale modificherà il mercato del lavoro, tuttavia, per il momento sembra destinata ad integrare, e non a sostituire, le competenze delle professioni ad alta specializzazione.

Tale scenario richiede un sostegno deciso da parte del legislatore, anche attraverso misure fiscali mirate, volte a incentivare percorsi formativi di alta qualità, orientati all'acquisizione di professionalità oggi carenti sul mercato del lavoro.

Inoltre, la riqualificazione del lavoratore dovrebbe essere incentivata in modo tale da risultare vantaggiosa anche per l'impresa, prevenendo così l'espulsione dal mercato del lavoro e promuovendo un'occupazione stabile e qualificata, elemento fondamentale per affrontare con successo le sfide della contemporaneità.

3. LE MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

Si intende esprimere apprezzamento alle politiche del lavoro adottate nell'ultimo anno, tra le quali degne di nota quelle contenute nel d.l. n. 19/2024 (c.d. PNRR2), d.l. n. 60/2024 (c.d. Decreto Coesione), Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) e nella legge n. 203/2024 (c.d. Collegato lavoro) da ultimo entrata in vigore il 12 gennaio 2025.

Si tratta di interventi legislativi che hanno prodotto risultati positivi (come i dati Istat dimostrano), sia sulla occupazione che per la crescita, nonostante il complicato contesto economico legato alle questioni geopolitiche.

Si auspica, pertanto, che si dia continuità al percorso tracciato dagli interventi fin qui delineati.

Osservazioni e proposte

Si osserva, tuttavia, di valutare la possibilità di rivedere quella parte di politica per l'occupazione che ha visto destinare risorse ad agevolazioni alle assunzioni che utilizzano la leva fiscale in luogo di quella contributiva.

Si ritiene, infatti, che le risorse destinate ad interventi quali ad esempio la maggiorazione della deduzione del costo del lavoro ai fini fiscali per le assunzioni ad incremento della forza occupazionale, consentano un migliore risultato ove destinate ad agevolazioni che vadano a ridurre il carico contributivo mensile a carico delle imprese.

L'agevolazione fiscale in parola, da ultimo nella legge di bilancio 2025 prorogata per altri tre periodi di imposta, non consente alle imprese che assumono i lavoratori di avere tangibilità immediata dei benefici ricevuti.

Infatti, tale misura, oltre che essere incerta in quanto legata a numerose condizioni, vede molto differito il momento della effettiva fruizione.

Solo al momento di presentazione della dichiarazione dei redditi, e quindi l'anno successivo all'assunzione effettuata, il datore di lavoro potrà verificare se e quanto quel beneficio avrà avuto effettività e valore.

Ma non deve passare in secondo piano l'intangibilità dell'incentivo.

Quando il beneficio consiste in un'agevolazione contributiva, il datore di lavoro ha una percezione immediata (mensile) della riduzione del costo del lavoro ed è quindi più propenso ad investire in nuove risorse umane. Viceversa, la maggiorazione del costo del lavoro ai fini fiscali confluisce nel più ampio novero dei costi deducibili in sede di dichiarazione dei redditi dell'impresa ed il datore di lavoro non avrà a quel punto una chiara e diretta percezione del risparmio effettivo generato dalla singola assunzione agevolata.