

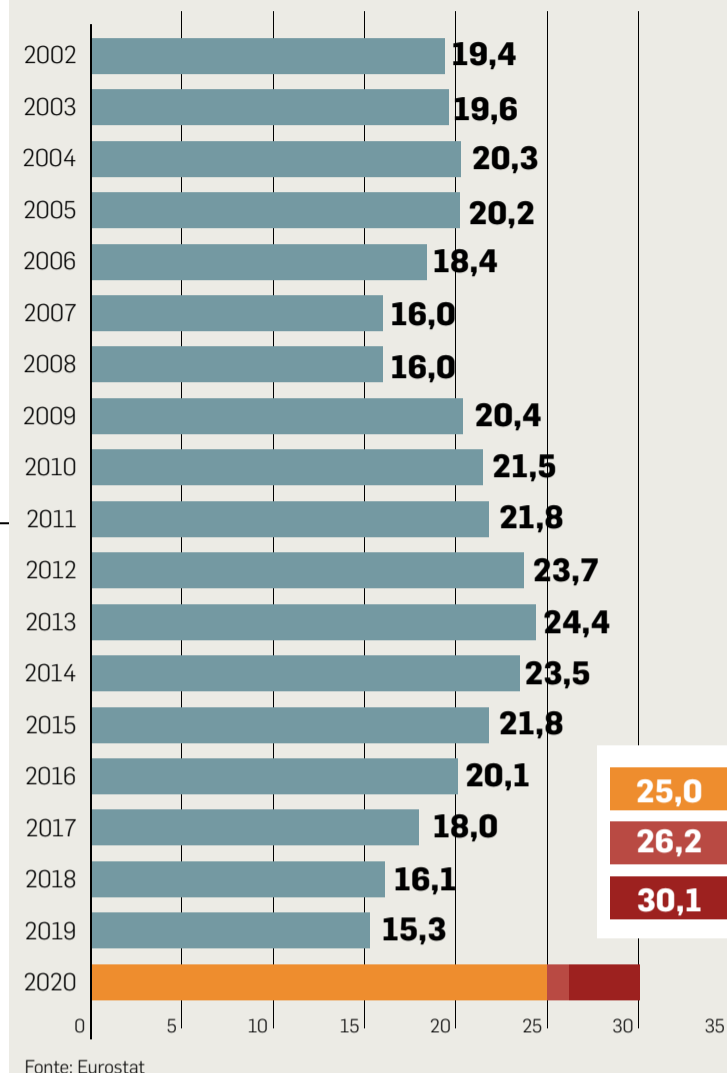
L'ORIZZONTE

LA CRISI HA BRUCIATO
GIÀ 600 MILA POSTI:
GRAZIE AL RECOVERY
IL GOVERNO VUOLE
AUMENTARE IL TASSO
DI OCCUPAZIONE AL 73%



Il tasso di disoccupazione giovanile

La tendenza in Europa

Scenario: ■ migliore ■ medio ■ peggiore

Il lavoro la sfida

Si punta su green e digital per riagganciare l'Europa

GIUSY FRANZESE

Giovani e donne. Da sempre in Italia le fasce della popolazione più vulnerabili dal punto di vista dell'occupazione. Quelle che, anche in questa ultima devastante crisi dovuta alle conseguenze della pandemia da Covid, hanno pagato di più. Ma forse è arrivato il momento della svolta. È proprio su giovani e donne, infatti, che il governo pensa di agire per ridare slancio e, perché no, cambiare volto al mercato del lavoro. Sul tavolo ci sono i consistenti fondi in arrivo dai vari programmi europei varati per far fronte alla crisi, a partire dai 209 miliardi che spettano all'Italia dal Recovery Fund, fiumi di soldi che possono diventare una grande opportunità se bene impiegati.

La sfida è enorme, perderla sarebbe devastante. Non si può certo andare avanti con misure come il Reddito di cittadinanza che, come in tanti avevano previsto, con gli attuali meccanismi del nostro mercato del lavoro si è rivelato pura assistenza (in base agli ultimi dati l'Anpal e i famosi navigator sono riusciti a trovare un'assunzione - e nemmeno è dato sapere di quale tipologia e durata - ad appena 196.000 beneficiari su una platea di oltre 2 milioni di persone). L'esplosione della pandemia non ha aiutato; ma è chiaro che lo strumento è inadeguato. E che per dare una scossa salutare bisogna provare strade diverse.

INVERTIRE LA TENDENZA

E anche in fretta, visto che in questo disgraziato anno, a causa del lockdown si sono già persi quasi 600 mila posti di lavoro. L'esercito dei disoccupati a luglio (ultimo dato disponibile) era salito al 9,7%. Tra i giovani il tasso è schizzato al 31,1%. A febbraio scorso, ovvero poco prima della crisi Covid, era quasi tre punti percentuali in meno (28,4%). Siamo a un livello monstre. Anche nel resto d'Europa i giovani sono stati i primi ad aver perso il lavoro (nell'eurozona la disoccupazione giovanile è passata dal 14,9% dell'era pre-Covid al 17%). E secondo una previsione del sito "Social Europe", se non si interviene subito, l'impatto della recessione sui giovani europei potrebbe essere ancora più drammatico. Tre gli scenari previsti: il più ottimistico vede la disoccupazione media per gli under 25



IL RILANCIO La digitalizzazione tra le misure per risolvere i numeri dell'occupazione

nell'Ue arrivare al 25%. Otto punti in più rispetto ad ora.

Tornando all'Italia gli ultimi dati sul mercato del lavoro indicano un inizio di recupero, ma le variabili sono così tante che è davvero difficile capire se si tratta di un fuoco di paglia o di una tendenza. Stando alle crisi aziendali che continuano ad aprirsi, le prospettive non sembrano rosee. Tra ammortizzatori sociali, blocco dei licenziamenti e indennizzi vari, il governo è riuscito a tenere bassa la tensione sociale. Ma già si intravede il rosso dei carboni ardenti, pronti ad alimentare il fuoco nel momento in cui tutte queste misure verranno meno.

I PILASTRI

Nelle linee guida del piano che il governo intende presentare per accedere ai sostanziosi fondi europei, il lavoro è una delle

priorità. L'obiettivo è aumentare il tasso di occupazione di 10 punti così da arrivare all'attuale media Ue, passando dal 63% al 73,2%. Il piano di investimenti nelle infrastrutture, e misure specifiche già varate per alcuni settori (l'edilizia con il super-ecobonus, ad esempio) sicuramente aiuteranno. Ma si punta soprattutto a cavalcare i settori emergenti, green e digitale in primo luogo. La formazione e l'incontro tra domanda e offerta, con politiche attive efficaci, diventano due pilastri fondamentali.

Riuscire a superare il mismatching (il gap tra qualifiche offerte e quelle richieste dal mercato) sarebbe fondamentale. «In Italia oggi ci sono 150 mila posti di lavoro nel settore dell'information technology che sono vacanti perché non ci sono persone con le competenze per ricoprirli», ha

denunciato al Forum Ambrosetti a Cernobio l'ad di Microsoft Italia, Silvia Candiani. Ma anche settori più tradizionali del made in Italy, come il tessile e la moda, hanno difficoltà a trovare le competenze giuste sul mercato. Si pensa ad un maggior sostegno alla formazione, implementando i legami tra scuole di alta specializzazione, centri universitari e reti aziendali. Secondo gli economisti di M&M sarebbe importante dare incentivi alle imprese che fanno formazione con la defiscalizzare dei costi. Allo studio anche un rafforzamento e un prolungamento temporale degli sgravi contributivi per le assunzioni con contratti stabili o di apprendistato.

Sul tavolo della ministra Catalfo ci sono poi alcune misure che potrebbero vedere la luce in tempi brevi: il salario minimo e la riduzione dell'orario di lavoro a stipendio invariato (da finanziare con l'ausilio dei fondi europei del programma anti-disoccupazione Sure) così da liberare spazi per nuove assunzioni. Ma tra le parti sociali restano enormi perplessità. I sindacati non vedono di buon occhio l'introduzione di un salario minimo per legge, temendo un ridimensionamento del loro ruolo. Le imprese osteggiano la proposta di un orario di lavoro ridotto. «Non è la strada giusta, come dimostra l'esperienza francese», ha commentato il leader di Confindustria, Carlo Bonomi.

ROMPERE I VECCHI SCHEMI

C'è poi da trovare soluzioni per l'altro anello debole nel mercato del lavoro, le donne. Il tasso di occupazione femminile è fermo al 50% e resta ben 18 punti percentuali sotto quello degli uomini. Non è una questione di competenze e istruzione. O meglio: non è soltanto questo. Perché le donne italiane mediamente sono più istruite rispetto agli uomini. Le laureate sono il 22,4% contro il 16,8% degli uomini, e il 64,5% delle donne ha in tasca un diploma contro il 59,8% degli uomini. Incide però la scelta del percorso di studi: le cosiddette lauree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sono diffuse al 37,3% tra gli uomini e solo al 16,2% tra le donne, che continuano a preferire le lauree umanistiche. Non aiuta, inoltre, l'ancora diffusa cultura maschilista che delega alle donne gran parte della cura di figli e casa. Lo smartworking purtroppo sembra addirittura aver acuitizzato il fenomeno, che invece potrebbe essere attutito

Il tasso di occupazione in Italia

	Valori 2019	
	Tasso occupazione (15-64 anni)	Occupati (15 anni e più)
GENERE		
Maschi	68,0	13.488
Femmine	50,1	9.872
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE		
Nord	67,9	12.190
Nord-Ovest	67,3	6.980
Nord-Est	68,9	5.210
Centro	63,7	4.987
Mezzogiorno	44,8	6.183
CLASSI DI ETÀ		
15-24 anni	18,5	1.085
25-34 anni	62,5	4.086
35-49 anni	73,8	9.483
50 anni e oltre	61,0	8.706
LIVELLO DI ISTRUZIONE		
Fino alla licenza media	44,2	7.095
Diploma	64,9	10.802
Laurea e oltre	76,8	5.582

Fonte: Istat, rilevazione sulle forze di lavoro

L'Ego-Hub

Prima del lockdown i "lavoratori agili" erano circa 500mila in pochi giorni l'esercito si è ingrossato superando 8 milioni

Il via allo smart working rivoluzione necessaria, ma indietro non si torna

Da poco più di mezzo milione di lavoratori ad oltre otto milioni. Nel giro di pochi giorni. Con la sua "esplosione" lo smart working è stato forse la principale innovazione nel mondo del lavoro italiano che ha portato l'era Covid. Tra iniziali perplessità, dubbi, diffidenze e difficoltà, ormai una cosa è chiara: non si torna più indietro. Il lavoro sarà sempre meno legato a luoghi fisici fissi e a orari stabiliti: si può fare, e nella stragrande maggioranza dei casi la produttività ci guadagna. C'è però da capire bene come passare da una sperimentazione temporanea nata da un'esigenza specifica (il lockdown) a un nuovo modello. Perché lo smart working incide profondamente sul nostro modo di vivere e relazionarci. Il percorso è appena cominciato. E occorre stare attenti a non sbagliare strada.

In questo momento ci sono due scuole di pensiero: quella di chi vorrebbe una regolamentazione precisa dello strumento; quella invece di chi ritiene che per sua natura il "lavoro agile" (definizione italiana dello smart working) non debba avere troppi vincoli e restrizioni. E, come sempre accade, entrambe le scuole di pensiero hanno le loro buone ragioni.

LE DUE FACCE DELLA MEDAGLIA

Complice anche il timore della paura di uscire ed essere contagiati dal micidiale Covid, finora gli italiani hanno accettato volentieri la possibilità di utilizzare come scrivania per il Pc un angolo del tavolo della cucina, così come il divano o anche il letto. All'inizio per alcuni è sembrato anche piacevole sentire i bimbi nella stanza accanto (o anche nella stessa stanza) giocare, ridere, fare i capricci. Poi con il passare dei giorni la situazione è diventata un po' più complicata. Soprattutto per le donne che hanno visto scomparire qualunque confine tra compiti professionali e cura per la famiglia e la casa. Un sovraccarico di lavoro che - questa è una delle critiche ricorrenti - sta rischiando di riportare l'universo femminile indietro di oltre un secolo. Dall'altro lato della medaglia c'è il fatto che si risparmia un sacco di tempo per i mancati spostamenti, che "lavorare da remoto" (altro modo di definire lo smart working) consente al dipendente di scegliersi la location più adatta: di storie in questi mesi ne abbiamo lette tante, oltre alla classica "seconda casa", c'è chi ha lavorato dalla barca, chi sdraiato su un lettino in riva al mare, chi in montagna, chi dal piccolo borgo dove vivono i nonni. Una volta verificata la connessione internet, la fantasia si è sbizzarrita. Tant'è che i numerosi sondaggi fatti sull'argomento, alla fine arrivano tutti alla stessa conclusione: i due terzi dei lavoratori che hanno sperimentato lo smart working ne danno un giudizio positivo. Concorda con questo dato anche la ricerca condotta dall'Osservatorio Futura della Cgil. Il 57% degli intervistati mette l'accento sui risparmi di tempo (spostamenti casa-ufficio) e su quelli economici (pranzo fuori casa e trasporti), il 39% ha apprezzato la possibilità di orari più flessibili che meglio si conciliano con le esigenze familiari.

LE CONTROINDICAZIONI

Ma ci sono anche delle controindicazioni: lavoro dilatato (non si stacca mai), difficoltà a mantenere i rapporti con i colleghi/collaboratori, problemi di connessione a internet. Il 10% degli intervistati ha lamentato "solitudine" e il 14% "scarso controllo sul lavoratore". A conti fatti comunque, secondo i risultati del sondaggio, quasi un terzo dei lavoratori intervistati (con l'esclusione degli imprenditori) gradirebbe lavorare in smart working anche dopo l'emergenza sanitaria per tutta la settimana. Un terzo per un paio di giorni ogni settimana.

Dal punto di vista dei datori di lavoro, lo smart working comporta un ripensamento delle culture aziendali, da sempre basate sul controllo, verso organizzazioni e modelli basati su libertà e responsabilità. Non è poco. La sperimentazione forzata nel periodo del lockdown ha dimostrato che il modello funziona e in prospettiva è capace di generare risparmi di costi.

MENO CONTROLLI PIÙ FIDUCIA

Molte aziende si stanno attrezzando per continuare a utilizzarlo. In ambito bancario, ad esempio, il gruppo Credem ha avviato un progetto che prevede, entro il prossimo biennio, l'allestimento di almeno 500 nuove postazioni agili, non assegnate ad una singola persona ma a disposizione di tutti, senza telefoni fissi e con la possibilità di prenotare le scrivanie per lavorare singolarmente oppure in team. Il gruppo Ing ha avviato lo smart working superflexibile: è il dipendente a decidere, dopo averlo concordato con il proprio responsabile, come alternare lavoro da sede e da casa in ottica di totale responsabilizzazione e fiducia; è garantito il diritto alla disconnessione in determinate fasce orarie per un ottimale equilibrio tra vita professionale e personale; è erogato un contributo economico mensile in welfare e un rimborso per lo «shopping da smart worker professionista» per chi decide di lavorare da casa; sono previsti momenti di formazione, ma anche di socialità sia virtuali che di persona, per coltivare le relazioni tra colleghi ed alimentare la cultura di squadra. Insomma, sembra la risposta a tutti i problemi evidenziati finora.

In Parlamento sono stati presentati due disegni di legge per regolamentare

DA REMOTO
Lo smart working con il lockdown è entrato nelle case di milioni di italiani

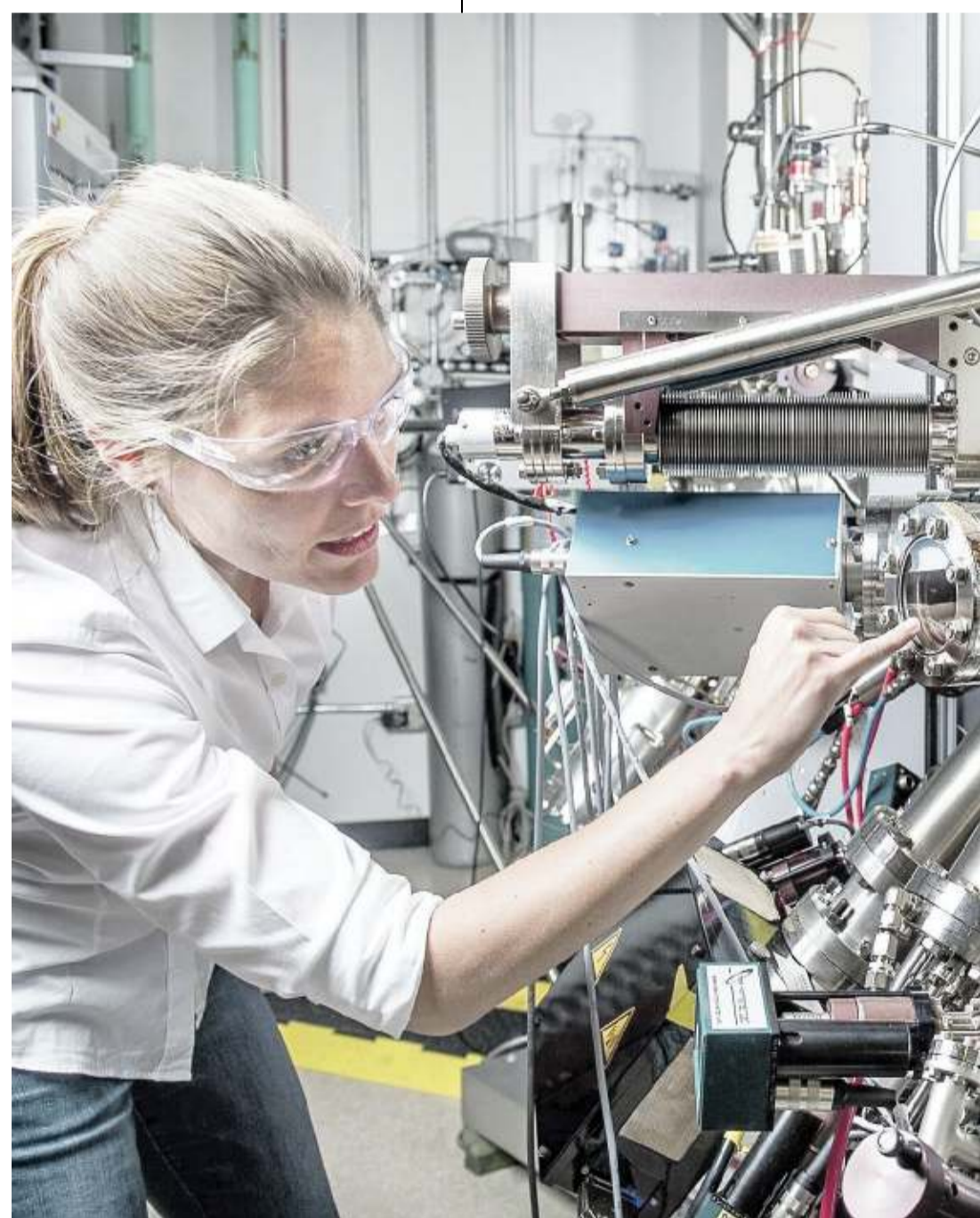


PRO E CONTRO, MOLTE AZIENDE SI STANNO ATTREZZANDO PER CONTINUARE A UTILIZZARLO

lo smart working, in particolare per garantire al lavoratore il diritto alla disconnessione, ovvero rendersi irripetibile nel tempo libero senza l'angoscia di dover rispondere a mail, messaggi whatsapp o telefonate del proprio capo colto da ansia di prestazione. In Francia esiste una norma a tale proposito. In Italia no e si naviga a vista, salvo accordi aziendali firmati da gruppi lungimiranti: Enel, Barilla, alcuni Atenei come quello dell'Insubria. Nel frattempo il governo - sia presso il ministero del Lavoro che presso quello della Pa - ha già avviato tavoli di confronto con i sindacati. «Credo sia una grande opportunità» ha dichiarato la ministra Fabiana Daddone che lancia l'idea dei «poli di innovazione» con spazi condivisi. L'obiettivo nel pubblico impiego è attivare lo smart working per il 60% dei dipendenti.

Gi.Fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL GAP Uno degli anelli deboli del mercato del lavoro italiano resta la minore presenza delle donne, però più istruite rispetto agli uomini

50%

Tasso di occupazione femminile in Italia, tra i più bassi in Europa

La percentuale resta 18 punti sotto il tasso di occupazione degli uomini. Le laureate superano i laureati ma incide il percorso di studi: le donne preferiscono le facoltà umanistiche

continuando sulla strada dell'offerta dei servizi alla persona, come i voucher per le baby sitter o più congedi ai padri. In questo contesto si inquadra l'assegno unico per i figli del family act.

Tra le sfide del governo c'è anche quella di stimolare sempre più donne a fare le imprenditrici. A questo fine al Ministero dello sviluppo economico stanno mettendo a punto un nuovo strumento di sostegno all'imprenditoria femminile, più efficace di quello in vigore. Nel ventaglio delle misure per risolvere il mercato del lavoro c'è anche la riforma degli ammortizzatori sociali. Il progetto, ha spiegato la ministra Catalfo, «punta non solo a semplificare e ampliare l'attuale impianto di protezione dei lavoratori, ma anche e soprattutto a renderlo un meccanismo attivo per lo sviluppo delle competenze, il rafforzamento dell'occupabilità e la crescita delle imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA