



L'impatto del COVID 19 nel mondo del lavoro



L'anno 2020 è stato un anno turbolento per il nostro paese, ma non solo.

L'intero globo è stato attaccato da un virus, che oggi prende il nome di CORONAVIRUS , o meglio, COVID-19.

Questa pandemia ha sconvolto l'intera popolazione globale, dato che una grave situazione simile non accadeva dal 1918 con la pandemia de 'la Spagnola'.

Il mondo intero si è trovato 'catapultato' in una grave situazione finanziaria.

L'Italia, al fine di contenere l'espansione del virus, ha introdotto misure di quarantena domiciliare e per diminuire il rischio del contagio , si è tenuto opportuno sospendere le attività considerate 'non essenziali', poiché non di bene primario.

A ciò, bisogna porsi un'importante domanda, ovvero, come si è riusciti a sopravvivere dopo la sospensione delle attività?

Lo Smart working, in questo periodo, è stata la risposta, grazie alla quale, chi non poteva lavorare dal proprio negozio, poteva farlo a casa attraverso modalità online, rimanendo al sicuro, mantenendo il proprio reddito.

Nella stessa maniera, il datore di lavoro, attraverso il lavoro online, ha proseguito senza pericolo la propria attività, mantenendo esistenti i propri commessi.

Questo metodo di lavoro remoto, è ormai diventato, in Italia e in molti altri paesi, una modalità di lavoro ordinaria e sembra destinato a diventare una caratteristica strutturale dei mercati di lavoro.

Importante è però mettere in considerazione che, questo modello organizzativo ha sulla distribuzione del reddito delle conseguenze , non intenzionali , in termini di disuguaglianza.

In questo lavoro si forniscono alcuni elementi in merito all'effetto di ASW(attitudine smart working) sulla disuguaglianza dei redditi in Italia, usando una banca unica, creata dall'unione di due indagini: l'indagine PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey) e l'Indagine Campionaria sulle Professioni (ICP), entrambe condotte dall'Inapp.

L'indagine PLUS fornisce stime statisticamente affidabili di fenomeni rari o marginalmente esplorati da altre indagini sul mercato del lavoro italiano. Infatti, se la Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL) dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) rileva gli aggregati e gli indicatori ufficiali sul mercato del lavoro, l'indagine PLUS è indirizzata all'approfondimento di aspetti specifici, particolarmente problematici o poco esplorati. L'indagine è rivolta ad un campione di circa 45.000 individui residenti di età compresa tra i 18 e 74 anni.

La ICP contiene invece informazioni dettagliate sul contenuto di ognuna delle singole 800 occupazioni italiane e ci consente di costruire un indicatore di ASW.

A seguito dei risultati ottenuti dalle due tipologie di indagini, nell'indagine PLUS, si rende evidente che i lavoratori con un basso livello di ASW, sono più numerosi e riportano in media un reddito

annuale lordo molto più basso rispetto a quelli con un alto livello di ASW.

Tabella 1. Composizione del campione, reddito da lavoro e distribuzione dell'attitudine al lavoro da remoto per gruppo di lavoratori

| Variabili | Composizione del campione | | Reddito lordo annuale | | Attitudine allo SW | |
|--------------------------------------|---------------------------|-----------|-----------------------|--------------|--------------------|------------------------------|
| | Media | Std. Dev. | Media | Indice Gini | Media | % di lavoratori con alta ASW |
| Bassa ASW | 0,518 | 0,500 | 24.731 | 0,261 | 40,5 | 0,0 |
| Alta ASW | 0,482 | 0,500 | 27.320 | 0,296 | 65,1 | 100,0 |
| Maschi | 0,537 | 0,499 | 29.321 | 0,283 | 52,3 | 45,3 |
| Femmine | 0,463 | 0,499 | 22.098 | 0,256 | 52,5 | 51,5 |
| Età 25-35 | 0,204 | 0,403 | 21.962 | 0,257 | 51,7 | 46,9 |
| Età 36-50 | 0,467 | 0,499 | 26.146 | 0,279 | 52,5 | 47,9 |
| Età 51-64 | 0,329 | 0,470 | 28.232 | 0,282 | 52,5 | 49,4 |
| Istruzione primaria | 0,313 | 0,464 | 23.500 | 0,284 | 46,7 | 27,4 |
| Istruzione secondaria | 0,464 | 0,499 | 25.670 | 0,267 | 54,6 | 54,7 |
| Istruzione terziaria | 0,224 | 0,417 | 30.082 | 0,277 | 55,8 | 63,7 |
| Cittadino italiano | 0,882 | 0,322 | 25.912 | 0,276 | 52,4 | 48,4 |
| Migrante interno (Regioni) | 0,031 | 0,173 | 28.434 | 0,360 | 53,2 | 52,1 |
| Migrante interno (Paese) | 0,066 | 0,248 | 26.839 | 0,276 | 52,8 | 51,5 |
| Cittadino straniero | 0,021 | 0,143 | 22.429 | 0,306 | 48,2 | 22,8 |
| Single | 0,429 | 0,495 | 24.045 | 0,261 | 52,3 | 47,6 |
| Sposato | 0,571 | 0,495 | 27.432 | 0,290 | 52,4 | 48,6 |
| Famiglia monocomponente | 0,141 | 0,348 | 26.961 | 0,269 | 53,4 | 48,9 |
| Famiglia con due componenti | 0,202 | 0,401 | 25.973 | 0,284 | 52,1 | 48,1 |
| Famiglia con tre componenti | 0,283 | 0,450 | 24.772 | 0,258 | 52,5 | 48,8 |
| Famiglia con quattro componenti | 0,291 | 0,454 | 26.574 | 0,289 | 52,6 | 49,0 |
| Famiglia con cinque o più componenti | 0,083 | 0,276 | 26.349 | 0,325 | 50,1 | 42,3 |
| Assenza di minori | 0,657 | 0,475 | 25.770 | 0,285 | 52,4 | 48,4 |
| Presenza di minori | 0,343 | 0,475 | 26.378 | 0,270 | 52,4 | 47,7 |
| Comune molto piccolo | 0,206 | 0,404 | 25.394 | 0,270 | 50,9 | 41,4 |
| Comune piccolo | 0,329 | 0,470 | 26.376 | 0,285 | 51,5 | 45,2 |
| Comune medio | 0,159 | 0,366 | 25.668 | 0,269 | 52,3 | 48,1 |
| Comune grande | 0,167 | 0,373 | 26.196 | 0,300 | 53,1 | 52,6 |
| Città metropolitana | 0,139 | 0,346 | 25.998 | 0,269 | 55,9 | 60,3 |
| Nord | 0,538 | 0,499 | 26.666 | 0,267 | 52,4 | 47,1 |
| Centro | 0,214 | 0,410 | 24.911 | 0,267 | 53,6 | 53,2 |
| Sud | 0,248 | 0,432 | 25.410 | 0,317 | 51,3 | 46,1 |
| Full-time e tempo indet. | 0,695 | 0,461 | 29.225 | 0,240 | 53,0 | 48,9 |
| Part-time e tempo indet. | 0,153 | 0,360 | 17.527 | 0,293 | 52,7 | 52,7 |
| Tempo determinato | 0,152 | 0,359 | 19.659 | 0,310 | 49,4 | 40,3 |
| Dipendente nel settore privato | 0,700 | 0,458 | 25.443 | 0,301 | 52,7 | 47,8 |
| Dipendente nel settore pubblico | 0,300 | 0,458 | 27.228 | 0,228 | 51,5 | 49,1 |
| Province meno colpite da Covid-19 | 0,516 | 0,500 | 25.624 | 0,297 | 52,2 | 48,7 |
| Province più colpite da Covid-19 | 0,484 | 0,500 | 26.356 | 0,262 | 52,5 | 47,6 |
| Totale Campione | - | - | 25.979 | 0,280 | 52,4 | 48,2 |

Fonte: elaborazione degli autori su dati ICP 2013 e Inapp-PLUS 2018

Nell'indagine ICP, invece, si rende evidente che al crescere del reddito da lavoro, aumenta sia il divario salariale tra i lavoratori con alta e bassa ASW, sia la percentuale dei lavoratori che svolgono

una professione con elevata ASW.

Tabella 2. Distribuzione dell'attitudine al lavoro da remoto per settore economico di attività

| Settore economico di attività | Comp. del campione | | Reddito di lavoro annuale | | Attitudine allo SW | |
|-----------------------------------|--------------------|-----------|---------------------------|--------------|--------------------|------------------------------|
| | Media | Std. Dev. | Media | Indice Gini | Media | % di lavoratori con alta ASW |
| A - Agricoltura | 0,024 | 0,153 | 20.960 | 0,270 | 49,8 | 35,9 |
| B - Estrazione | 0,006 | 0,077 | 35.770 | 0,380 | 54,3 | 43,7 |
| C - Manifattura | 0,168 | 0,374 | 27.650 | 0,252 | 52,4 | 42,9 |
| D - Energia, Gas | 0,016 | 0,127 | 35.084 | 0,356 | 56,5 | 60,6 |
| E - Acqua, rifiuti | 0,005 | 0,068 | 38.049 | 0,424 | 51,0 | 32,7 |
| F - Costruzioni | 0,029 | 0,167 | 25.176 | 0,242 | 49,6 | 39,8 |
| G - Commercio | 0,098 | 0,298 | 23.662 | 0,305 | 48,4 | 38,6 |
| H - Trasporti | 0,049 | 0,216 | 27.445 | 0,262 | 49,6 | 25,8 |
| I - Hotel, ristoranti | 0,035 | 0,184 | 22.965 | 0,366 | 39,0 | 16,2 |
| J - Informazione, comunicazione | 0,040 | 0,196 | 27.866 | 0,275 | 63,8 | 81,9 |
| K - Finanza, Assicurazioni | 0,038 | 0,191 | 30.730 | 0,277 | 64,6 | 84,2 |
| L - Attività immobiliari | 0,003 | 0,053 | 23.995 | 0,236 | 58,2 | 71,0 |
| M - Servizi professionali | 0,062 | 0,241 | 27.863 | 0,341 | 59,9 | 72,3 |
| N - Noleggio, Ag. viaggi, etc | 0,040 | 0,196 | 25.076 | 0,222 | 62,6 | 79,9 |
| O - Pubblica amministrazione | 0,070 | 0,254 | 27.581 | 0,254 | 59,8 | 72,3 |
| P - Istruzione | 0,124 | 0,329 | 25.040 | 0,194 | 47,9 | 35,2 |
| Q - Sanità | 0,105 | 0,307 | 25.060 | 0,281 | 44,6 | 32,8 |
| R - Sport, attività ricreative | 0,012 | 0,109 | 23.277 | 0,302 | 52,6 | 55,5 |
| S - Altri servizi | 0,068 | 0,252 | 21.895 | 0,316 | 53,3 | 52,7 |
| T - Attività di famiglie | 0,008 | 0,087 | 16.822 | 0,232 | 53,6 | 57,3 |
| U - Organizzazioni internazionali | 0,002 | 0,046 | 31.033 | 0,339 | 58,9 | 57,0 |
| Totale Campione | - | - | 25.979 | 0,280 | 52,4 | 48,2 |

Fonte: elaborazione degli autori su dati ICP 2013 e Inapp-PLUS 2018

Nel caso in cui avviene un aumento generale dell'ASW, legato soprattutto ad una maggiore diffusione delle professioni, influenzerebbe in modo significativo la distribuzione dei redditi e la disuguaglianza tra lavoratori.

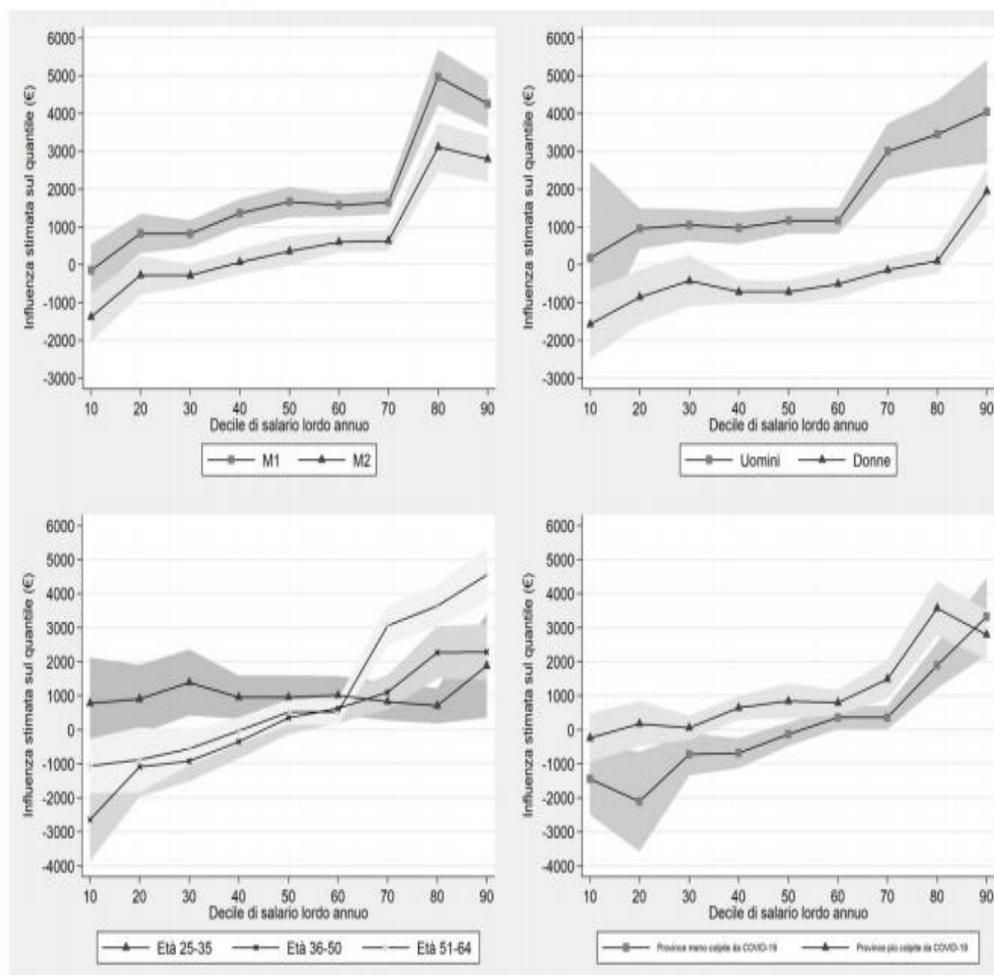
Se i lavoratori avessero un livello alto di ASW, si determinerebbe un aumento del salario medio lordo pari al 10%, e, nello stesso momento, si verificherebbe un incremento della disuguaglianza salariale espressa con il coefficiente di Gini.

Sebbene lo smart working possa rappresentare la risposta giusta per una ripresa economica adeguata, i potenziali effetti 'collaterali', in questa modalità di lavoro sulla disuguaglianza del reddito, non devono essere sottovalutati.

Un aumento dei livelli di ASW nelle professioni che ne riportano un basso livello , porterebbe inevitabilmente ad una crescita dei salari , probabilmente a causa della maggiore produttività.

Tuttavia ciò determinerebbe anche un aumento della disuguaglianza salariale tra dipendenti italiani in quanto i benefici derivanti da una maggiore ASW tendono ad essere maggiori per i dipendenti di sesso maschile , anziani e ben pagati, nonché per quelli che vivono in province più colpite dal coronavirus.

Figura 3. Effetti legati all'aumento dell'attitudine allo smart working sulla distribuzione del reddito: effetto generale ed effetti sulla base del sesso, dell'età e del tasso di contagio da Covid-19



Un importante contributo sulla questione, ci viene data dal responsabile della comunicazione e delle relazioni esterne di ADAPT, nonché presidente di fondazione ADAPT, FRANCESCO SEGHEZZI, che in un suo articolo “CODICI ATECO E CHIUSURA DELLE ATTIVITA’ PRODUTTIVE : IMPATTI E TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO. UNA PRIMA ANALISI “, analizza l’impatto del COVID-19 sul mondo del lavoro , in particolare , vi è un paragrafo in cui si analizza l’impatto del covid-19 sul lavoro femminile e giovanile.

Dall’ ultimo rilevamento dell’ISTAT, relativo al mese di maggio , si è notato un forte calo, sia rispetto al mese precedente , sia rispetto al maggio 2019.

Mese su mese si registra un calo di 84 mila posti di lavoro , mentre su base annuale , il contatore tocca il picco negativo di -613 mila posti di lavoro.

La disoccupazione cresce dall’1,2% al 7,8% .

A pagare pegno sono in particolare le donne.

Degli 84 mila posti di lavoro , 65 mila (circa l’80%) erano proprio le donne .

Il covid-19 ha stravolto il mercato del lavoro del nostro paese e le donne sono coloro che ne risentono di più a livello occupazionale.

Un’altra dimensione da osservare è l’impatto sui salari.

Se andiamo a guardare quanto donne e uomini sono pagati, emerge che non c’è solo un divario nel tasso di occupazione, ma anche un divario retributivo di genere.

A fronte di otto uomini al comando, ad esempio, solo due donne ci sono nella stessa posizione.

Mentre se ci soffermiamo a notare la percentuale di donne e uomini che si occupano di un lavoro non retribuito (tempo dedicato alla casa , alla cura dei bambini ecc) , le donne superano dell’80% questa ‘occupazione’.

Pertanto , gli uomini sono più impegnati nel lavoro retribuito , mentre le donne sono più coinvolte nel lavoro non retribuito.

‘Le donne sono più vulnerabili agli effetti economici covid-19 correlati a causa delle disparità di genere esistenti’ – afferma Seghezzi.

Un ulteriore aspetto che vale la pena approfondire riguarda l’impatto sul lavoro giovanile che , insieme a quello femminile , risulta essere tra le componenti più critiche .

Ad aprile , l’Eurofound ha raccolto l’esperienza di oltre 85 mila cittadini in tutti i paesi dell’UE , utilizzando un breve questionario online.

I risultati mostrano come i giovani in Europa stiano affrontando la crisi con fatica , tanto che i dati segnalano un peggior livello di benessere psicologico e una maggiore solitudine rispetto ad altre fasce d’età , derivante da un importante perdita di posti di lavoro e una riduzione drastica dell’orario di lavoro , insieme ad un’insicurezza generale sul futuro professionale e finanziario.

La fiducia che i giovani hanno nelle loro istituzioni è una risorsa importantissima che non dovrebbe e non deve assolutamente essere sprecata .

L’Europa e i governi nazionali dovrebbero proteggere questa importante risorsa mettendo in atto misure atte ad impedire , come conseguenza della pandemia , una nuova esplosione della disoccupazione giovanile.

Per diminuire la disoccupazione giovanile, la commissione europea ha proposto un pacchetto ‘SOSTEGNO ALL’OCCUPAZIONE GIOVANILE – UN PONTE VERSO IL LAVORO PER LA PROSSIMA GENERAZIONE’ .

QUESTO PACCHETTO DI SOSTEGNO, PROPONE DI RAFFORZARE LA GARANZIA PER I GIOVANI, PREPARARE ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE PER IL FUTURO , DARE UN NUOVO SLANCIO ALL’APPRENDISTATO E FORNIRE ULTERIORI MISURE A SOSTEGNO DELL’OCCUPAZIONE GIOVANILE.

Il 10 luglio il Parlamento ha adottato una risoluzione sugli orientamenti dell’UE per l’occupazione. Gli eurodeputati hanno chiesto una revisione degli orientamenti in seguito alla pandemia di COVID-19. Inoltre hanno sottolineato che occorre dare la priorità alla lotta contro la disoccupazione giovanile rafforzando la garanzia per i giovani.

A luglio il Parlamento ha anche appoggiato un aumento del bilancio fino a 145 milioni per l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (IOG) per il 2020. L'iniziativa è il principale strumento di bilancio per i programmi della garanzia per i giovani nei paesi dell'UE.

In una risoluzione sull'attuazione dell'IOG del 2018, il Parlamento ha chiesto un aumento significativo dei finanziamenti nel prossimo bilancio a lungo termine. I deputati hanno elogiato l'iniziativa, che dal 2013 ha aiutato oltre 1,6 milioni di giovani. Hanno però anche chiesto di migliorare lo strumento, estendere il limite d'età e stabilire criteri di qualità e standard lavorativi chiari.