

PROGETTO: Leader trasformativo
Democrazia: cittadini responsabili si diventa –
conoscere e partecipare

Sabato 9 novembre 2024

Biblioteca civica Ponte nelle Alpi ore 9:00-17:30

Capitale umano e mercato del lavoro

Prof. Bruno Anastasia

Alcune affermazioni da verificare, discutere e motivare

Appunti

Belluno, 9 novembre 2024



1. Il lavoro (la domanda di lavoro) c'è, abbondante

Siamo «invasi» dal lavoro

- dinamica degli occupati molto positiva fino all'estate scorsa (qualche segnale diverso sta arrivando ora, in autunno)
- dinamica del tasso di occupazione: in crescita, sospinto anche dalla caduta del denominatore (la popolazione in età lavorativa)
- livello elevato di posti vacanti: attorno al 2% (vuol dire circa 400.000 in Italia, 30-40.000 in Veneto)

PERCHÉ?

- Sviluppo di ambiti dei servizi ad alta intensità di manodopera (e talvolta a bassa produttività)
- Mercatizzazione di attività di riproduzione, favorita dall'evoluzione delle famiglie (riduzione della dimensione media etc.)
- Globalizzazione, mercato unico europeo: allargamento dei mercati a livello mondiale (pur con il parziale rientro in corso in seguito alle crisi geopolitiche)
- Emersione: probabile diminuzione delle forme integrali di lavoro nero (a favore di forme parziali)

2. E' lavoro dipendente

- dinamica dei dipendenti: in forte aumento sia a livello nazionale che locale
- quota dei dipendenti sul totale: attorno all'80%

PERCHÉ?

- «Normalizzazione» capitalistica
- Preferenze dell'offerta: le nuove generazioni non risultano particolarmente inclini a svolgere lavoro autonomo o attivare impresa
- Crisi di vocazioni imprenditoriali anche dentro le famiglie imprenditrici (problemi di trasmissione generazionale)
- Crescita delle barriere all'ingresso nel lavoro autonomo e nella costruzione di imprese (barriere burocratiche e non solo)

3. E' lavoro dipendente a tempo indeterminato

- dinamica dei dipendenti a tempo indeterminato: in crescita costante, nonostante enfasi in direzione diversa
- quota sul totale dipendenti: attorno all'85%, secondo gli ultimi dati Istat (Rilevazione forze di lavoro)

PERCHÉ?

- Effetto demografico (invecchiamento)
- Incentivi (anche se non tutti di pari rilievo: molto importante è stato l'esonero triennale previsto dal governo Renzi con la finanziaria 2015)
- Effetti incerti della modifica articolo 18 Statuto dei lavoratori (riduzione del disincentivo ad assumere a tempo indeterminato nelle imprese con oltre 15 dipendenti)
- Strategie di fidelizzazione dei dipendenti in un momento di tensione sul mercato del lavoro

4. La precarietà comunque rimane. E va contrastata.

Precarietà = Flessibilità? Non necessariamente

Perché esiste e a chi serve (varie ragioni: stagionalità, sostituzione di lavoratori assenti, picchi produttivi, strategie di contenimento del sindacato etc.)

La quota di lavoratori a tempo determinato è una proxy (usualmente utilizzata) della precarietà, non una misura esatta

Come si combatte?

- innanzitutto identificandola:
 - sta dentro il sommerso
 - sta dentro il lavoro dipendente (forme di tempo determinato)
 - sta dentro il lavoro autonomo (false partite Iva, parasubordinati etc.)

- cambiando le regole Quali regole? Puntare sui vincoli quantitativi o sui vincoli qualitativi (causale)?

- aumentando i controlli La possibilità di controlli sistematici (utilizzo di data mining)

5. E' spesso lavoro a part time

- dinamica dei lavoratori a part time: attualmente in fase di stabilizzazione. Quota elevata tra le donne
- part time: distinzione tra volontario e involontario

PERCHÉ?

- Terziarizzazione
- Femminilizzazione
- Massimizzazione del guadagno orario netto
- Forme di regolarizzazione parziale
- Metodo di abuso della flessibilità

Come si riduce il part time involontario?

6. La tecnologia aumenta la qualità del lavoro

- dimensioni della qualità del lavoro: non solo l'aspetto economico, ma anche ergonomia, autonomia, qualità delle relazioni, prospettive di carriera, interdipendenza con il resto degli interessi, familiari e non
- qualità del lavoro e soddisfazione: elementi oggettivi e soggettivi della qualità del lavoro

PERCHÉ?

- La tecnologia riduce la fatica fisica e la routine impiegatizia
- Effetti collaterali possibili: stress, incremento dei controlli

7. Il lavoro si concentra nelle aree urbane

- il problema delle aree interne dell'Italia (dorsale appenninica, aree montane)
- più in generale: definizione in termini di (mancata) accessibilità a servizi indispensabili

PERCHÉ?

- il vantaggio urbano: la scala dei servizi, la diversità di competenze e di apporti, la frequenza delle interazioni

8. Gli immigrati non rubano il posto a nessuno

- alcune professioni sono abbandonate dai nativi
- dal 2014 la popolazione in età lavorativa diminuisce e tale processo si acuirà nei prossimi anni
- la popolazione italiana non è autosufficiente ai fini della sostenibilità del welfare e dei processi di crescita economica

Come gestire i flussi di immigrazione?

Non si tratta solo di gestire i flussi di ingresso ma più in generale di gestire i processi di inclusione.

9. La retribuzione media è stabile nel tempo in termini reali

- salari nominali: in Italia negli ultimi 30 anni il salario medio tende a stare in linea o discostarsi temporalmente e brevemente dalla dinamica dell'inflazione
- salari reali: dato quanto sopra il salario reale (in termini di potere di acquisto) rimane sostanzialmente costante. Ma ciò equivale a regredire «Non progredi regredi est» (Sant'Agostino)

PERCHÉ?

- Problemi di contrattazione (difficoltà sindacali; articolazione della contrattazione da rivedere)
- Problemi di produttività (crescita asfittica del sistema italiano)
- Appiattimento salariale (scarsa premialità per le professionalità elevate)

9 bis QUESTIONE SALARIALE: DIPENDENTI DELLE IMPRESE PRIVATE (INDUSTRIA E TERZIARIO) -

Veneto		2019	2020	2021	2022	2023	var. %
Numero lavoratori nell'anno							
FULL TIME	FULL YEAR	853.277	746.495	846.651	898.676	925.216	8,4%
	DISCONTINUI	279.385	374.558	313.019	303.243	301.627	8,0%
PARTTIME	FULL YEAR	274.800	199.071	251.016	276.977	282.949	3,0%
	DISCONTINUI	195.259	247.502	212.693	201.331	201.215	3,1%
Totale	Totale	1.602.721	1.567.626	1.623.379	1.680.227	1.711.007	6,8%
Retribuzione annua							
FULL TIME	FULL YEAR	32.586	32.214	33.165	33.599	34.542	6,0%
	DISCONTINUI	11.058	12.481	11.046	11.509	11.844	7,1%
PARTTIME	FULL YEAR	16.334	16.412	16.745	17.100	17.498	7,1%
	DISCONTINUI	6.498	6.622	6.516	6.987	7.082	9,0%
Totale	Totale	22.869	21.452	22.870	23.704	24.493	7,1%
Retribuzione giornaliera							
FULL TIME	FULL YEAR	106	109	109	110	113	6,3%
	DISCONTINUI	81	83	82	84	85	5,4%
PARTTIME	FULL YEAR	54	57	56	57	58	7,2%
	DISCONTINUI	47	47	49	50	51	7,9%
Totale	Totale	89	91	92	93	96	6,9%

10. Il salario minimo cambierebbe molte cose

A. OBIETTIVI DEL SALARIO MINIMO

Fissare la soglia del salario «dignitoso», superando lo sfruttamento socialmente inaccettabile
L'equivoco: risoluzione del problema dei salari bassi?

B. SU QUALE SALARIO CALCOLARE IL SALARIO MINIMO?

Contrattuale o effettivo? Lordo (imponibile contributivo o fiscale) o netto?
Mensile o orario? Tenendo conto di TFR e tredicesima?

C. COME SI FISSA IL SALARIO MINIMO

Due metodi possibili: Socio-politico: la valutazione di una comunità (sociale, politica, sindacale etc.)
Statistico: il 60% (o il 66%) della mediana dei salari oppure il 50% della media dei salari

D. QUALI LAVORATORI DEVE INTERESSARE

Dipendenti: tutti? (di imprese e famiglie)
Parasubordinati? Indipendenti?

E. L'IMPATTO ATTESO

5-6% dei dipendenti

11. I lavoratori dipendenti sono poco rappresentati e/o non sanno farsi rappresentare

- il tasso di sindacalizzazione
- i ritardi nella contrattazione
- la rappresentatività sindacale e i sindacati «pirata»
- la copertura dei CCNL

PERCHÉ?

- L'impatto della frammentazione produttiva
- la terziarizzazione
- i bisogni della manodopera più professionalizzata

12. C'è (stata) troppa attenzione alle politiche passive mentre le politiche attive languono

- quali sono le politiche passive: Cig, Naspi, Dis Coll
- quali sono le politiche attive: -
 - servizi (orientamento, accompagnamento)
 - formazione
 - incentivi
 - creazione diretta di impresa

Quali i problemi di efficacia delle une e delle altre?

12bis. La politica attiva in campo con il PNRR: il PROGRAMMA

Obiettivi: 3 milioni di beneficiari (75% fragili)

800.000 coinvolti in attività di formazione

300.000 in rafforzamento competenze digitali

4,4 miliardi (1.500 euro per presa in carico)

Veneto:

Presi in carico (2022-2024) 200.000 disoccupati (25% stranieri)

Aggiornamento (percorso 2): 82.000

Riqualificazione (percorso 3): 15.000

Lavoro e inclusione (percorso 4): 7.000

Patti attivi al 30 giugno 2024: 150.000

Con Naspi: 94.000

Con SFL: 1.000

Con ADI: 66

12 tris. IL MISMATCH (TASSO DI POSTI VACANTI) E LE DIFFICOLTA' DI INCONTRO DOMANDA-

OFFERTA
CRITICALE, RIASSUNTIVO DI TUTTE LE CRITICITA' CHE STANNO SOTTO L' «ADATTAMENTO» TRA OFFERTA E
DOMANDA DI LAVORO IN AMBIENTE POST-FORDISTA. E' SEGNALE POSITIVO DELLA FORZA E DELLA LIBERTA'
DELL'OFFERTA, E' STIMOLO PER L'EVOLUZIONE DELLA DOMANDA DI LAVORO.

LE RAGIONI DEL MISMATCH

- INFORMAZIONE/ASSENZA DI CONOSCENZA (REMOTA: ORIENTAMENTO SCOLASTICO; PROSSIMA: CONOSCENZA DELLA VACANCY, CONOSCENZA DEL CV DI PERSONA DISPONIBILE);
- SALARIALI (TROPPO ALTO IL COSTO DEL LAVORO-CUNEO FISCALE O TROPPO BASSO IL SALARIO NETTO, TROPPO VICINO O INFERIORE AL SALARIO DI RISERVA);
- GEOGRAFICHE (VINCOLI ALLA MOBILITA': ALLOGGIO, TRASPORTI);
- PREFERENZE DELL'OFFERTA IN RELAZIONE ALLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (ORARI, AUTONOMIA, SMART WORKING) O, IN VISIONE PIU' RISTRETTA, FAMIGLIA-LAVORO;
- PREFERENZE DELL'OFFERTA IN RELAZIONE AL WELFARE (QUESTIONE STAGIONALI ETC.);
- COMPETENZE: DIFFERENZIALE TRA POSSEDUTE E RICHIESTE;
- PROSPETTIVE (CARRIERA, SPESSO LEGATO ALLA DIMENSIONE D'IMPRESA E ALLA «SICUREZZA» DI REDDITO PROSPETTICO);
- REPUTAZIONE SOCIALE
- PROGRAMMAZIONE DEI PERCORSI SCOLASTICI (ERRORI) (IL CASO DEI MEDICI)
- ALTERNATIVE RADICALI (SCELTE INDIVIDUALI, MAGARI SUPPORTATE DA AMMORTIZZATORI FAMILIARI)



13. C'è un grande e diffuso «ripensamento» sul valore-lavoro?

- le «grandi dimissioni», un'interpretazione forzata. Segnala soprattutto la maggior mobilità del lavoro
- segnali dal recruitment: le imprese attestano un diverso atteggiamento delle nuove generazioni
- la centralità antropologica del lavoro è comunque ancora intatta (cfr. per una descrizione efficacissima il romanzo di Vitaliano Trevisan, *Work*, Einaudi)

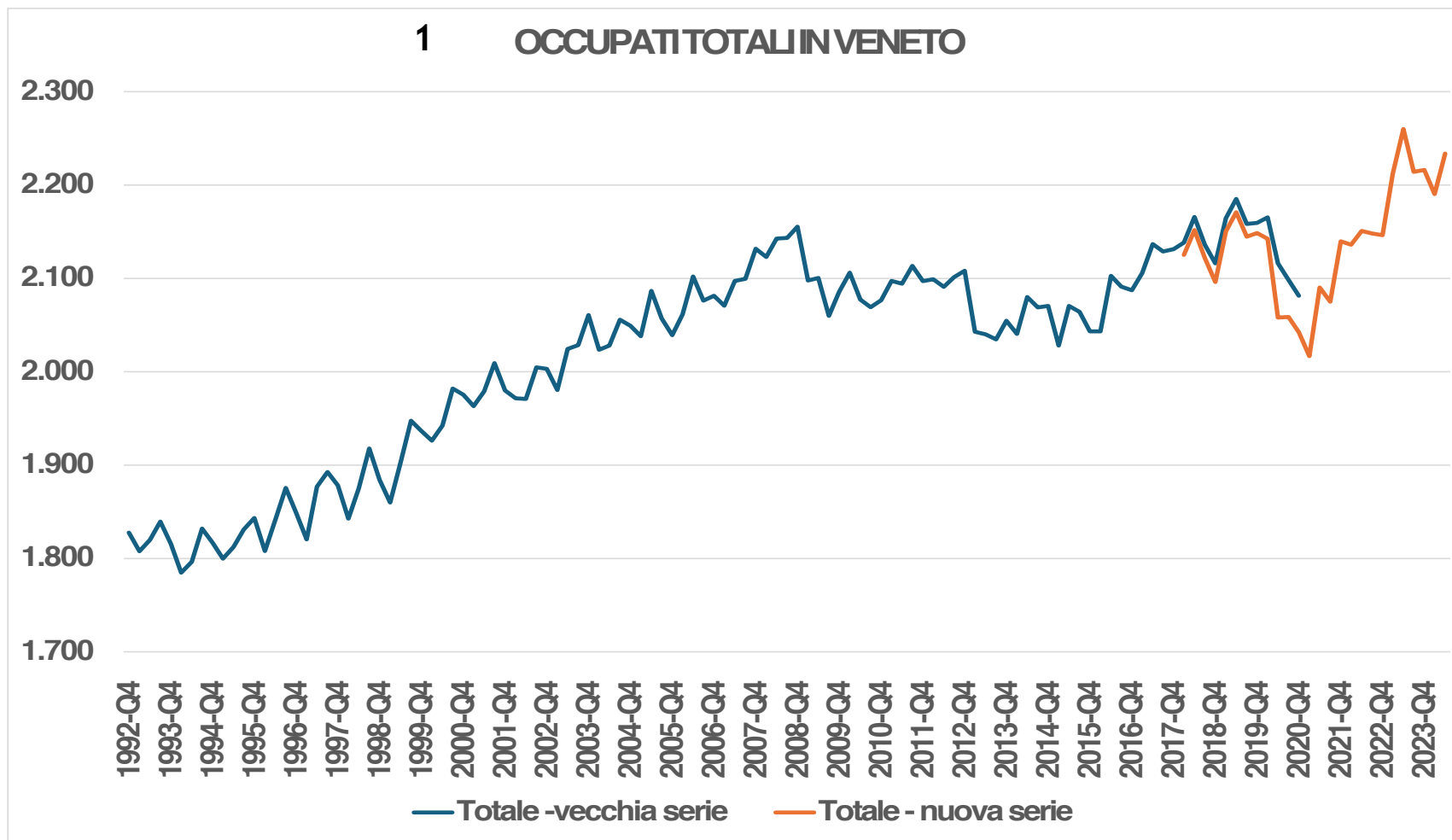
PERCHÉ?

- Scelte valoriali alternative al lavoro sono possibili
- Ricerca di conciliazione vita-lavoro

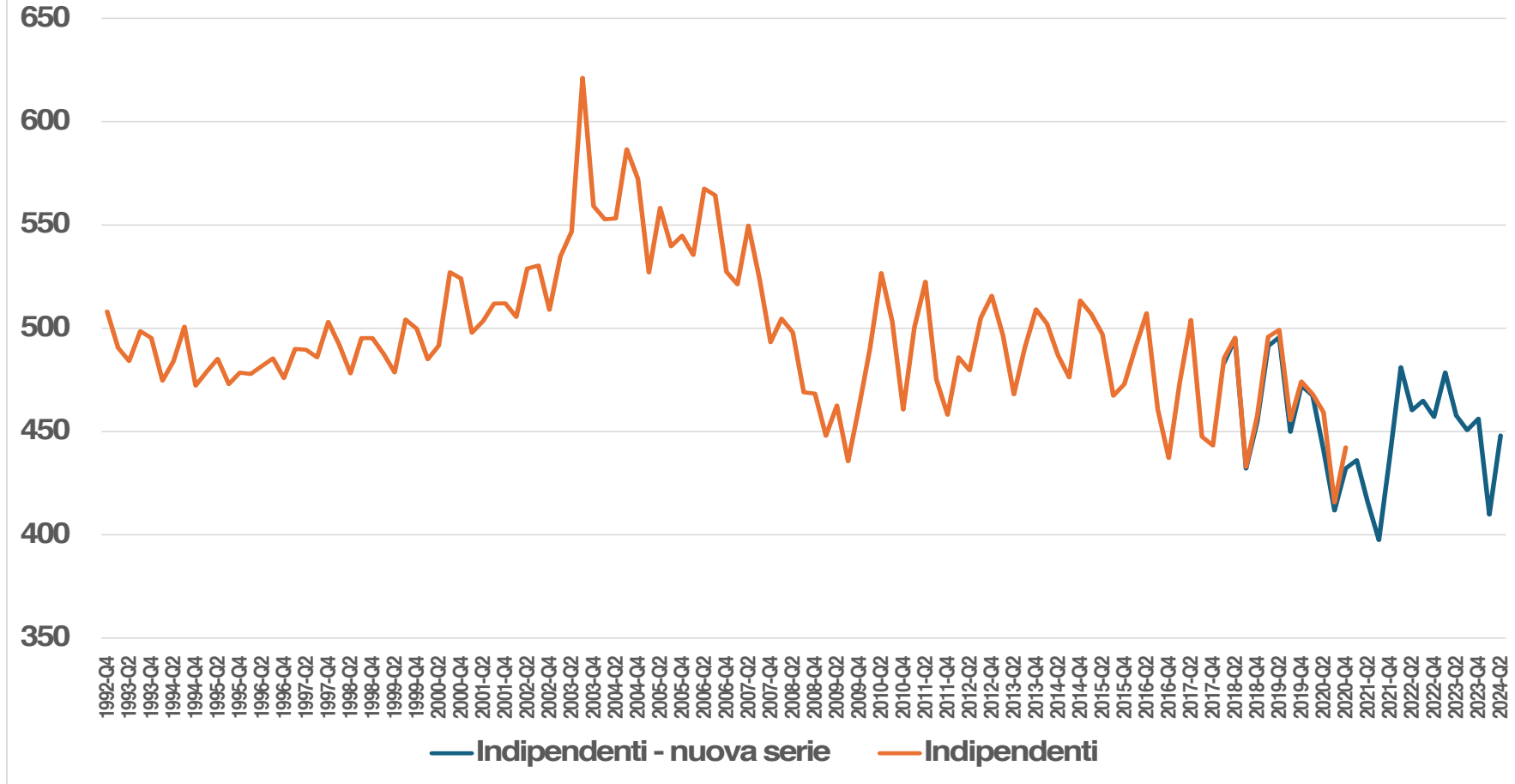
APPENDICE

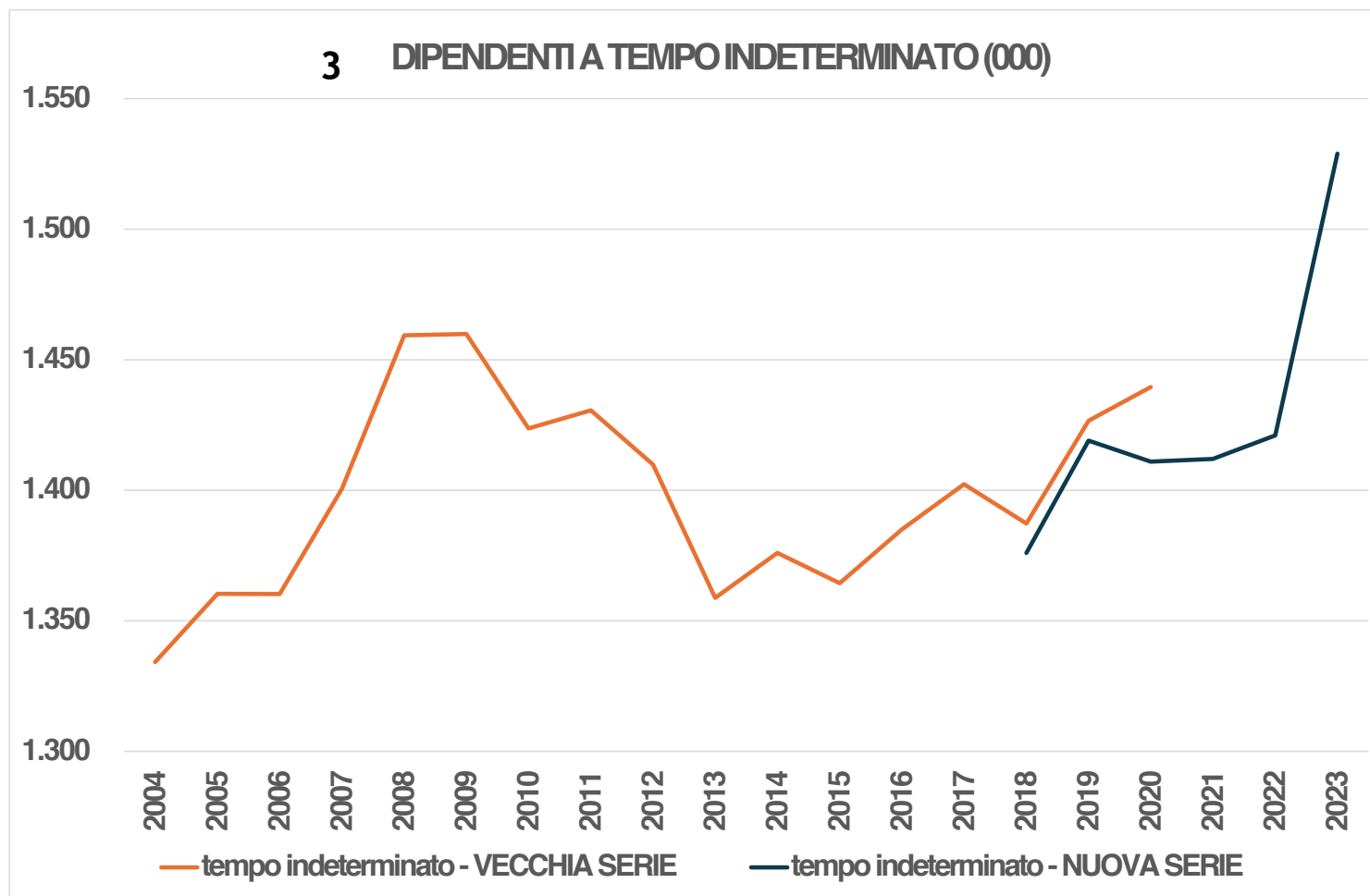
ALCUNI GRAFICI RELATIVI AL VENETO

1. OCCUPATI TOTALI
2. INDIPENDENTI
3. DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO
4. QUOTA DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
5. QUOTA DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE
6. OCCUPATI NELL'INDUSTRIA
7. PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE
8. ORE AUTORIZZATE DI CIG

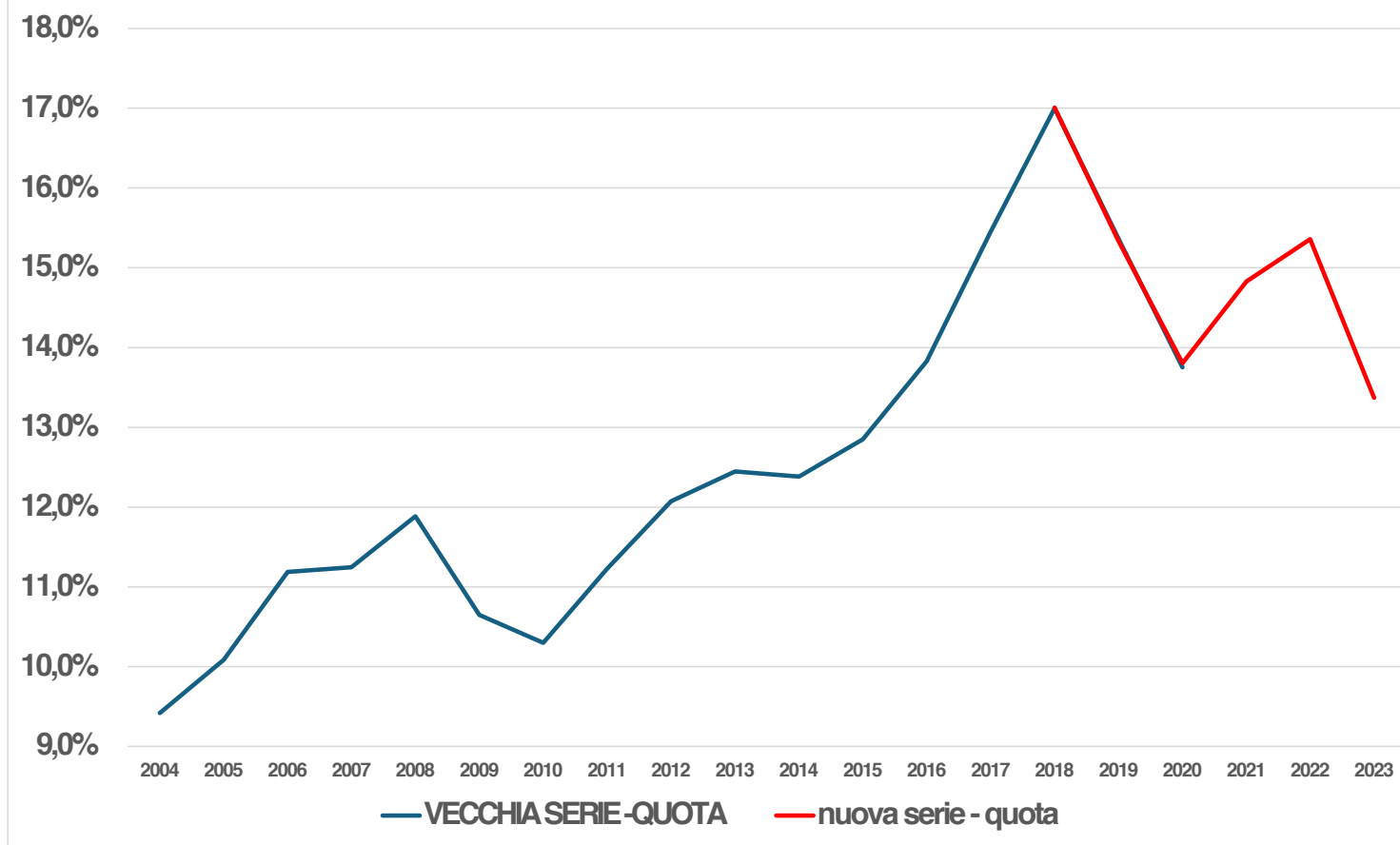


2 INDIPENDENTI IN VENETO (000)



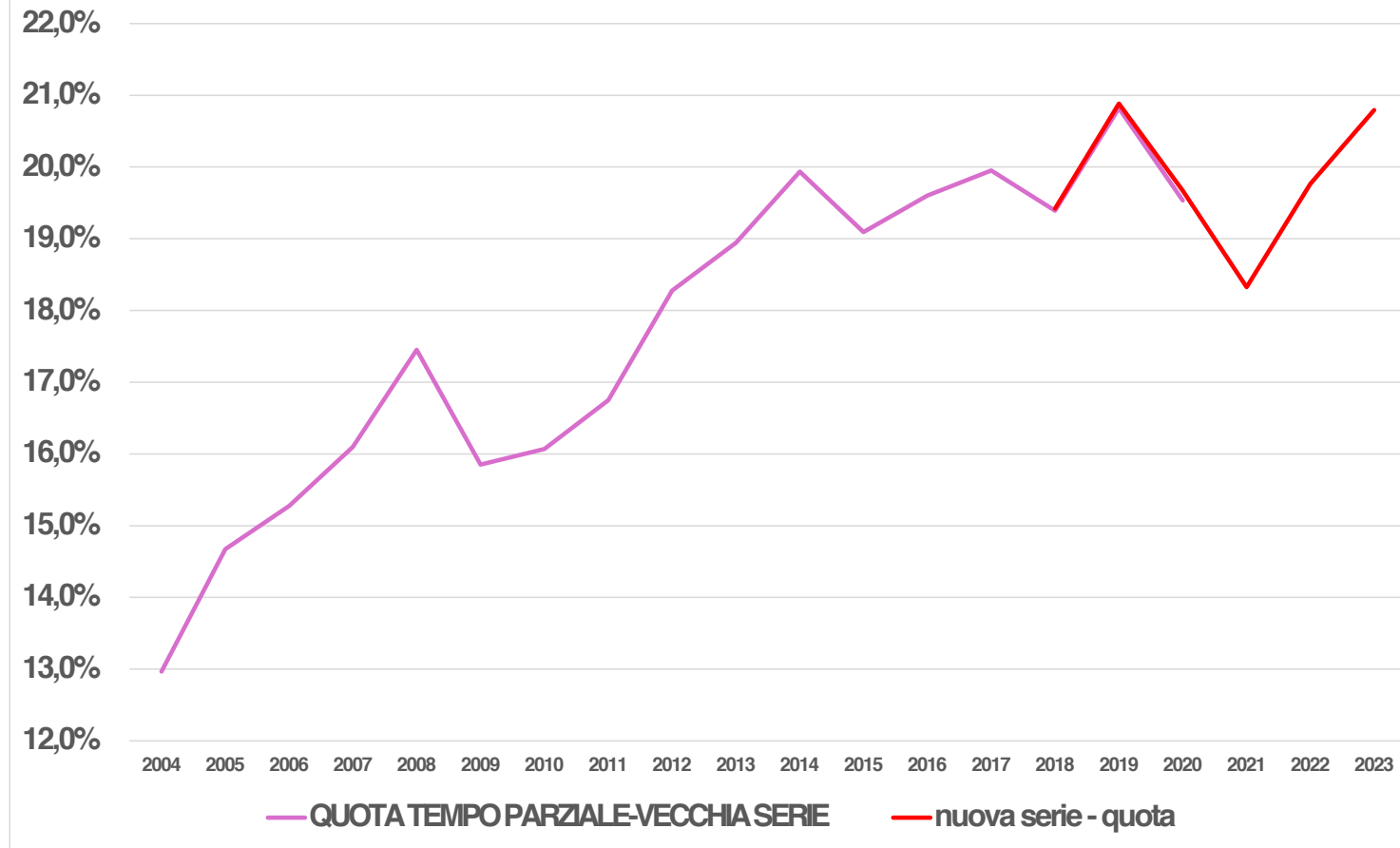


4 DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO (QUOTA %)

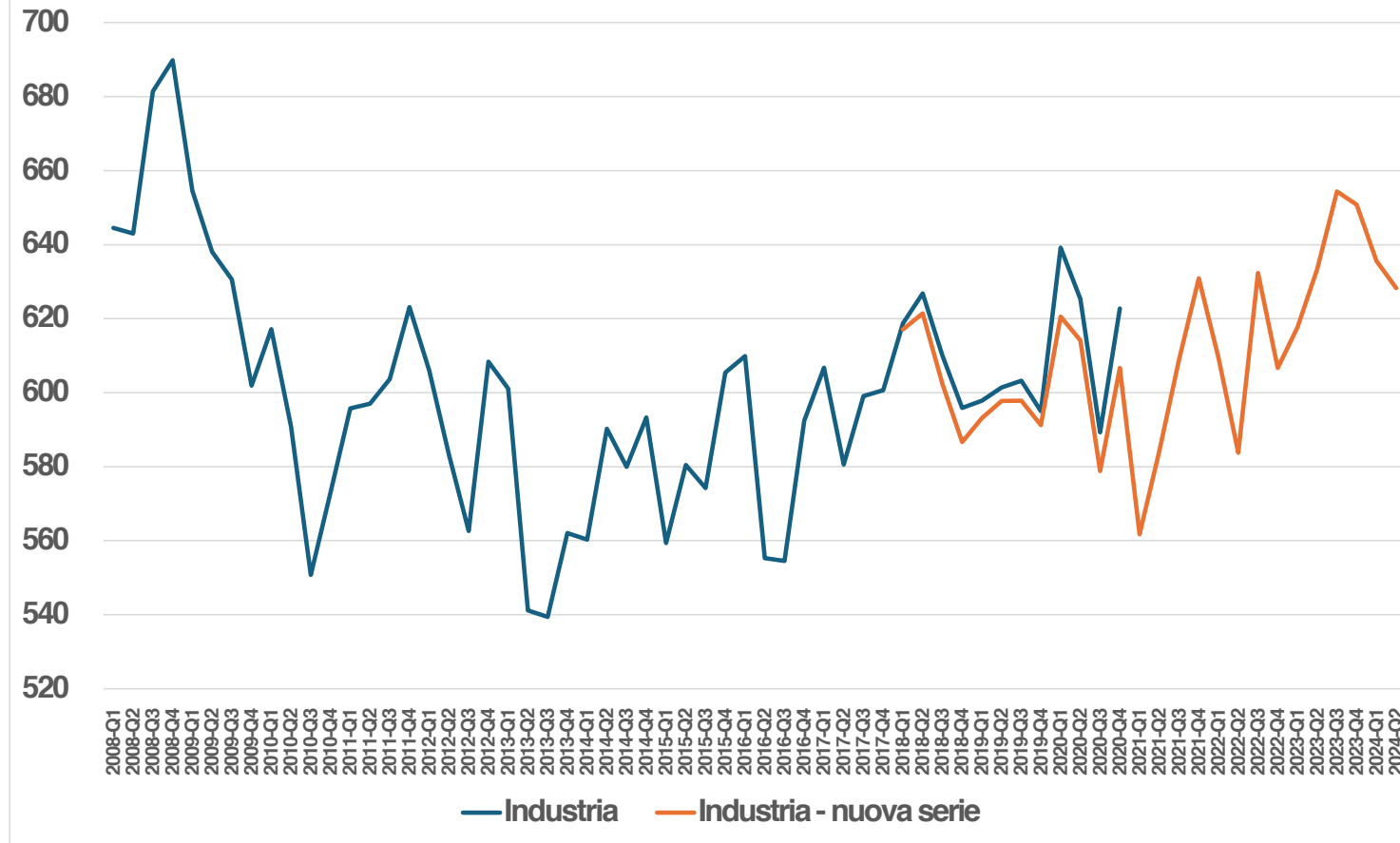




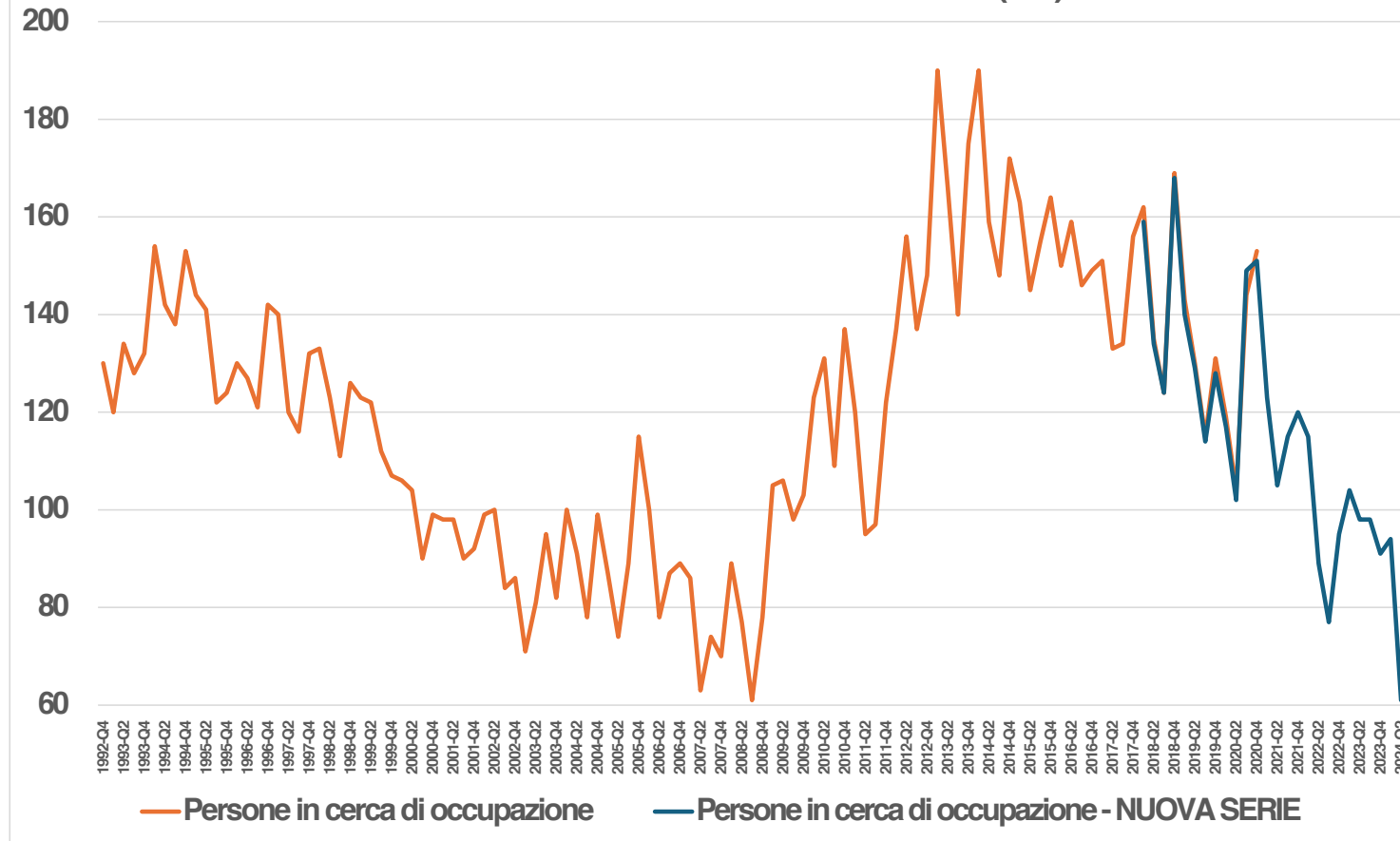
5 DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE (QUOTA %)



6 OCCUPATI INDUSTRIA IN VENETO (000)



7 PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE (000)



8 VENETO - ORE AUTORIZZATE CIG

