

Lavoro, professionalità, rappresentanze

(pp. 137 – 196 del volume)

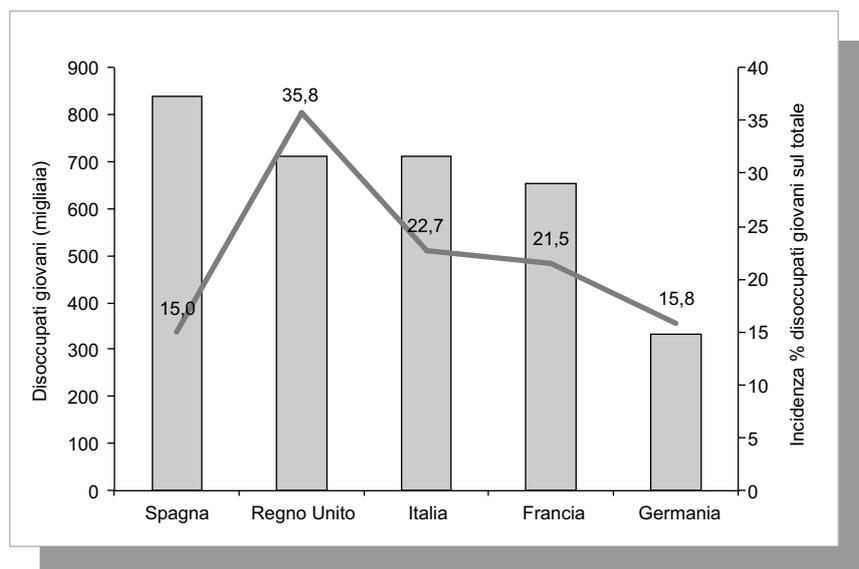
La numerazione di tabelle, tavole e figure riproduce quella del testo integrale

Occupazione: la debolezza dell'emergenza continuativa

Il lavoro continua a configurarsi come il problema più avvertito dalle famiglie italiane e quello che provoca maggiore disagio sociale. Il primo round del Jobs Act, così come approvato dal Senato, ha indubbiamente rappresentato una svolta innovativa di grande interesse, modificando in punti cruciali la normativa del lavoro. A questo proposito è opportuna una verifica sulla situazione occupazionale come si presenta nel 2014, soprattutto in relazione agli altri grandi o più significativi Paesi europei.

Il problema da cui partire è certamente il difficile accesso al lavoro e gli elevati tassi di disoccupazione della popolazione giovanile. Se consideriamo i Paesi europei di eguale grandezza demografica rispetto al nostro, troveremo più similitudini che differenze: i disoccupati tra i 15 e i 24 anni sono 710.000 in Italia, 713.000 nel Regno Unito, 654.000 in Francia. Ai due estremi opposti si collocano la Spagna, con 837.000 disoccupati, e la Germania, con 332.000. In Italia la quota di giovani sul totale dei disoccupati è pari al 22,7%, in Francia è del 21,5%, ma nel Regno Unito tale quota supera un terzo (35,8%). In Spagna, dove c'è forte carenza di lavoro, la quota dei giovani in cerca di occupazione è del 15% sul totale dei disoccupati; in Germania, dove c'è piena occupazione, la quota è pure del 15,8%, con una proporzionalità rispetto alle varie fasce demografiche (fig. 1).

Fig. 1 - La disoccupazione giovanile (15-24 anni) nei grandi Paesi europei, agosto 2014 (migliaia e val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

Il Jobs Act, inoltre, dà rilievo e centralità al lavoro a tempo indeterminato, confidando che possa costituire un vantaggio per incrementare le opportunità di lavoro. Il confronto con un significativo numero di Paesi europei fa emergere una realtà più

variegata: considerando la quota dei contratti part time e a tempo determinato sul totale degli occupati, sembra esserci una certa correlazione fra la loro diffusione e più alti tassi di occupazione rispetto all'Italia. Il nostro tasso di occupazione nel 2013 è stato del 59,8%, mentre la quota di part time è pari al 17,9% e i contratti a termine rappresentano il 13,2%. Paesi con tassi di occupazione molto superiori al nostro, come la Germania (77,1%) o i Paesi Bassi (76,5%), hanno quote di contratti a tempo determinato superiori alla nostra. Senza dimenticare i mini-jobs per i giovani tedeschi, che non rispondono certo alla logica della sicurezza e della tutela (tab. 2).

Tab. 2 - Forme contrattuali in alcuni Paesi europei, 2013 (val. %)

	Tasso di occupazione	Quota di lavoro part time	Quota di lavoro a tempo determinato
Germania	77,1	27,3	13,4
Paesi Bassi	76,5	50,6	20,6
Danimarca	75,8	25,4	8,8
Regno Unito	74,9	26,9	6,2
Francia	69,6	18,4	16,4
Ue 28	68,4	20,3	13,8
Polonia	64,9	7,8	26,9
Italia	59,8	17,9	13,2
Spagna	58,6	15,8	23,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

Ripartire dal valore delle competenze per rimettere in moto il lavoro

Secondo i risultati di una condotta nel 2013 dal Censis per conto del Ministero del Lavoro su un campione rappresentativo di imprese con oltre 20 addetti, una quota rilevante di aziende ha avviato negli anni della crisi un vero e proprio processo di ristrutturazione aziendale. Ben il 41,8% ha rimesso mano all'organizzazione aziendale apportando significativi cambiamenti. Se la sostituzione di professionalità divenute ormai obsolete (effettuata dal 40,3% del totale delle imprese) ha rappresentato un passaggio ineludibile, d'altro canto le aziende sono state spinte a innovare le competenze, aggiornando quelle esistenti e acquisendone di nuove: il 41,9% ha effettuato assunzioni inserendo nuove professionalità in azienda e il 26,9% si è attivato per riconvertire e riqualificare il personale esistente (tab. 4).

L'inserimento di nuove risorse in sostituzione delle vecchie o il ricorso a competenze esterne più specialistiche, utili a supportare il cambiamento in corso, si sono accompagnati all'esigenza di ottimizzare l'organizzazione interna e rimotivare i gruppi di lavoro, in un processo complesso che ha visto ridisegnare dal basso l'organizzazione aziendale, con il reengineering dei processi lavorativi (38%), l'introduzione di nuove prassi, la riorganizzazione dei gruppi di lavoro (31,7%), la revisione dei turni e degli orari interni (26,5%). Ancora, ben il 28% delle aziende, coerentemente con gli obiettivi di produttività fissati, ha ridefinito il sistema di valutazione e i meccanismi premiali.

Tab. 4 - Iniziative di riorganizzazione intraprese dalle aziende con più di 20 addetti tra il 2010 e il 2013, per fase aziendale (val. %)

Iniziativa	Fase aziendale				Totale
	Crescita	Ripresa	Stazionarietà	Ridimensionamento	
Imprese che hanno effettuato una vera e propria ristrutturazione aziendale	42,8	38,0	37,6	48,4	41,8
<i>Azioni intraprese</i>					
Inserimento di nuove professionalità	75,0	65,1	42,7	22,5	41,9
Sostituzione/uscita di professionalità obsolete	19,4	54,8	36,2	48,7	40,3
Introduzione di nuove procedure/processi di lavoro	56,7	50,4	45,3	15,3	38,0
Riorganizzazione dei gruppi di lavoro	47,9	30,8	26,4	34,7	31,7
Definizione sistema di valutazione e premiale	36,3	30,0	36,9	10,0	28,0
Riqualificazione/riconversione del personale	23,3	34,3	23,3	30,9	26,9
Ridefinizione orari/turni di lavoro	33,9	18,6	18,9	39,8	26,5
Riduzione orari di lavoro	9,8	12,2	11,4	45,7	21,6
Esternalizzazione di funzioni prima svolte internamente	16,5	17,4	12,6	10,5	12,7
Internalizzazione di funzioni esterne	6,6	11,9	2,6	2,4	4,2

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2013

Da un lato, dunque, è emersa una logica di tipo difensivo soprattutto da parte di quelle aziende che vivono una fase di ridimensionamento e per le quali la riorganizzazione rappresenta l'ultima chance di sopravvivenza in un mercato in cui è alto il rischio di espulsione (su 100 aziende che si sono riorganizzate, 36 si trovano in una situazione di grossa difficoltà). L'azione, in questo caso, si caratterizza per un intervento drastico sul fronte organizzativo, che prevede soprattutto tagli al personale (48,7%), riduzione di orari (45,7%), riqualificazione e riconversione delle figure professionali esistenti (30,9%).

Dall'altro lato vi è, invece, un modello di riorganizzazione aziendale che segue una logica molto più spinta e aggressiva, che interessa circa l'8% delle aziende, che si trovano a vivere una fase di crescita e di espansione, ma verso cui tendono anche quelle realtà che, pur in fase di stazionarietà, stanno rivedendo la propria struttura organizzativa. Quale che sia il rapporto di causa-effetto, in queste realtà l'occupazione cresce. Il 75% ha assunto nuove professionalità e ben il 53,7% ha dovuto acquisire competenze del tutto nuove che prima non aveva: ingegneri innanzitutto (sono le figure prescelte dal 50,2% delle imprese), da inserire nelle funzioni produttive, di ricerca e sviluppo, ma anche gestionali e di controllo; a seguire, tecnici (il 40,6% dei casi), commerciali (35,7%) e amministrativi (29,9%).

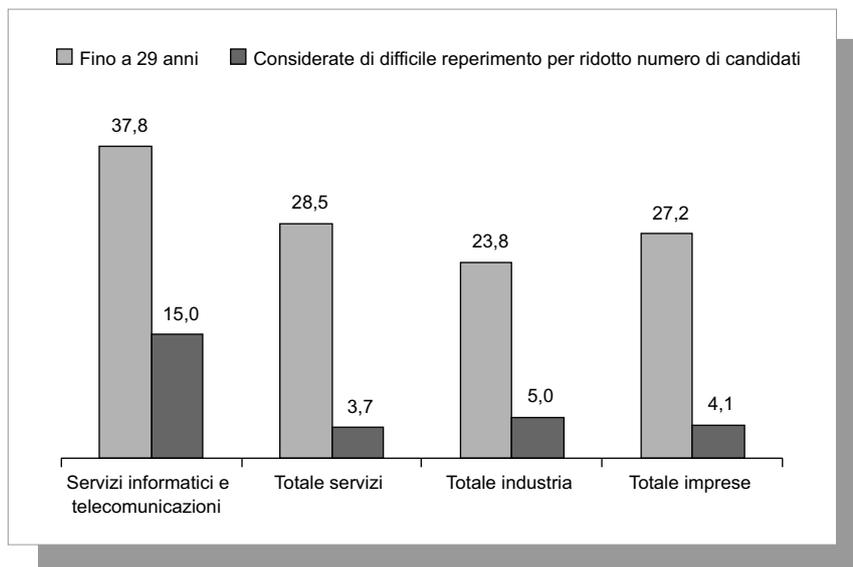
Giovani e lavoro: dalle tecnologie più opportunità

Pure a fronte di una situazione tanto complicata per le nuove leve del mercato del lavoro, si intravedono spiragli incoraggianti. C'è grande voglia di darsi da fare proprio tra i giovani italiani, i quali aspirano in più casi a creare da sé un business: il

22% ha già avviato una start up o intende seriamente farlo nei prossimi anni, e il dato europeo è perfettamente in linea, mentre quello tedesco nettamente inferiore (15%). Tale universo di giovani intraprendenti, peraltro, sarebbe ancora più ampio se soltanto ci fosse un tessuto di imprese e istituzioni pronto a dare loro sostegno nell'avvio di una nuova attività (il 38%, infatti, sarebbe interessato ad avviare un proprio business, ma ritiene che sia troppo complicato, mentre in Europa tale quota scende al 22% e in Germania al 12%).

Occorre, dunque, ripartire dal rinato spirito di intraprendenza dei giovani e sostenerlo, e magari convogliarlo verso quei settori più dinamici del mercato, che offrono buone opportunità sia di impiego presso le imprese, sia di business. A titolo esemplificativo, basta osservare l'analisi delle assunzioni previste dalle imprese nel 2014, che mostra le buone chance offerte dal settore dei servizi informatici e delle telecomunicazioni, in particolare ai giovani lavoratori: il 37,8% delle assunzioni previste dalle aziende del settore è infatti rivolto a giovani fino a 29 anni, a fronte di un dato che nell'industria si ferma al 23,8% e nel mercato del lavoro nel complesso al 27,2%; ben il 15% di queste figure, peraltro, è considerato dalle imprese di difficile reperimento a causa del ridotto numero di candidati (fig. 3).

Fig. 3 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2014, per candidati fino a 29 anni e quota considerata di difficile reperimento per ridotto numero di candidati (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Excelsior Unioncamere

Dal canto suo, l'universo giovanile appare ben disposto ad intraprendere percorsi professionali che abbiano a che fare con le nuove tecnologie e la rete e ad inserirsi in contesti aziendali che operano principalmente sul web. Una recente indagine del Censis rivolta a studenti calabresi di età compresa tra 16 e 18 anni mostra, infatti, come il 31,6% dei ragazzi intervistati di sesso maschile è interessato all'idea di poter svolgere in futuro un lavoro in rete (solo il 9,6% tra le ragazze), e la percentuale

raddoppia se la prospettiva è di poter lavorare per qualche azienda che opera principalmente in rete, come ad esempio Facebook e Google (60,2%, a fronte del 31,5% tra le ragazze).

Over 50 tra lavoro, non lavoro e quasi lavoro

Se i risultati peggiori in questi anni hanno riguardato i giovani, la componente più anziana (fra i 50 e i 69 anni) presenta un andamento in controtendenza nei risultati relativi a tutti gli indicatori: aumenta la partecipazione al lavoro di oltre 6 punti tra il 2008 e il 2013 (e su questo pesa certamente lo spostamento in avanti dell'età del ritiro dal lavoro), subisce a prima vista meno degli altri la diffusione della disoccupazione (con un tasso che si aggira intorno al 6%) e aumenta di quasi 5 punti il tasso di occupazione. Ma è importante un supplemento di indagine sulla componente con più di 50 anni per cogliere alcuni segnali di reazione e di adattamento all'intreccio fra impatto della crisi, decisioni collettive (le riforme del lavoro e delle pensioni su tutte) e decisioni individuali maturate in questi anni.

Il boom di occupati over 50 registrato dal 2011 a oggi (+19,1%), proprio in concomitanza del crollo osservato tra quanti hanno un'età inferiore (-11,5%), se da un lato è un effetto diretto delle riforme previdenziali entrate a regime, dall'altro contiene in sé le disfunzioni di un mercato del lavoro che serra le porte alle nuove leve e le spalanca ai lavoratori più anziani, oltre ai numerosi casi di chi sceglie di restare al lavoro pur avendo maturato i requisiti per il pensionamento per non intaccare il livello di reddito, e di coloro che si erano chiamati fuori dal mercato del lavoro, ma sono stati indotti a rimettersi in gioco dal peggiorare delle condizioni economiche.

Sul versante degli inattivi (oltre 17 milioni over 50), la grande maggioranza, pari a circa 14 milioni, non cerca lavoro e si dichiara indisponibile a lavorare, ma ci sono anche quasi 700.000 over 50 che si configurano come "forze lavoro potenziali", persone cioè che non cercano lavoro, ma sarebbero disponibili a lavorare a determinate condizioni. Anche questo è un segnale delle difficoltà contingenti attraversate da questa schiera di persone e del radicale mutamento di prospettive dal quale sono state investite. Rispetto al 2008, sono aumentati di ben il 33,3%, e tra questi la maggior parte è costituita da donne (oltre 400.000), che probabilmente a causa delle difficoltà economiche non rinunciano a cogliere eventuali chance occupazionali per integrare il reddito o fare fronte a improvvise e non preventivate spese. Ma colpisce ancora di più la dinamica che ha riguardato i senza lavoro over 50 in questi anni. I disoccupati hanno raggiunto nel 2013 le 438.000 unità, con un incremento rispetto al 2008 di 260.000 unità in termini assoluti e del 146% in termini relativi (tab. 10).

Tab. 10 - Il non lavoro degli over 50, 2008-2013 (migliaia, diff. ass. e var. %)

Condizione occupazionale	2008	2013	2008-2013	
	v.a. (mgl.)	v.a. (mgl.)	diff. ass. (mgl.)	var. %
In cerca di occupazione	1.692	3.113	1.421	84,0
Disoccupati di 50 anni e oltre	178	438	260	146,1
Non forze di lavoro	34.240	35.135	895	2,6
Non forze di lavoro di 50 anni e oltre	17.026	17.382	356	2,1
Forze di lavoro potenziali	2.788	3.205	417	15,0
Forze di lavoro potenziali di 50 anni e oltre	516	688	172	33,3
Uomini	206	287	81	39,3
Donne	311	402	91	29,3

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Rappresentanze in crisi d'identità

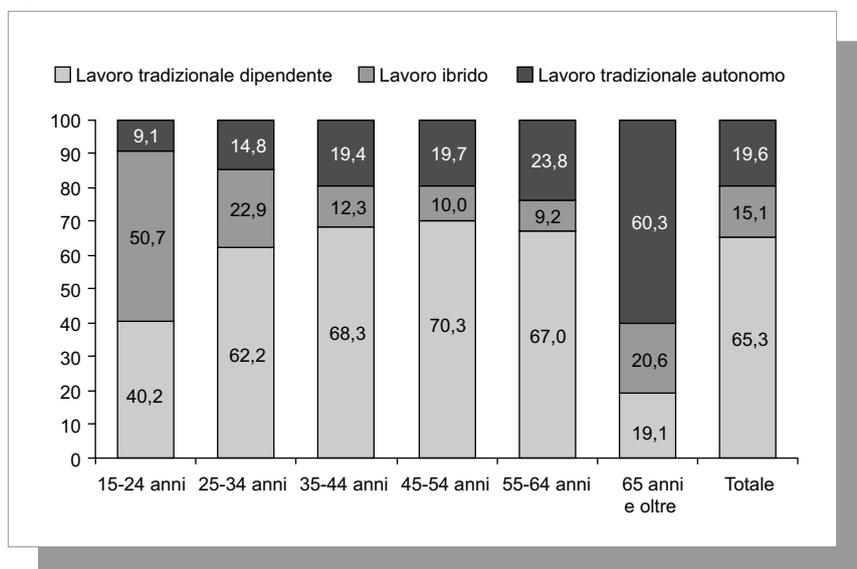
Se i soggetti di rappresentanza appaiono sempre più svuotati di ruolo è anche perché stanno vivendo al proprio interno una crisi profonda, di identità, che nasce dall'incapacità di ricondurre a un unico modello di riferimento dimensioni sociali sempre più complesse e poliedriche. Il lavoro, che un tempo rappresentava una dimensione cristallizzata nella vita delle persone, ha finito per diventare una sommatoria di esperienze, spesso intermittenti e sempre meno capaci di costruire percorsi di identificazione professionale.

Si moltiplicano, infatti, i tempi di non lavoro nell'ambito della vita delle persone: stando ai dati dell'Istat, il 14% degli occupati si è trovato negli ultimi tre anni a interrompere il proprio percorso professionale, incorrendo in uscite temporanee o ripetute dall'attività lavorativa. Tale rischio è maggiore nelle fasce generazionali più giovani, tra 16 e 34 anni, dove ben il 20,5% degli occupati si è trovato a vivere dei periodi di non lavoro.

Si affermano, inoltre, identità lavorative sempre più ibride, non collocabili in quei format di profili (gli operai, gli impiegati, i professionisti, gli imprenditori) sulla base dei quali i soggetti di rappresentanza hanno tradizionalmente organizzato la loro azione. Si pensi alla crescita che si è avuta negli ultimi anni di tutta quell'area di lavoro ibrido collocabile in quella terra di mezzo tra il lavoro dipendente tradizionale e autonomo di tipo imprenditoriale e professionale. Un'area di lavoro che nel 2013 contava quasi 3,4 milioni di occupati (il 15,1% del totale) tra temporanei, intermittenti, collaboratori, finte partite Iva e prestatori d'opera occasionale, e che soprattutto tra i giovani rende sempre più ardua l'autocollocazione rispetto a quella che fino a qualche tempo fa rappresentava una dimensione chiara e netta dell'identità lavorativa. Tra gli occupati di età compresa tra i 15 e i 24 anni la quota di "ibridi" è

addirittura maggioritaria, pari al 50,7%, mentre scende progressivamente all'aumentare dell'età (il 22,9% tra i 25 e i 34 anni) e risale in prossimità dell'uscita definitiva dal mercato del lavoro (il 20,6% tra gli over 65) (fig. 8).

Fig. 8 - L'ibridazione tra lavoro autonomo e dipendente (*), per classe d'età, 2013 (val. %)



(*) Nella classificazione di lavoro ibrido rientrano le seguenti categorie di lavoratori: dipendente a termine, collaboratore a progetto, collaboratore occasionale, autonomo senza addetti e monocommittente

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Malgrado la sfiducia generalizzata che gli italiani nutrono verso le classi dirigenti del Paese, rappresentanze sociali comprese, la maggioranza (il 60% circa) continua a considerare gli organismi intermedi come un elemento centrale nel funzionamento democratico. Il 42,5% li ritiene importanti, in quanto rappresentanti di interessi e valori comuni a gruppi di cittadini, e pertanto fondamentali nell'incidere sulle decisioni della politica; mentre un altro 17,2% ritiene un valore la loro presenza, in quanto collante aggregativo in una società sempre più individualista. Di contro, tra quanti non reputano i soggetti intermedi utili alla vita democratica (il 40% circa) è solo il 12,7% a considerare il loro ruolo del tutto inutile, in considerazione del fatto che gli interessi devono esprimersi attraverso la politica e le istituzioni; il 16,9% pensa infatti che siano superati perché superate sono le logiche aggregative degli interessi, non più basate su appartenenze professionali, mentre ben il 10,7% punta proprio il dito sull'approccio corporativo e la tendenza a chiudersi nella difesa di microinteressi settoriali (tab. 12).

Tab. 12 - Il giudizio sul ruolo delle strutture di rappresentanza, per condizione personale (val. %)

Riguardo a strutture come sindacati e associazioni imprenditoriali, lei ritiene che:	Condizione				Totale
	Dipendenti	Autonomi	Totale occupati	Non occupati	
Sono importanti, perché rappresentano cittadini con interessi comuni che in questo modo possono incidere sulle decisioni della politica	40,8	35,5	39,5	44,9	42,5
Sono un valore, perché sono un baluardo nella società contro l'individualismo	17,1	19,7	17,7	17,0	17,2
Sono superate, perché le persone ormai si aggregano su basi diverse da quelle del lavoro	16,7	27,3	19,1	15,3	16,9
Sono inutili, perché interessi e convinzioni devono esprimersi tramite la politica e le sue istituzioni	13,8	7,8	12,6	12,4	12,7
Sono dannose, perché rendono la società corporativa, chiusa su interessi particolari	11,6	9,7	11,1	10,3	10,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2013