

Lavoro, professionalità, rappresentanze

(pp. 179 – 253 del volume)

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

Le strategie a medio termine del mercato del lavoro in affanno

I primi sei mesi del 2009 ci restituiscono la fotografia di un Paese che sta sperimentando le gravi ripercussioni sul mercato del lavoro della congiuntura economica negativa che ha investito il mondo intero (tab. 18). Nei primi due trimestri dell'anno diminuisce, infatti, il numero degli occupati con un decremento rispetto allo stesso periodo del 2008 pari all'1,6% e aumenta contemporaneamente il tasso di disoccupazione, che passa dal 6,7% al 7,4% sempre nel periodo considerato. Aumenta sensibilmente, altresì, il numero delle persone in cerca di occupazione, di 8,1 punti percentuali rispetto allo stesso semestre del 2008.

L'ispirazione sottesa all'intera riflessione sul futuro del welfare è che il lavoro dipendente sia ancora al centro dell'attenzione e degli interventi che si intravedono in filigrana, mentre ancora troppo poco spazio è dedicato al lavoro autonomo individuale. Forse è ancora forte il pregiudizio che si tratti di una fattispecie di lavoro di impresa e che come tale vada regolato, e sfugge la dimensione di quanti non vogliono assumere rapporti di subordinazione per mettere a regime le proprie competenze. Come anche non è ancora abbastanza noto, anche per responsabilità dei diretti interessati, che il lavoro professionale, anche quello svolto in forma libera, sta diventando sempre più ibridato con il lavoro dipendente, tuttavia va trattato con le specificità che merita.

Una seconda questione riguarda la *governance* intermedia del modello sociale della responsabilità e dell'autosufficienza. Attualmente gli enti bilaterali spiccano come sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro, il che è un riferimento obbligato, visto che sono l'ultimo baluardo dell'antico assetto delle relazioni industriali fordiste, ma l'enfasi loro dedicata induce ad una contraddizione evidente. In questi soggetti si dovrebbero concentrare molteplici funzioni (dalla formazione al ricollocamento, alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria), mentre il welfare integrato si fonda su una ulteriore frammentazione di soggetti, ad esempio per la funzione di intermediazione.

La crescita del tempo di non lavoro

Nell'anno in cui la crisi economica ha di fatto rallentato il sistema produttivo del nostro Paese, con un calo sostenuto degli ordinativi, delle esportazioni e degli investimenti, il mondo del lavoro ne ha risentito in termini occupazionali e nella dimensione del tempo complessivamente dedicato alle prestazioni lavorative.

Tab. 18 - Evoluzione delle forze di lavoro, dati trimestrali, 2008-2009 (v.a. in migliaia, val. % e var. %)

	2008		2009		Var. % 2008-2009 II trim. (1)
	I trim.	II trim.	I trim.	II trim. (1)	
Occupati	23.170	23.581	22.966	23.203	-1,6
In cerca di occupazione	1.761	1.704	1.982	1.841	8,1
Con precedenti esperienze lavorative	1.249	1.212	1.453	1.370	13,0
Senza precedenti esperienze lavorative	512	491	530	471	-4,1
Forze di lavoro	24.932	25.285	24.948	25.044	-1,0
Non forze lavoro	34.226	34.009	34.671	34.678	2,0
di cui:					
disposte a lavorare (2)	2.611	2.685	2.588	2.552	-4,9
Popolazione presente	59.158	59.294	59.620	59.722	0,7
Tasso di attività 15-64 anni	62,8	63,5	62,4	62,6	-
Tasso di disoccupazione	7,1	6,7	7,9	7,4	-

(1) I dati del II trimestre 2009 sono da considerarsi provvisori per l'incompleta raccolta delle informazioni nel comune dell'Aquila conseguente al terremoto avvenuto in quel territorio. Va comunque sottolineato che, nella media del 2008, il numero sia degli occupati sia dei disoccupati residenti nel comune dell'Aquila rappresenta solo lo 0,1% dei corrispettivi dati nazionali e il 6,2% e il 6,2% e il 18,3% di quelli della regione Abruzzo

(2) Cercano lavoro non attivamente e non cercano ma disponibili a lavorare

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

In particolare, dall'analisi dei principali indicatori economici relativi alla grande impresa, che qui rivestono una valenza emblematica, emergono segnali di un differente utilizzo dei tempi sociali del lavoro. In sostanza, comincia a manifestarsi una trasformazione profonda nell'organizzazione collettiva in cui il tempo di non lavoro tende a dilatarsi.

Una conseguenza determinata, in parte, anche dalle politiche adottate, tese soprattutto, in un momento di crisi eccezionale, ad attivare strumenti idonei a salvaguardare il rapporto tra imprese e lavoratori, ma non la continuità fisica della prestazione.



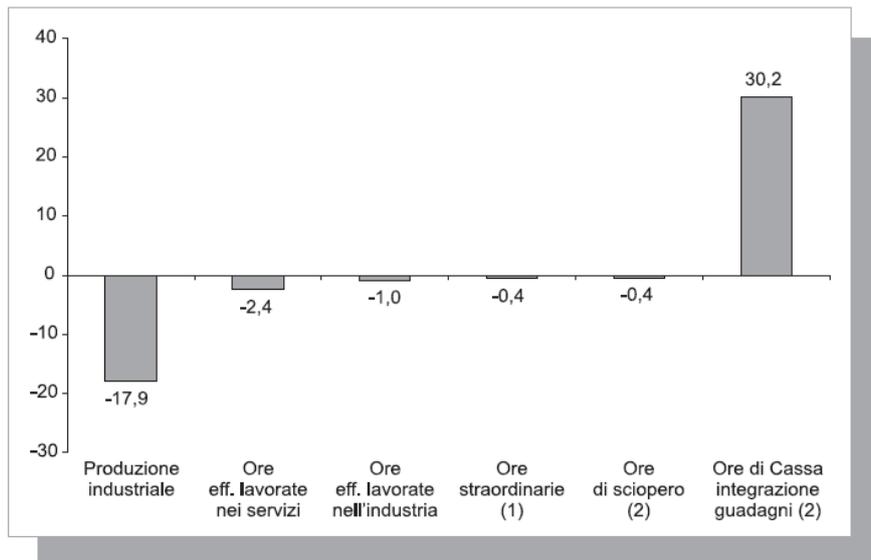
Tra questi strumenti certamente la procedura straordinaria di sostegno al reddito, la Cassa integrazione guadagni, a seguito di una congiuntura economica particolarmente difficile, ha conosciuto incrementi eccezionali.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione guadagni ordinaria, rispetto al 2005 l'incremento è rilevante, passando da 77 milioni di ore a 369 milioni. La Cassa integrazione straordinaria aumenta, nello stesso arco di tempo, del 162%, mentre quella dell'edilizia del 129%.

Oltre agli interventi in materia di ammortizzatori sociali, dai dati relativi al tempo di lavoro nella grande industria emerge l'immagine di un tessuto produttivo sostanzialmente immobile, impegnato ad esaurire le scorte di magazzino, e particolarmente prudente, in attesa di una ripresa mondiale dei consumi.

Sia nei servizi, sia nell'industria gli indicatori riguardanti le ore effettivamente lavorate sono in calo rispettivamente del 2,4% e dell'1%. Analogamente, calano dello 0,4% sia le ore di sciopero, sia quelle dedicate al lavoro straordinario (fig. 2).

Fig. 2 - Ore di Cig, ore di sciopero, ore di straordinario e ore effettivamente lavorate nelle grandi imprese, luglio 2008-luglio 2009 (var. %)



(1) Per 100 ore ordinarie effettivamente lavorate

(2) Per 1.000 ore effettivamente lavorate

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Il valore della risorsa umana nei processi di internazionalizzazione

Le imprese che rafforzano le loro strategie di internazionalizzazione non solo investono su reti logistiche e distributive nella prospettiva di conoscere meglio il cliente, ma anche sulle risorse umane utilizzate, con cui dialogano di più nell'ambito delle regole gestionali che presiedono ai processi di orientamento all'estero. Non colpisce tanto che a parità di qualifica i dipendenti all'estero vengano pagati di più, quanto che, per queste imprese, il merito e la partecipazione allo sforzo aziendale siano specificamente remunerati.

Le imprese che dichiarano di avere una sensibile attività all'estero sono anche quelle che adottano più di altre contratti standard (il 96,6% contro il 92,5%) e meno contratti flessibili, facendo pensare che la continuità del lavoro sia funzionale alla proiezione oltre confine.

Per ciò che riguarda gli aspetti legati alla retribuzione e al suo significato nel rapporto di scambio competenze *vs.* posto di lavoro, la matrice internazionale delle imprese stabilisce ancora una volta una linea piuttosto netta di demarcazione. Le aziende che sono proiettate all'estero hanno la necessità di arricchire la propria offerta salariale di componenti che manifestino il loro interesse per le risorse umane utilizzate: la quota di merito presente nella struttura salariale, ad esempio, aumenta di più in queste imprese di quanto non accada in quelle non internazionalizzate e il significato stesso del salario si lega in proporzioni maggiori al concetto di valorizzazione del merito (tab. 4).

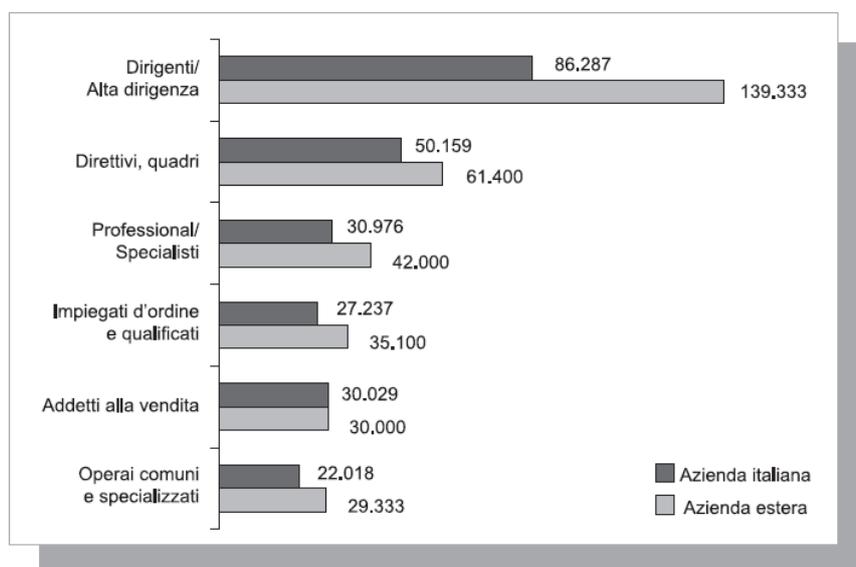
Sul piano della retribuzione lorda annua, il personale all'estero, a parità di qualifica con quello italiano, viene pagato di più. Questa evidenza proviene dai risultati di una *survey* che non possono essere assimilati a dati strutturali, ma certamente suggeriscono alcune linee di tendenza importanti. Tanto per fare un esempio: un dirigente che lavora in Italia guadagna circa 87 mila euro annui, un dirigente di un'impresa italiana all'estero ne guadagna 140 mila circa (fig. 3).

Tab. 4 - Significato attribuito dall'azienda alla retribuzione del lavoro in base alla presenza di quote di fatturato all'estero (val. %)

Significato	Fatturato all'estero		Totale
	Sì	No	
Giusto riconoscimento del lavoro prestato	64,4	71,8	68,1
Forma di valorizzazione del merito	25,2	23,1	24,1
Un costo incompressibile	10,4	5,1	7,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2009

Fig. 3 - Retribuzione media lorda annua delle qualifiche in base alla localizzazione dell'azienda (migliaia di euro)



Fonte: indagine Censis, 2009

Verso una nuova previdenza per i professionisti

Anche le Casse di previdenza dei professionisti italiani, privatizzate da più di dieci anni, si stanno ponendo come obiettivo quello di ripensare il loro welfare interno. Si tratta di un processo innovativo agli inizi, che prende le mosse dall'andamento economico delle categorie interessate.

Le ripercussioni che la congiuntura economica sta avendo sul mercato dei liberi professionisti, in particolare sulla loro capacità produttiva e reddituale, rendono, infatti, più che mai necessaria la ricerca di un nuovo modello previdenziale, capace di garantire al tempo stesso sia la competitività delle Casse, sia un equilibrio tra protezione sociale degli iscritti e vincoli economici.

Tra il 1997 e il 2009 il numero di professionisti iscritti agli Ordini e ai Collegi professionali nel nostro Paese ha conosciuto un incremento pari al 35,9%, passando da 1,476 milioni nel 1997 a 2,006 milioni nel 2009 (tab. 21). Un salto importante, non solo perché equivale ad una crescita di circa 530 mila nuovi iscritti, ma anche tenendo conto che nello stesso periodo l'occupazione nel nostro Paese è cresciuta solo del 14,8%.

Conseguentemente, le Casse di previdenza dei professionisti dovrebbero ispirare il loro processo di riforma ad alcuni principi chiave, che potrebbero risultare emblematici anche per il modello previdenziale italiano *tout court*.

Un modello previdenziale evolutivo deve sostenere e incentivare la fidelizzazione del professionista alla sua Cassa di riferimento: il professionista che ha svolto il suo lavoro in forma libera senza discontinuità di sorta dovrebbe essere considerato come un *prime client*, poiché ha fatto del suo lavoro autonomo un investimento di vita che è anche un ritorno di solidità per tutta la sua categoria.

Senza contare la possibilità di raggiungere le professioni che si collocano senza regolamentazione ai margini del mondo professionale ordinistico e che hanno bisogni di tutela scoperti. Questi operatori potrebbero diventare target da raggiungere attraverso forme di diversificazione dell'offerta non obbligatoria, anche tramite opportune "alleanze" all'interno del sistema professionale.

In definitiva, andrebbe introdotto nel sistema previdenziale dei professionisti un principio di maggiore flessibilità che consenta di applicare sistemi misti e non rigidamente *one way only*. Non dovrebbe esistere, infatti, un sistema migliore di altri in assoluto, ma i professionisti, le cui Casse sono soggetti privati, potrebbero contare su meccanismi più articolati rispetto agli attuali, sempre nel rispetto della compatibilità di sistema, affinché non ci siano ricadute negative sulla collettività.

Tab. 21 - Iscritti agli Ordini e ai Collegi professionali, 2008-2009 (v.a., val. % e var. %)

	2008		2009		Donne (% su totale)	Var % 2008-2009
	v.a.	%	v.a.	%		
Agronomi e forestali	20.672	1,0	20.993	1,0	18,3	1,6
Agrotecnici	14.751	0,7	14.751 (4)	0,7	12,9	-
Architetti	138.390	7,0	138.390 (4)	6,9	-	-
Assistenti sociali	35.722	1,8	36.582	1,8	93,3	2,4
Attuari	881	0,0	903	0,0	43,3	2,5
Avvocati e procuratori (1)	144.070	7,3	144.070 (4)	7,2	39,7	-
Biologi	41.460	2,1	42.137	2,1	73,9	1,6
Chimici	9.952	0,5	9.966	0,5	33,7	0,1
Commercialisti (dottori) ed esperti contabili	107.499	5,5	109.470 (5)	5,5	-	1,8
Consulenti del lavoro	23.040	1,2	23.040 (4)	1,1	41,5	-
Farmacisti	75.985	3,9	73.080 (6)	3,6	65,6	-3,8
Geologi	15.502	0,8	15.488	0,8	21,2	-0,1
Geometri	95.007	4,8	95.266	4,7	9,0	0,3
Giornalisti e pubblicisti	101.221 (3)	5,1	91.625	4,6	-	-9,5
Infermieri (2)	359.954 (3)	18,3	376.694	18,8	81,3	4,7
Ingegneri	213.399	10,8	213.399 (4)	10,6	10,4	-
Medici chirurghi ed odontoiatri	385.102 (3)	19,6	393.727	19,6	36,1	2,2
Notai	4.731	0,2	4.625	0,2	28,0	-2,2
Ostetriche	15.963 (3)	0,8	15.963 (3)	0,8	-	-
Periti agrari	15.524	0,8	15.524 (4)	0,8	7,0	-
Periti industriali	46.352	2,4	45.382	2,3	2,6	-2,1
Psicologi	67.815	3,4	72.174	3,6	80,3	6,4
Spedizionieri doganali	2.132	0,1	2.250	0,1	7,9	5,5
Tecnici sanitari di radiologia medica	22.347	1,1	22.936	1,1	41,0	2,6
Totale	1.968.764	100,0	2.006.015	100,0	37,6	1,9

(1) Dati relativi alla sola Cassa forense

(2) Il dato include Assistenza Sanitaria e Vigilatrici di Infanzia

(3) I dati si riferiscono al 2007

(4) I dati si riferiscono al 2008

(5) Dati al gennaio 2009

(6) Dati al marzo 2009

Fonte: elaborazione Censis su dati Ordini e Collegi professionali nazionali

Le imprenditrici terziarie, fattore strategico per l'economia

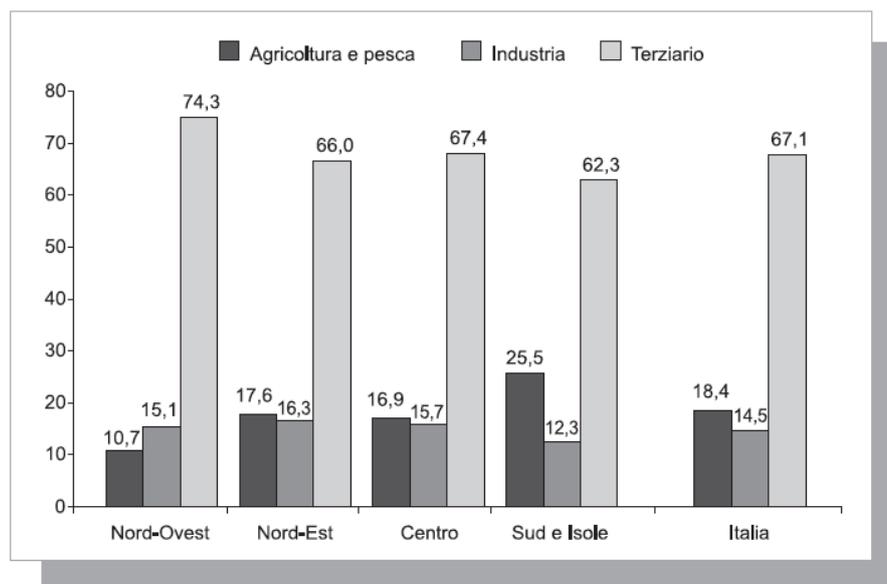
Le donne imprenditrici del settore terziario costituiscono il vero elemento innovativo nel contesto dell'occupazione femminile degli ultimi decenni, poiché sono proprio queste donne che hanno affrontato, e in molti casi superato, gli stereotipi generali legati all'occupazione femminile e, in particolare, quelli intrecciati con l'impiego delle donne nei servizi.



Il tratto distintivo delle imprenditrici del terziario è proprio quello di superare i limiti che erano e sono presenti nell'occupazione terziaria dipendente, ossia lo schiacciamento verso il basso della qualità del lavoro e la mancanza di peso sociale. Il valore aggiunto dell'imprenditoria terziaria femminile è testimoniato invece da almeno quattro elementi:

- le imprese femminili terziarie costituiscono il 67,1% del totale delle aziende gestite da donne e sono un traino non solo del comparto terziario, ma anche dell'intero aggregato dell'imprenditorialità, sia maschile, che femminile (fig. 8);
- gli spazi di mercato che le imprenditrici terziarie occupano sono sempre meno legati al commercio e sempre più proiettati verso altri segmenti un tempo monopolizzati dagli uomini, come la logistica (17%) e i servizi professionali intellettuali (12,1%), per non dire del 12% di donne che lavorano nel turismo, altro comparto proiettato alla crescita;
- la crescita di consistenza quantitativa delle imprese femminili terziarie è di segno positivo, al contrario di ciò che accade in relazione agli uomini. Dal secondo trimestre del 2004 allo stesso periodo del 2009 gli imprenditori nel complesso sono diminuiti del 4,1% e quelli del terziario del 3,2%, le imprenditrici terziarie sono scese solo dell'1,3%, mostrando una capacità di contrasto alla crisi più alta;
- fra le imprenditrici terziarie si registra un aumento significativo, sebbene non inedito, di formule societarie diverse dall'impresa individuale, ad esempio la società di persone (41,5%), che le mostra particolarmente orientate al controllo diretto sull'andamento della propria attività. Per non dire delle società di capitali, che costituiscono lo 0,5% delle imprese femminili terziarie, ma dal secondo trimestre 2004 allo stesso periodo del 2009 sono cresciute del 126%.

Fig. 8 - Distribuzione delle donne imprenditrici (*) in base al settore di attività economica e all'area geografica, 2009 (val. %)



(*) Sono stati presi in considerazione i titolari e i soci delle imprese registrate.

Fonte: elaborazione Censis su dati Unioncamere-Infocamere

Lavoro & famiglia: una formula vincente per l'equilibrio sociale

La famiglia nel nostro Paese sta attraversando una fase molto delicata per effetto di un duplice fenomeno: da un lato, la struttura familiare è sottoposta a continue sfrangiature, per cui crescono di più i *single* e i genitori monoparentali rispetto alle coppie tradizionali con figli, o anche nuove famiglie createsi a seguito di un divorzio o di un annullamento di matrimonio. Dall'altro lato, all'interno del nucleo familiare fa fatica a svilupparsi un autentico processo di ridefinizione dei ruoli e delle funzioni.

La famiglia è sottoposta a sforzi notevoli per mantenersi in equilibrio, tanto più che le spinte interne ed esterne al suo mutamento sono intrecciate con quelle prodotte dal lavoro dei suoi componenti, soprattutto dei coniugi o del capofamiglia. L'attività occupazionale, infatti, nonostante le conquiste legislative e di costume maturate fin qui, è oggettivamente in antitesi con le attività destinate alla sfera privata e, fra queste, alla famiglia.

Qualcosa, tuttavia, si sta muovendo. Nella esperienza aziendale e di molti imprenditori che operano soprattutto in aziende medio-grandi, la conciliazione fra vita privata e vita di lavoro sta diventando più che un'idea e avanzano tentativi di organizzazione del lavoro che facilitino il rapporto fra i dipendenti e la famiglia.

Gli interventi di *work family balance* presuppongono che sia in piedi un rapporto di lavoro, quindi si potrebbe obiettare che non possono essere in agenda dei decisori pubblici e privati in un momento in cui l'occupazione è soggetta a flessioni. Ma forse è proprio questo il momento di ripensare al lavoro in chiave rifondativa, affinché diventi un elemento armonico della persona e non la costringa a fare scelte a somma zero: se così fosse, la mancanza di lavoro, ovviamente per gli effetti psicosociali e non economici che produce, potrebbe essere affrontata con maggiore energia ed equilibrio.