

CENSIS

Note & Commenti

Il senso del lavoro



NUMERO 794 - Aprile 2024

In questo numero

IL SENSO DEL LAVORO

Lavorare oggi, tra nuove esigenze e obiettivi che mutano

L'EDITORIALE

La soluzione dentro il problema

di Giorgio De Rita 3

FOCUS

IL SENSO DEL LAVORO. LAVORARE OGGI, TRA NUOVE ESIGENZE

E OBIETTIVI CHE MUTANO 5

Il welfare aziendale ♦ *a cura di Sara Lena* 5

Il senso del lavoro nella città di Bologna ♦ *a cura di Fulvia Santini* 12

I lavori della cura ♦ *a cura di Andrea Toma* 18

IN SINTESI

Lavoro Vs. Tempo libero. Come cambiano gli italiani

a cura del Centro elaborazione dati Censis 22

COLPO D'OCCHIO

Il gender gap nel mondo del lavoro 23

MULTIMEDIA

I VIDEO DELLE ULTIME PRESENTAZIONI 24

Presentazione del 7° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale 24

Presentazione del 1° Paper del Family (Net)Work a cura del Censis 24

DAGLI ARCHIVI CENSIS

“Tra sei mesi sapremo se lo smart working diventerà la normalità”

Intervista a Giuseppe De Rita pubblicata su “La Stampa” il 31 dicembre 2021 25

PUBBLICAZIONI

Bologna. assetti, prospettive e inquietudini di una città matura 27

PROSSIMI APPUNTAMENTI

5° Rapporto Censis-Assogestioni - Perché gli italiani investono come investono 28

CENSIS - Note&Commenti

Piazza di Novella, 2 - 00199 - Roma

Tel. 06 86091229 - mail: ufficiostampa@censis.it - www.censis.it

N. 794 - Aprile 2024



La soluzione dentro il problema

di Giorgio De Rita

Nel problema è nascosta la soluzione. Un semplice aforisma, riemerso chi sa come dalla memoria, aiuta a riflettere sulle dinamiche e sulle prospettive che in questi anni caratterizzano il sempre più aggrovigliato tema del rapporto tra domanda e offerta del mercato del lavoro.

Abbiamo spesso sottolineato la difficoltà di accesso al mercato del lavoro da parte, soprattutto, dei giovani: dal lavoro instabile al part-time involontario (riguarda il 12,2% degli occupati tra 25 e 34 anni); dalle disparità di genere alla quota di occupati che possiede un titolo di studio superiore a quello necessario a svolgere la professione (i cosiddetti lavoratori sovra-istruiti, in Italia il 26,0% degli occupati); dal lavoro irregolare al lavoro sottopagato. Allo stesso modo non sono mancate le occasioni in questi anni di prendere atto del divario di competenze tra le figure ricercate dalle aziende e quelle offerte dal mercato del lavoro o preparate dai

sistemi formativi ed educativi. Un disallineamento tra domanda e offerta di competenze specifiche che ha quasi del paradossale: da un lato una generazione di giovani lavoratori preparati meglio e più delle generazioni precedenti, dall'altro un'offerta di lavoro che tende a sottopagare e a sottoimpiegare i giovani lavoratori.

I problemi, nei quali eventualmente cercare una soluzione, sono quindi molti, e molto diversi tra loro. Nelle pagine che seguono abbiamo provato a metterli in fila, a descrivere i fenomeni e i comportamenti collettivi del lavoro in Italia, con particolare attenzione ai più giovani.

Un numero però merita di essere sottolineato e riletto con attenzione che descrive la contrazione del numero di occupati con età compresa tra i 25 e i 34 anni negli ultimi venti anni: -1.790.902. In altre parole una flessione del 30% della platea di giovani lavoratrici e lavoratori dalla nascita di Facebook ad oggi.

Le ragioni di questo calo sono molteplici: in primo luogo l'inverno demografico, nello stesso periodo la popolazione, nella stessa fascia di età, è calata di -2.348.560 residenti; il flusso di trasferimenti all'estero dei nostri giovani, soprattutto dei più istruiti; la mancata partecipazione al lavoro di quote non marginali di giovani. Il problema che sembra più urgente da affrontare è, forse, come analizzare e gestire i rischi di un ricambio generazionale via via più esile. La crescente ansia delle imprese e delle amministrazioni pubbliche per l'imprevista (?) difficoltà nel selezionare e nel trattenere i giovani, dopo anni di arrogante pretesa di un grazie perché *almeno un lavoro lo hai*, ne è la migliore testimonianza.

In questa difficoltà, leggendo le cose con un po' di ottimismo, si nasconde anche una possibile soluzione per un Paese da troppo tempo galleggiante e sonnacchioso: la scarsità di *magazzino* e il rapido consumarsi del ricambio di capitale umano offre un'opportunità

bifronte, alle imprese e a chi si affaccia al mondo del lavoro. Da un lato, infatti, si va ampliando la capacità contrattuale dei giovani che riescono a spuntare migliori salari di ingresso, più favorevoli condizioni per contemperare interessi personali e impegni professionali, maggiori tutele di welfare aziendale, più interessanti percorsi di carriera. Dall'altro le imprese sono costrette a ripensare i modelli di selezione e di gestione delle risorse umane e ad accelerare gli investimenti in innovazioni tecnologiche e organizzative per sopperire alla scarsità di competenze, di individui, di disponibilità al lavoro.

Tutto questo, saldato ad altre trasformazioni come la transizione digital-green, sta rovesciando il senso del lavoro, costringendo imprese e giovani occupati ad attribuire al lavoro, alla carriera, ai salari un significato del tutto nuovo, a immaginare e progettare soluzioni diverse e nuovi paradigmi del lavoro e dello sviluppo individuale e collettivo ■

Il senso del lavoro

Lavorare oggi, tra nuove esigenze e obiettivi che mutano

IL WELFARE AZIENDALE

a cura di Sara Lena

Introduzione

Il welfare aziendale ha una lunga storia articolata in diverse fasi e da anni il Censis ne osserva l'evoluzione e il grado di conoscenza e apprezzamento da parte dei lavoratori, all'interno del più ampio contesto del mercato del lavoro.

È proprio a tali temi che dal 2018 è dedicato il Rapporto annuale Censis-Eudaimon, la cui ultima annualità racconta la buona stagione del welfare aziendale, marcata dall'espansione sia del numero di aziende in cui è applicato che della platea di lavoratori che ne beneficia e che lo apprezza. È cresciuta anche l'attenzione sociopolitica nei suoi confronti e negli ultimi anni è stato usato come uno degli strumenti più efficaci per integrare redditi.

Ma esito dell'ultimo Rapporto è anche la necessità di una maggiore stabilità regolatoria e normativa che permetta di affiancare ai preziosissimi benefit un welfare aziendale più orientato al benessere psicofisico di tutti i lavoratori, e quindi in linea con i mutati valori degli italiani in un contesto socioeconomico sempre più incerto.

1. - Nuovi valori, nuove soluzioni

Il 7° Rapporto Censis-Eudaimon si inserisce in una fase storica del mercato del lavoro italiano segnata da un paradosso inedito: il record di occupati, un trend di creazione di lavori più stabili e una maggiore presenza di donne nel mondo lavoro convivono con una diffusa disaffezione al lavoro e un rapporto soggettivo con esso sempre più friabile.

Mentre interi settori occupazionali hanno difficoltà a trovare personale, gli italiani, in particolare i giovani, nella scelta del lavoro tengono sempre più conto delle proprie esigenze di benessere e più alta qualità della vita, costringendo le aziende a offrire, oltre a retribuzioni e carriere allettanti, ulteriori benefici, a cominciare da tempi di lavoro più facilmente conciliabili con la vita privata.

È con questo scenario che le aziende devono confrontarsi: sempre meno lavoratori, vista la scarsità demografica di giovani, sempre meno interessati a *darci dentro*. L'amplificata attenzione delle persone per il proprio benessere soggettivo non passa in via prioritaria da carriere scintillanti nel lavoro, laddove possibili, ma dalla capacità di recuperare tempo per sé stessi, per la famiglia, per le cose che appassionano. Una caccia al tempo per sé stessi che ha portato, ad esempio, tanti lavoratori a rinunciare a lavori con condizioni migliori di quello attuale perché la sede era troppo distante da casa. In tale contesto, sono inevitabili mutamenti radicali nella gestione delle risorse umane e nelle priorità di investimento delle aziende.

In tutto questo il welfare aziendale è oggi una straordinaria risorsa, ormai conosciuta e molto apprezzata dai lavoratori, che però potrebbe essere molto di più dello strumento flessibile che in questa fase la politica di volta in volta adatta alle proprie finalità del momento.

Per questo il welfare aziendale deve recuperare autonomia, e una strada praticabile è quella di affiancare agli apprezzati benefit a integrazione dei redditi altri servizi accessibili a tutti i lavoratori, modulandoli però sulle esigenze specifiche di ciascuno.

Non più solo benefit e servizi per categorie particolarmente vulnerabili (ad esempio, lavoratori alle prese con figli o con familiari non autosufficienti ecc.), ma servizi di promozione del benessere a cui tutti i lavoratori possono essere potenzialmente interessati.

2. - Il mercato del lavoro

2.1. - Più occupati, più donne, più lavoro stabile

Gli occupati in Italia al 2022 sono 23,1 milioni: il dato più alto di sempre. La ripartizione per genere segnala che le donne sono il 42,2% del totale degli occupati, ed erano il 41,7% dieci anni prima. Il tasso di occupazione è passato tra 2012 e 2022 dal 56,1% al 60,1%, con incrementi percentuali sia per gli uomini (dal 65,5% al 69,2%) che per le donne (dal 46,8% al 51,1%). Il gap nei tassi di occupazione di uomini e donne registra nello stesso periodo di riferimento una riduzione di 0,6 punti percentuali.

In dieci anni si è avuto un taglio del -6,5% dei 15-34enni, del -14,7% dei 35-49enni, a cui corrisponde un decollo dei 50-64enni del +40,7% e degli over 64enni del +66,2%.

Inoltre cresce il lavoro stabile poiché nel confronto relativo al III trimestre del 2019 con quello del 2023 si registrano +595 mila dipendenti, con +738 mila permanenti e -143 mila a termine. Sono diminuiti di 207 mila unità gli indipendenti. In sintesi: +5% di permanenti e -4,5% di dipendenti a termine.

2.2. - Antiche disparità di genere permangono

Il quadro non è tutto positivo ovviamente, poiché nel tasso di occupazione, ad esempio, si registra una notevole diversità in relazione al genere e, anche, alla presenza di figli a carico.

Infatti, il tasso di occupazione dei maschi con figli è pari all'89,3%, quello dei maschi senza figli al 76,7% (**tab. 1**). Per le donne invece la situazione è esattamente opposta: quelle senza figli hanno un tasso pari al 66,3% e quelle con figli al 58,6%.

Quel che colpisce è che in Italia è particolarmente ampia la distanza tra il tasso di occupazione delle donne con figli e quello degli uomini con figli: -30,7 punti percentuali. Negli altri Paesi è di molto minore poiché è uguale a -17,4 punti percentuali in Germania, a -14,4 in Francia, a -19 in Spagna e a -29,1 in Grecia, il paese con i valori più vicini a quelli italiani.

Pertanto, i dati per genere riflettono la persistenza di un modello piuttosto tradizionale di distribuzione dei compiti nella genitorialità, con le donne più dedite alla cura dei figli.

Tab. 1 – Tasso di occupazione 25-49 anni per presenza di figli e genere, 2022 (val. %)

	Italia	Germania	Francia	Spagna	Grecia
Donne con figli	58,6	75,4	76,7	70,4	62,6
Donne senza figli	66,3	86,7	81,8	75,6	67,6
Uomini senza figli	76,7	86,9	81,3	77,9	78,4
Uomini con figli	89,3	92,8	91,1	89,4	91,7
Differenza percentuale donne con figli-uomini con figli	-30,7	-17,4	-14,4	-19,0	-29,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat

2.3. - Nessuna fuga dal lavoro

Da un lavoro all'altro. Le dimissioni dal lavoro registrano -5,8% nel quarto trimestre 2022 e -3,4%, -2,9% e -1,8% nei primi tre trimestri del 2023. L'ondata alta delle dimissioni con +33,6% tra 2020 e 2021 e +14% tra 2021 e 2022 sta rapidamente scendendo. Dati Inps segnalano che su 2,1 milioni di cessazioni di lavoro dipendente privato (esclusi gli operai agricoli e i lavoratori domestici) per dimissioni, 1,2 milioni erano relativi a rapporti di lavoro a tempo indeterminato (+26% rispetto al 2019). E il tasso di ricollocazione a tre mesi dei dimessi volontari con meno di 60 anni è stato pari al 67%, più alto rispetto agli anni precedenti. È in atto una corsa da un lavoro all'altro, piuttosto che una fuga dal lavoro.

La difficile conciliazione tra lavoro e figli. Le dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratori genitori erano 39.738 nel 2017 e sono salite a oltre 61 mila nel 2022. Nel 2022 le madri sono state 44,7 mila e i padri 16,7 mila. Il 41,7% delle madri di contro al 2,8% dei padri si sono dimesse per difficoltà a conciliare il lavoro con la cura della prole data la carenza dei servizi di cura. Il 21,9% delle madri e il 4,3% dei padri sempre per difficoltà nel conciliare lavoro e cura dei figli per ragioni legate all'azienda in cui lavorano.

3. - La disaffezione al lavoro

L'attuale contesto è caratterizzato dall'erosione del rapporto soggettivo degli italiani con il lavoro. A lungo e sino a non molto tempo fa, il lavoro è stato il perno delle vite, misura del successo personale e sociale, fonte di gratificazione economica e immateriale e riferimento identitario.

Oggi invece è il 67,7% degli occupati che in futuro vorrebbe ridurre il tempo dedicato all'attività lavorativa (**tab. 2**). Il 52,1% dei lavoratori afferma che il lavoro oggi influenza meno la vita privata rispetto al passato, e già oggi è il 30,5% degli occupati, che sale al 34,7% tra i giovani, a dichiarare esplicitamente che nel lavoro si impegna solo lo stretto necessario rifiutando gli straordinari, non accettando chiamate o mail fuori dall'orario di lavoro ed eseguendo solo quel che gli compete per mansione. Sono segnali concreti di un approccio distaccato al proprio lavoro, di cui si vuole contenere l'invasività rispetto al tempo di vita, rigettando ogni modalità di allungamento esplicito o surrettizio del proprio orario.

Tab. 2 – Lavoratori che in futuro vorrebbero ridurre il tempo dedicato al lavoro, per età (val. %)

In futuro vorrei ridurre il tempo dedicato all'attività lavorativa	18-34 anni	35-49 anni	50 anni e oltre	Totale
D'accordo	65,5	66,9	69,6	67,7
Non d'accordo	34,5	33,1	30,4	32,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

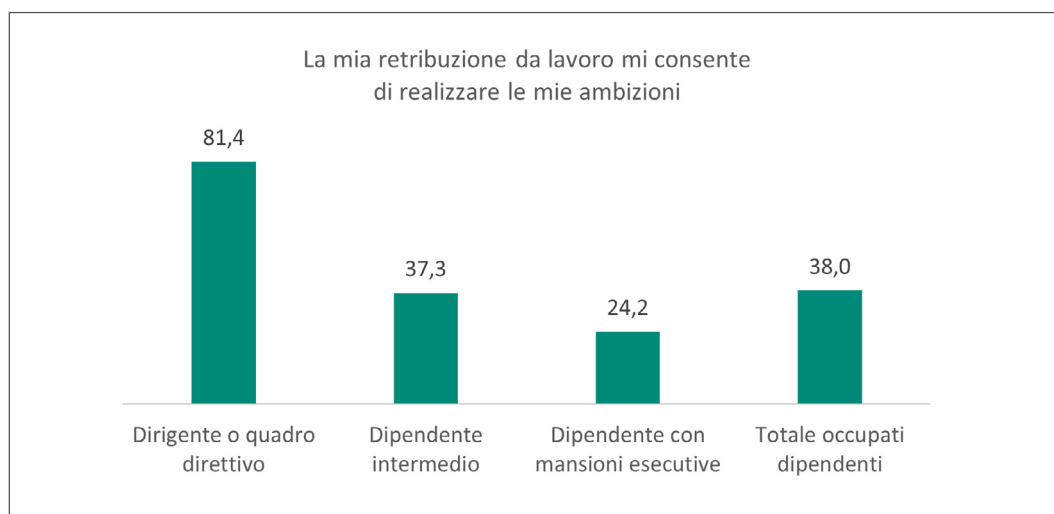
Fonte: indagine Censis, 2024

Esiste anche una dimensione strutturale di più lungo periodo che ha contribuito a generare e rinforzare la disaffezione dal lavoro. Per il 62% degli occupati la propria retribuzione da lavoro non consente di realizzare le proprie ambizioni (**fig. 1**). Altro fattore di più lungo periodo, che pure ha contribuito a erodere il rapporto soggettivo di tante persone con il lavoro, consiste in una sorta di frustrazione latente indotta dal fatto che il 43,3% dei lavoratori ritiene di ricoprire una posizione lavorativa inferiore rispetto al titolo di studio o alle competenze. Inoltre, il 29,7% dei lavoratori

ritiene di rischiare il licenziamento poiché il proprio lavoro in futuro potrà essere svolto dalle nuove tecnologie, con lo spauracchio Intelligenza Artificiale in testa.

Retribuzioni inadeguate, mansioni starate rispetto a titoli di studio e/o competenze e minaccia di perdere il lavoro a causa delle nuove tecnologie: ecco le radici materiali e psicologiche della ridotta attrattività dell'investimento sul lavoro.

Fig. 1 – Lavoratori dipendenti per i quali la retribuzione da lavoro consente di realizzare le proprie ambizioni, per professione svolta (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2024

4. - Cosa accade nelle aziende?

Una consistente maggioranza di occupati rileva che l'azienda in cui lavora non è attenta al benessere psicofisico dei propri lavoratori: lo dichiara il 61,7% dei lavoratori. Tale insoddisfazione è espressa dal 68,4% degli operai, dal 62,3% degli impiegati e dal 39,2% dei dirigenti.

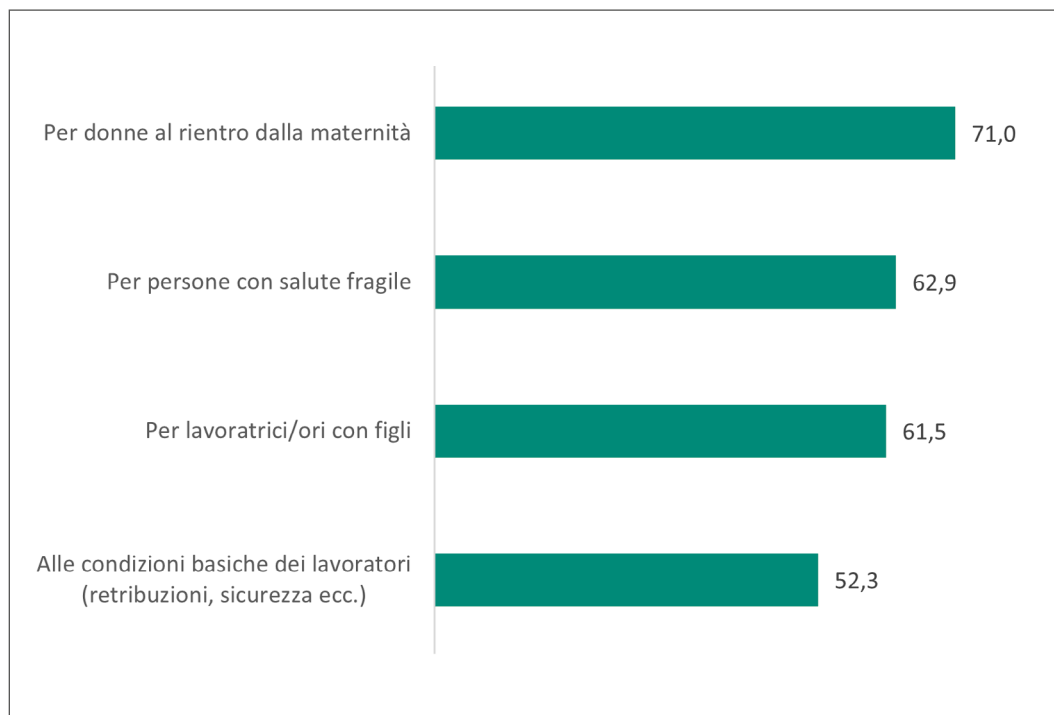
Diversa è invece la valutazione dell'attenzione aziendale per categorie specifiche di lavoratori più vulnerabili. Infatti, reputano adeguata l'attenzione aziendale il 61,5% degli occupati in relazione alle esigenze di chi ha figli, il 71% a quelle delle donne che rientrano dalla maternità, il 62,9% alle esigenze delle persone con salute fragile e il 52,3% valuta positivamente l'attenzione aziendale alle condizioni basiche dei lavoratori, a cominciare dalla sicurezza (fig. 2).

Inoltre c'è un desiderio condiviso trasversalmente dai lavoratori: per l'89,2% dei lavoratori, quota che resta alta in modo trasversale a collocazione professionale, genere, età e titolo di studio, è essenziale in questa fase sentirsi ascoltati, presi in considerazione, riconosciuti.

Quel che rischia di accentuare le distanze trasformandole in fratture è la sensazione di essere irrilevanti, di contare poco o nulla rispetto a dinamiche anche quotidiane per le quali i processi decisionali si svolgono altrove.

In questa fase, quindi, il riconoscimento è un valore decisivo nelle aziende, anche perché la sensazione di non essere ascoltati amplifica la disaffezione e il distacco, e vanifica ogni politica di promozione dell'engagement.

Fig. 2 – Lavoratori dipendenti per i quali la propria azienda ha attenzione per alcune categorie di lavoratori particolarmente vulnerabili (val.%)



Fonte: indagine Censis, 2024

5. - Il welfare aziendale

5.1. - Welfare aziendale conosciuto

L'81,8% degli occupati dichiara di sapere cosa sia il welfare aziendale, in particolare il 32,7% in modo preciso e il 49,1% per grandi linee (**fig. 3**). Lo conoscono l'89,2% dei dirigenti, l'88,1% degli impiegati, il 62,7% degli operai.

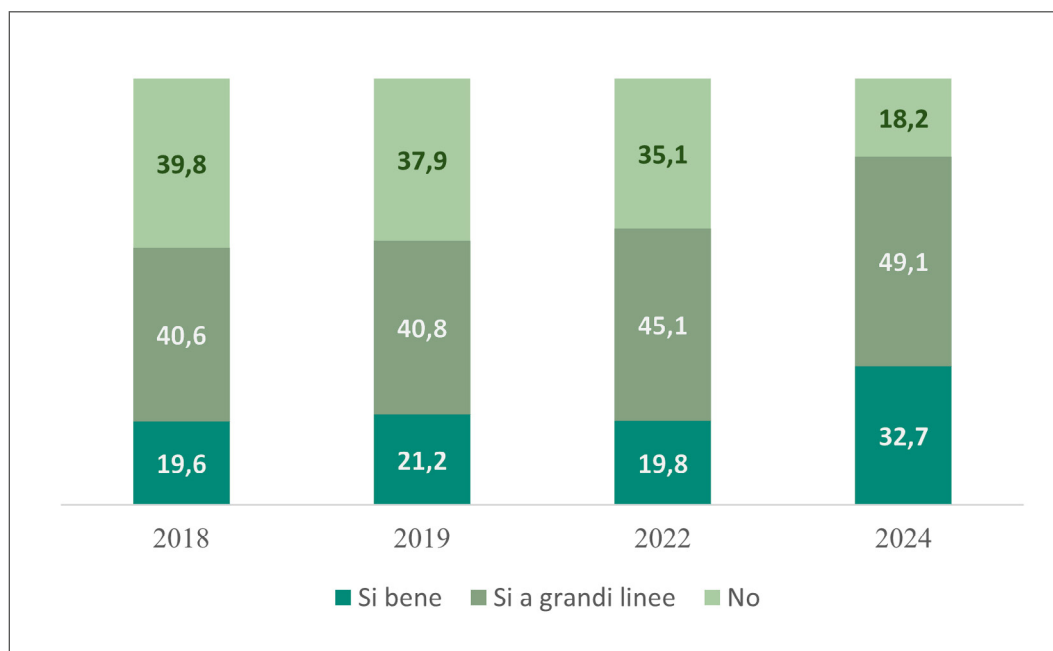
Di certo la conoscenza è letteralmente decollata rispetto al passato recente poiché tra 2018 e 2024 i lavoratori che conoscono il welfare sono passati dal 60,2% all'81,8%. In particolare, quelli che lo conoscono bene erano il 19,6% e sono diventati il 32,7%; a grandi linee erano il 40,6% e sono il 49,1%.

Ecco un segnale esplicito dell'accresciuta importanza assunta dal welfare aziendale che non è più un oggetto misterioso per i lavoratori.

5.2. - Welfare aziendale apprezzato e desiderato

L'84,2% degli occupati dichiara che nella propria azienda sarebbe importante introdurre o potenziare il welfare aziendale (**tab. 3**). Tra i lavoratori che beneficiano di welfare aziendale vorrebbe che fosse potenziato l'84,3%, mentre tra coloro che non ne beneficiano l'83,8% vorrebbe fosse introdotto nella propria azienda. Inoltre, ben il 79,5% degli occupati dichiara che apprezzerrebbe volentieri un aumento retributivo sotto forma di una o più prestazioni di welfare.

Fig. 3 – Conoscenza del welfare aziendale da parte dei lavoratori dipendenti: confronto 2018-2024 (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2024

Tab. 3 – Lavoratori dipendenti che ritengono importante l'introduzione o il potenziamento del welfare aziendale nella propria azienda (val.%)

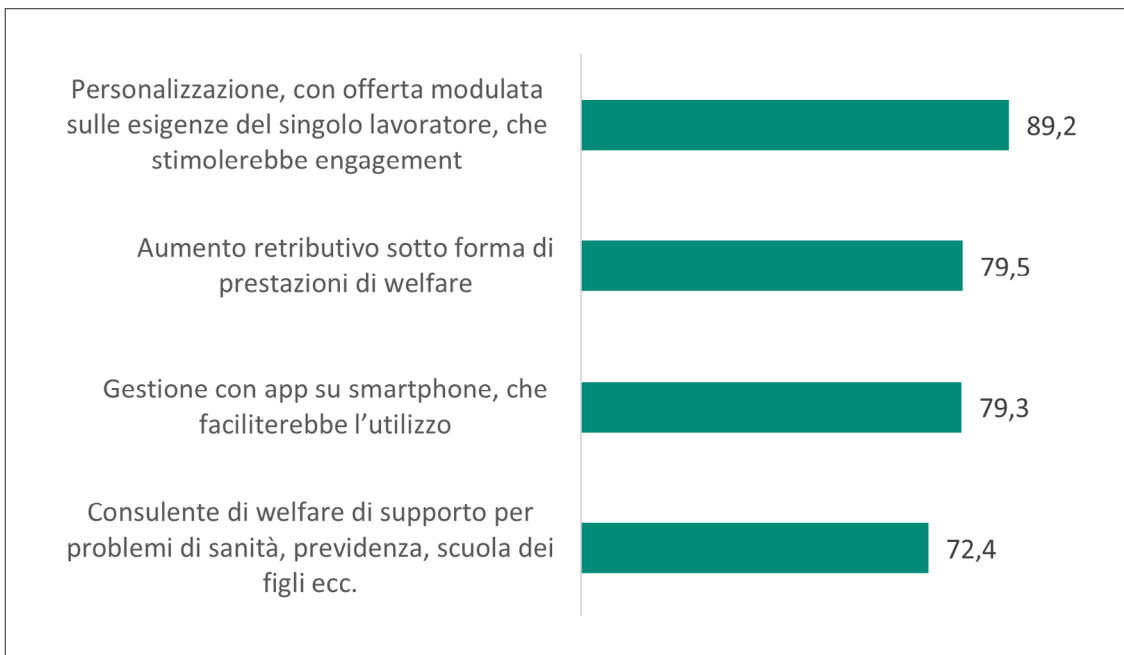
Nella sua azienda sarebbe importante introdurre o potenziare il welfare aziendale	Presente il welfare aziendale nella propria azienda		Totale
	Sì	No	
Sì	84,3	83,8	84,2
No	15,7	16,2	15,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2024

Sono dati che certificano un alto apprezzamento trasversale che conferma come l'espansione di questi anni per il welfare aziendale si sia accompagnata a un suo consolidamento in termini di riconoscimento e positiva valutazione da parte dei lavoratori.

Esiste anche un welfare aziendale desiderato. L'89,2% degli occupati lo vorrebbe personalizzato, con offerte modulate sulle singole esigenze di ciascuno, convinti che in tale forma avrebbe anche impatti positivi sull'engagement (**fig. 4**). Il 79,3% vorrebbe che i servizi di welfare aziendale fossero accessibili e gestibili tramite app su smartphone così da facilitarne l'utilizzo. Il 72,4% degli occupati apprezzerebbe un consulente di welfare che li supportasse nell'affrontare eventuali problemi con la sanità, la previdenza, la scuola dei figli ecc. Lo vorrebbe il 79,9% dei dirigenti, il 72,6% degli impiegati e il 68,8% degli operai.

Fig. 4 – Lavoratori dipendenti che apprezzeranno i seguenti aspetti del welfare aziendale (val.%)



Fonte: indagine Censis, 2024

6. - La voce delle aziende

Da un panel di 62 aziende coinvolte in un'indagine emerge che il 59% ha avuto difficoltà nel reclutare nuovi lavoratori, il 50% ha sperimentato un aumento delle dimissioni volontarie e il 71% un'attenzione accresciuta dei lavoratori alla durata dell'orario.

Il 95% delle aziende ritiene che occorrerà adattarsi al più alto valore attribuito dai lavoratori al tempo libero; una quota analoga alla più dura competizione sul mercato del lavoro per attrarre o trattenere lavoratori; il 71% ad affrontare un elevato turnover in entrata e in uscita.

L'82% ha attivato strategie *ad hoc* per trattenere i lavoratori e il 66% per attrarli. Le iniziative più importanti avviate sono per il 67% l'attivazione di dispositivi di welfare aziendale, per il 55% una nuova flessibilità negli orari di lavoro, per il 33% migliori retribuzioni e per il 28% l'attivazione di nuovi benefit.

Il 95% delle aziende esprime un giudizio positivo sull'evoluzione del welfare aziendale verso un approccio individuale: nello specifico, il 50% pensa sia una dimensione importante che richiede un salto di qualità culturale e il 45% lo considera un processo in atto destinato a consolidarsi nel futuro. Per un welfare migliore, più modulato sulle esigenze reali dei lavoratori il 37% delle aziende ritiene essenziale attivare forme di ascolto appropriate e il 31% il monitoraggio e la misurazione dei risultati concreti di un piano di welfare.

**LEGGI IL 7° RAPPORTO
CENSIS-EUDAIMON**

**LEGGI IL NOSTRO
COMUNICATO STAMPA**

IL SENSO DEL LAVORO NELLA CITTÀ DI BOLOGNA

a cura di Fulvia Santini

1. - Le spinte divergenti del mercato del lavoro

Qualcosa è cambiato nel mercato del lavoro in Italia e nella percezione del lavoro per gli italiani. Ciò che sta mutando nella cultura del lavoro può aver avuto un peso nella dinamica del mercato del lavoro che si è registrata in questi ultimi anni. Anni in cui:

- al crollo dell'occupazione fra gennaio 2020 e luglio 2020 che ha sfiorato il milione di addetti (-937.000), è seguito un progressivo aumento del volume degli occupati che da luglio 2020 a novembre 2023 è passato da poco più di 22 milioni a oltre 23 milioni e 700.000, raggiungendo il livello più alto mai registrato in Italia;
- fra il terzo trimestre 2022 e il terzo trimestre 2023, l'occupazione in Italia è aumentata di 470.000 unità; tutti gli indicatori che riguardano le componenti l'occupazione mostrano un segno positivo (occupazione dipendente e occupazione indipendente), mentre il solo segno negativo è riconducibile a contratti di lavoro a termine, che si riducono in dodici mesi di 89.000 unità (-2,9%).

Dall'altro lato, si deve tener conto che:

- nel giro di dieci anni – fra il 2012 e il 2022 – la base occupazionale formata da giovani con un'età compresa fra i 15 e i 34 anni si è ridotta di circa 360.000 unità, 188.000 delle quali sono riconducibili ai territori del Mezzogiorno;
- nel corso dello stesso periodo, i lavoratori con almeno 50 anni di età sono aumentati di 2,7 milioni, di cui 840.000 nelle regioni nord-occidentali e 639.000 nelle regioni nord-orientali;
- la mancata partecipazione al mercato del lavoro conta oggi 12 milioni e 434.000 persone (quasi otto milioni sono donne) che, pur essendo in età lavorativa (15-64 anni), non lavorano e non sono alla ricerca di un lavoro;
- quasi dieci italiani su cento dichiarano di non partecipare al mercato del lavoro perché scoraggiati dagli esiti negativi della ricerca di un lavoro (prevalentemente donne), mentre poco meno di 2,8 milioni di persone affermano di non potere o volere lavorare per motivi familiari (di queste, ben il 96,0% è rappresentato da donne).

Gli elementi controversi che oggi caratterizzano il mercato del lavoro trovano, di conseguenza, un riflesso nelle opinioni degli italiani sul lavoro e sul ruolo del lavoro nella vita delle persone. In particolare, emerge che:

- la centralità del lavoro nella vita delle persone perde di significato più fra gli occupati se si confrontano con i disoccupati (è d'accordo il 63,1% dei primi contro il 52,2% dei secondi), fra i più anziani se si confrontano con i più giovani (concorda con l'affermazione il 63,7% di chi ha almeno 65 anni, contro il 60,7% dei 18-35enni);
- tre quarti degli italiani condividono l'affermazione secondo la quale in Italia il lavoro c'è, ma si tratta di un lavoro poco qualificato e sottopagato;
- per gli italiani un impegno aggiuntivo di un'ora di lavoro deve avere un compenso tale da giustificare la rinuncia a un'ora di tempo libero. Su cento giovani (18-34 anni), ben settantasei sono convinti della correttezza di questo tipo di scambio;
- poco più del 70% degli italiani vede nel lavoro un fattore che, soprattutto in passato, ha portato a trascurare gli interessi personali, tanto da porre il proprio benessere in secondo piano (fra i più giovani, il 79,8%; nella classe dei 35-64enni, l'80,8%);

- fra chi è oggi alla ricerca di un nuovo lavoro, il 36,2% indica come motivazione principale quella di ottenere un guadagno più elevato rispetto a quello corrente; il 36,1% afferma invece che la ricerca di un nuovo lavoro è stimolata dalla necessità di vedere riconosciuto il livello di competenze acquisito insieme a una maggiore prospettiva di carriera.

2. - La comunità produttiva di Bologna

Le analisi sul lavoro e sulla percezione del lavoro a livello nazionale, se calate all'interno di un territorio particolare come quello bolognese, possono risultare funzionali alla ricerca di ciò che può rappresentare il fatto di lavorare in un ambiente dinamico, dove i processi di innovazione, di crescita e di sviluppo costituiscono un punto di riferimento per molte economie locali presenti in Italia.

La “specialità” di Bologna è confermata dall'andamento di vari indicatori. Sul primo aspetto emergono dati confortanti, soprattutto se si pensa alla grave deriva che l'invecchiamento, la rarefazione dei giovani e lo spopolamento stanno producendo in molte parti del nostro Paese.

È in controtendenza, infatti, l'andamento della popolazione più giovane e di quella più anziana: la classe d'età 0-14 anni è aumentata – nel Comune di Bologna – del 25,9% fra il 2003 e il 2023, mentre quella più anziana (65 anni e oltre) si è ridotta in venti anni del 3,4% (**tab. 1**). Alta è anche la crescita della popolazione nella Città metropolitana, con un incremento del 10,0%, risultato questo che sintetizza i dati positivi di tutte le classi d'età.

Tab. 1 – Popolazione per età nel Comune e nella Città metropolitana di Bologna, 2003-2023 (*) (v.a., val. % e var. %)

	0-14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
<i>V.A. 2023</i>				
Comune di Bologna	45.264	247.186	95.521	387.971
Città metropolitana di Bologna	122.837	638.684	250.138	1.011.659
Emilia-Romagna	547.900	2.792.988	1.086.041	4.426.929
Nord-Est	1.436.282	7.287.431	2.808.977	11.532.690
Italia	7.334.174	37.339.098	14.177.445	58.850.717
<i>VAL. % 2023</i>				
Comune di Bologna	11,7	63,7	24,6	100,0
Città metropolitana di Bologna	12,1	63,1	24,7	100,0
Emilia-Romagna	12,4	63,1	24,5	100,0
Nord-Est	12,5	63,2	24,4	100,0
Italia	12,5	63,4	24,1	100,0
<i>VAR. % 2003-2023</i>				
Comune di Bologna	25,9	5,9	-3,4	5,4
Città metropolitana di Bologna	17,3	6,6	15,7	10,0
Emilia-Romagna	14,0	5,5	19,3	9,7
Nord-Est	3,0	1,7	29,2	7,4
Italia	-9,8	-2,3	30,6	2,9

(*) Dati al 1° gennaio dell'anno
 Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Bologna e l'area metropolitana mostrano anche un contesto lavorativo molto positivo. Occupazione elevata (tasso di occupazione superiore al 70%), poche persone in cerca di lavoro, ma si tratta di un livello di disoccupazione puramente fisiologico (intorno al 3%), un'area dell'inattività che risulta dieci punti inferiore a quella che si riscontra a livello nazionale (24,7% contro il 34,5%) (tab. 2).

Una base produttiva che ha resistito anche all'impatto della lunga recessione degli anni Dieci, una popolazione che appare più dinamica che altrove, un contesto lavorativo che risulta particolarmente attrattivo per chi aspira a crescere professionalmente, costituiscono nell'insieme i fattori sottostanti di una visione ottimistica condivisa per il futuro di Bologna.

Tab. 2 – Indicatori del mercato del lavoro nel comune e nella città metropolitana di Bologna, 2022. Confronto con altre aree territoriali (val. %)

Aree territoriali	Tasso di occupazione 15-64 anni	Tasso di disoccupazione 15 anni e oltre	Tasso di inattività 15-64 anni
Comune di Bologna	73,0	3,3	24,7
Città metropolitana di Bologna	71,6	3,6	25,7
Emilia-Romagna	69,7	5,0	26,5
Nord-Est	69,0	4,5	27,7
Italia	60,1	8,1	34,5

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

3. - Il senso del lavoro: i risultati dell'indagine Censis-Philip Morris

Se in passato il lavoro poteva essere percepito principalmente come ciò che definiva la propria identità, oggi il ruolo che questo ha nella vita delle persone è più variegato: questo risulta dalle analisi del tema del lavoro all'interno di Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna (PM), una realtà produttiva presente in Italia a Bologna da oltre 60 anni.

Per un dipendente PM su quattro, il lavoro viene percepito come un diritto, ma anche come possibilità di offrire un contributo positivo alla società (tab. 3). Questo dato è trasversale a tutte le fasce di età, e raggiunge la quota più elevata tra i laureati (30,7%), le coppie senza figli (29,8%) e le donne (29,3%). Questa definizione del lavoro da parte dei dipendenti di PM si lega a un sentimento di appartenenza a una comunità dinamica e alla volontà di contribuire, tramite il lavoro, a far crescere la realtà in cui vivono.

Accanto a ciò, il 23,7% dei dipendenti considera il lavoro necessario, sottolineando però che le cose importanti della vita sono altre. Il 17,7% del campione, invece, vede il lavoro come un modo per realizzare sé stessi.

A intendere il lavoro principalmente come mezzo per soddisfare i propri bisogni è il 12,7%. Questa tendenza aumenta leggermente tra i dipendenti più giovani (15,0% tra i 18-34enni contro il 10,3% degli over 45). In maniera più solenne, l'11,1% definisce il lavoro come un diritto fondamentale, riconosciuto dalla Costituzione.

Una percentuale molto più ridotta, invece, condivide una percezione più profonda. Il 7,6% dei rispondenti pensa al lavoro come un'attività da svolgere al meglio a prescindere dal ritorno economico, e il 2,2% dei dipendenti percepisce il lavoro come ciò che definisce l'identità di una persona.

Entrambe sono opinioni che appartengono meno alle nuove generazioni, o comunque sembrerebbero legarsi a una maturazione del senso del lavoro che viene acquisita con il tempo. Per questo, in entrambi i casi il risultato cresce, anche se di poco, con l'aumentare dell'età: il 7,1% degli over 45 pensa che il lavoro sia un'attività da svolgere al meglio a prescindere dal ritorno economico, contro il 6,4% dei più giovani; il 5,1% degli over 45 crede che il lavoro sia ciò che definisce la propria identità, contro il 2,1% dei 18-34enni.

Tab. 3 – Come viene percepito il lavoro dai dipendenti PM (val. %)

Per Lei, il lavoro è:	%
Un diritto, ma anche la possibilità di offrire un contributo positivo alla società	25,0
Necessario, ma le cose importanti della vita sono altre	23,7
Un modo per realizzare sé stessi	17,7
Un mezzo per soddisfare i propri bisogni	12,7
Un diritto fondamentale, riconosciuto dalla Costituzione	11,1
Un'attività da svolgere al meglio a prescindere dal ritorno economico	7,6
Ciò che definisce l'identità di una persona	2,2
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 2023

Le qualità che più si legano al senso del lavoro secondo i dipendenti PM sono indipendenza e dignità. Infatti, il 43,2% dei dipendenti PM, ha indicato il concetto di indipendenza. Seguono poi i concetti di dignità (23,7%), di passione (15,8%) e routine (11,0%).

La maggior parte delle rispondenti donne ha associato il lavoro al concetto di indipendenza (57,6%), quasi 20 punti percentuali in più rispetto agli uomini (38,0%) (**fig. 1**). L'emancipazione economica e finanziaria è fondamentale per tutti i gruppi sociali, e in una fase in cui l'impegno per la parità di genere è fortemente necessario, le donne lavoratrici sottolineano quanto il lavoro sia indispensabile per raggiungere un'indipendenza individuale. Inoltre, questa nozione è maggiormente associata al lavoro anche tra i più giovani (53,6%) e i laureati (49,7%). Su un altro versante, sono soprattutto gli uomini a collegare il lavoro alla dignità (27,3%) rispetto alle donne (14,1%).

I punti chiave del lavoro che spiccano tra le risposte dei dipendenti aiutano a definire il quadro perfetto ricercato dai lavoratori: il lavoro come fattore di sicurezza economica (41,1%) in un ambiente dove viene garantita la crescita professionale (18,8%).

E tra gli elementi ritenuti indispensabili dai dipendenti PM per una crescita professionale, possiamo distinguere due categorie: la prima, composta dai diversi elementi che dipendono dall'ambiente di lavoro e come viene gestito, i rapporti con i responsabili, e una formazione continua fornita dal datore di lavoro; la seconda, composta da elementi legati alla sfera personale e soggettivi.

Il 48,6% ritiene fondamentale un ambiente meritocratico, dove il riconoscimento del lavoro svolto e il raggiungimento degli obiettivi vengono premiati (**fig. 2**). Questo elemento risulta particolarmente cruciale per i dipendenti di età compresa tra i 35 e i 44 anni, oltre che per gli uomini.

Altrettanto rilevante è il focus sulle condizioni psico-fisiche adatte e sull'equilibrio tra vita personale e lavorativa, riconosciuto dal 47,9% dei partecipanti. Si evidenzia una preferenza per questo aspetto soprattutto tra laureati, donne e giovani.

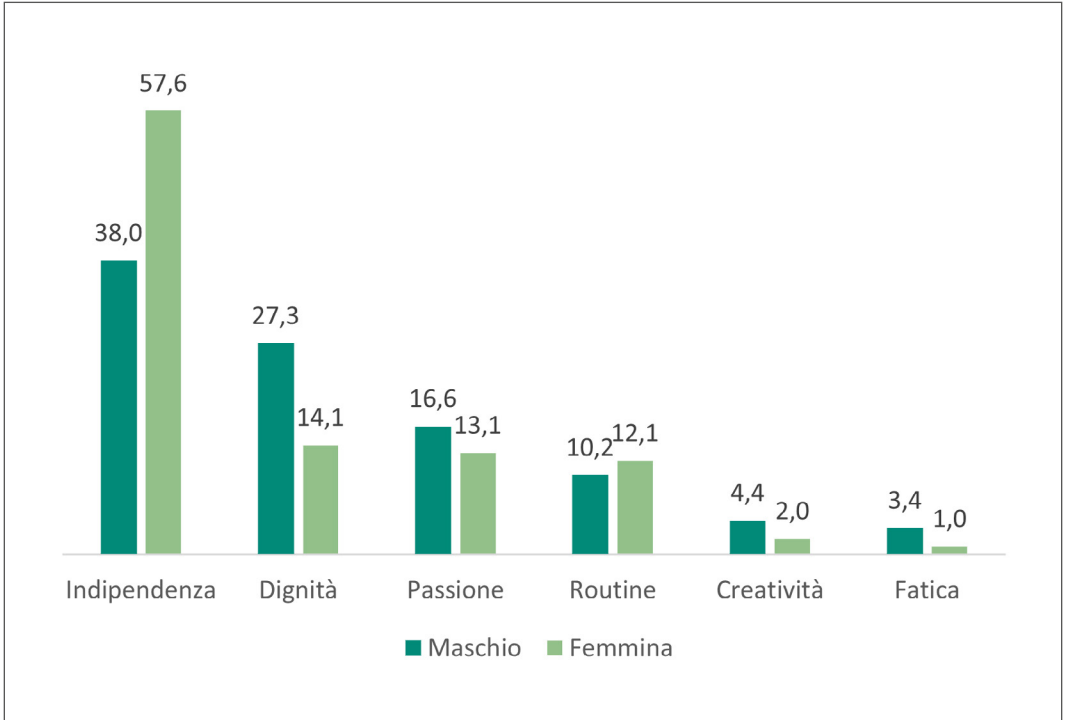
La formazione continua emerge come un'altra componente essenziale per il 31,1% dei rispondenti, mentre il 22,5% ritiene indispensabile un ruolo guida da parte dei responsabili. Quest'ultimo aspetto assume un'importanza particolare per le donne.

Inoltre, il 28,6% degli intervistati ritiene che la crescita professionale non dipenda solo dall'ambiente esterno, ma anche da fattori personali. Una grande motivazione è considerata fondamentale dal 17,5%, mentre l'11,1% attribuisce un'importanza primaria alla forte ambizione.

Più trasversalmente, l'indagine ha poi portato a riflettere sul concetto di lavoro "ben fatto", un concetto che per molti versi può rappresentare una valutazione complessiva, espressa dal punto di vista personale, ma tale da fare sintesi di tutte le riflessioni e le considerazioni presenti nella ricerca.

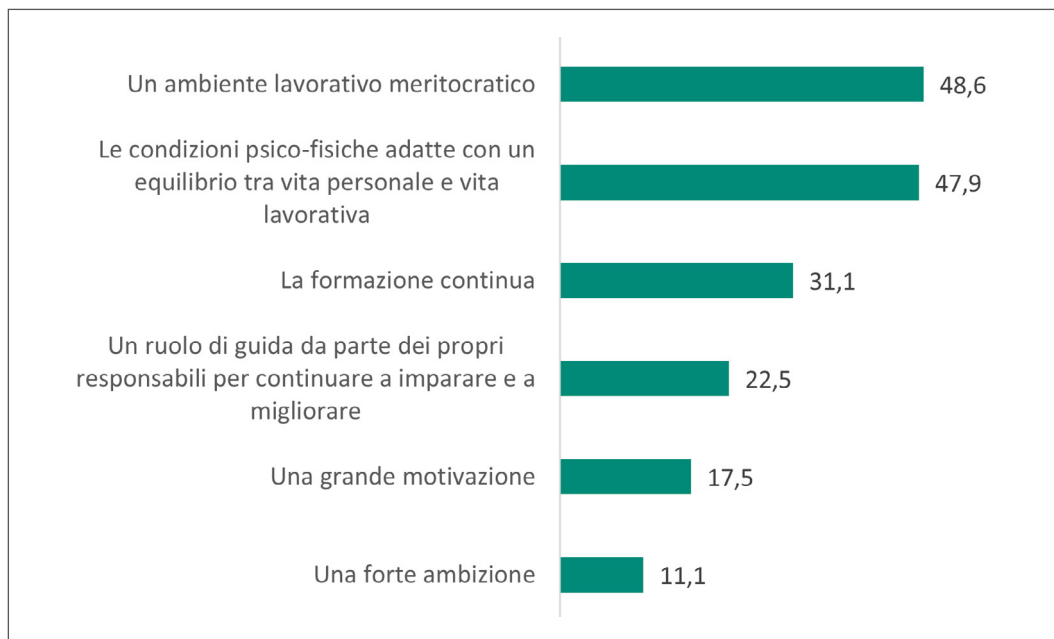
Il 46,9% dei dipendenti PM definisce "ben fatto" un lavoro completo in ogni suo dettaglio (24,4%), svolto con passione e creatività oltre quanto richiesto (22,5%): una risposta che esalta la dimensione individuale e riconosce il valore del lavoro in sé, soprattutto se resta traccia del contributo di chi lo ha realizzato.

Fig. 1 – I concetti maggiormente associati al lavoro dai dipendenti PM, per genere (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2023

Fig. 2 – Elementi ritenuti indispensabili dai dipendenti PM per una crescita professionale al giorno d’oggi (*) (val. %)



(*) La somma delle percentuali è diverso da 100 perché erano possibili più risposte
 Fonte: indagine Censis, 2023

**LEGGI LA RICERCA COMPLETA
 “IL SENSO DEL LAVORO
 NELLA COMUNITÀ PRODUTTIVA
 E URBANA DI BOLOGNA”**

**LEGGI IL NOSTRO
 COMUNICATO STAMPA**



QUEST'ANNO AIUTA LA RICERCA SOCIALE!

Il tuo 5 per mille al Censis

Il Censis svolge dal 1964 attività di ricerca in campo economico e sociale. Da oltre sessant’anni interpreti del Paese.

Per sostenere l’attività di ricerca puoi destinare al Censis il contributo del 5 per mille dell’Irpef: per farlo basta indicare il codice fiscale della Fondazione (01158690584) nella sezione «finanziamento della ricerca scientifica e della università» e sottoscrivere la dichiarazione.

I LAVORI DELLA CURA

a cura di Andrea Toma

1. - Salute, assistenza e sistema previdenziale: il welfare sempre più fragile dinanzi ai rischi futuri

Tre dati – uno per la sanità, uno per l’assistenza e uno per la previdenza – rappresentano efficacemente lo stato dell’arte del welfare in Italia e anticipano le derive future e i rischi di un collasso sociale.

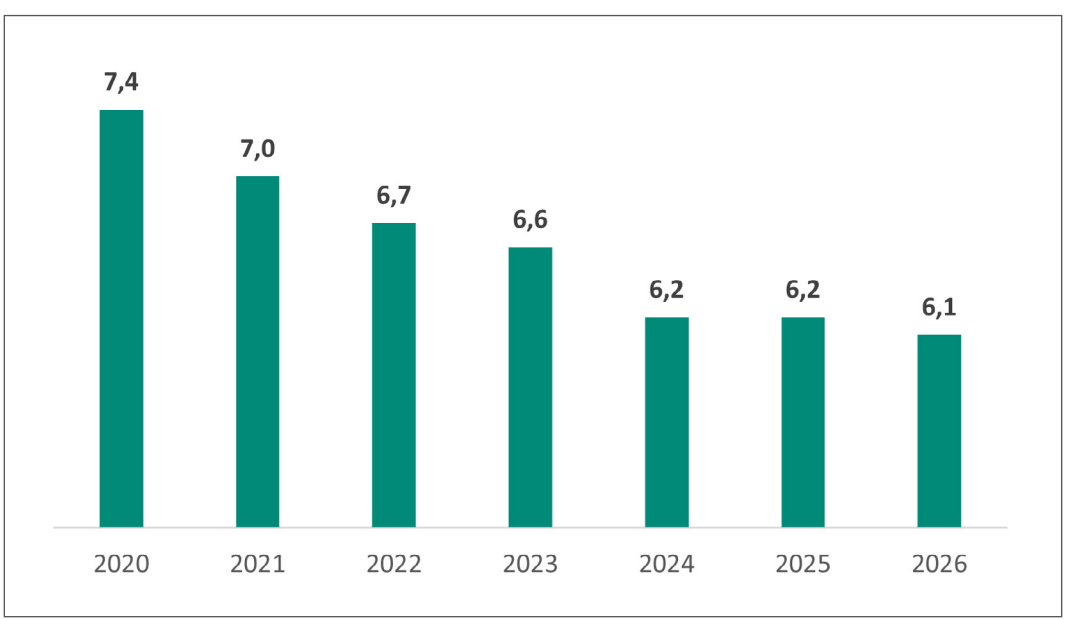
In rapporto al Pil, la spesa sanitaria pubblica è destinata negli anni futuri a scendere nonostante le diverse fragilità del Servizio sanitario nazionale. Nel 2020 il 7,4% del Pil è stato destinato alla spesa sanitaria pubblica, nel 2026 è previsto solamente il 6,1% del Pil (Nadef 2023 – **fig. 1**). Questo accade malgrado si stia assistendo a una vera e propria fuga dal pubblico da parte di medici e infermieri.

Le strutture residenziali socioassistenziali e sociosanitarie attive nel nostro Paese sono 12.576. L’offerta è di circa 414 mila posti letto, ovvero sette ogni 1.000 persone residenti. La disponibilità di offerta più alta si osserva nel Nord-Est, con poco più di 1.000 posti letto ogni 100.000 residenti; nel Sud del Paese, è di 330 posti letto ogni 100.000 residenti.

Nel 2023, le pensioni costituiscono oltre la metà della spesa destinata alle prestazioni di protezione sociale. Allo stesso tempo bisogna considerare che oggi circa 6,8 milioni di pensioni erogate dall’Inps sono sotto i 1.000 euro mensili.

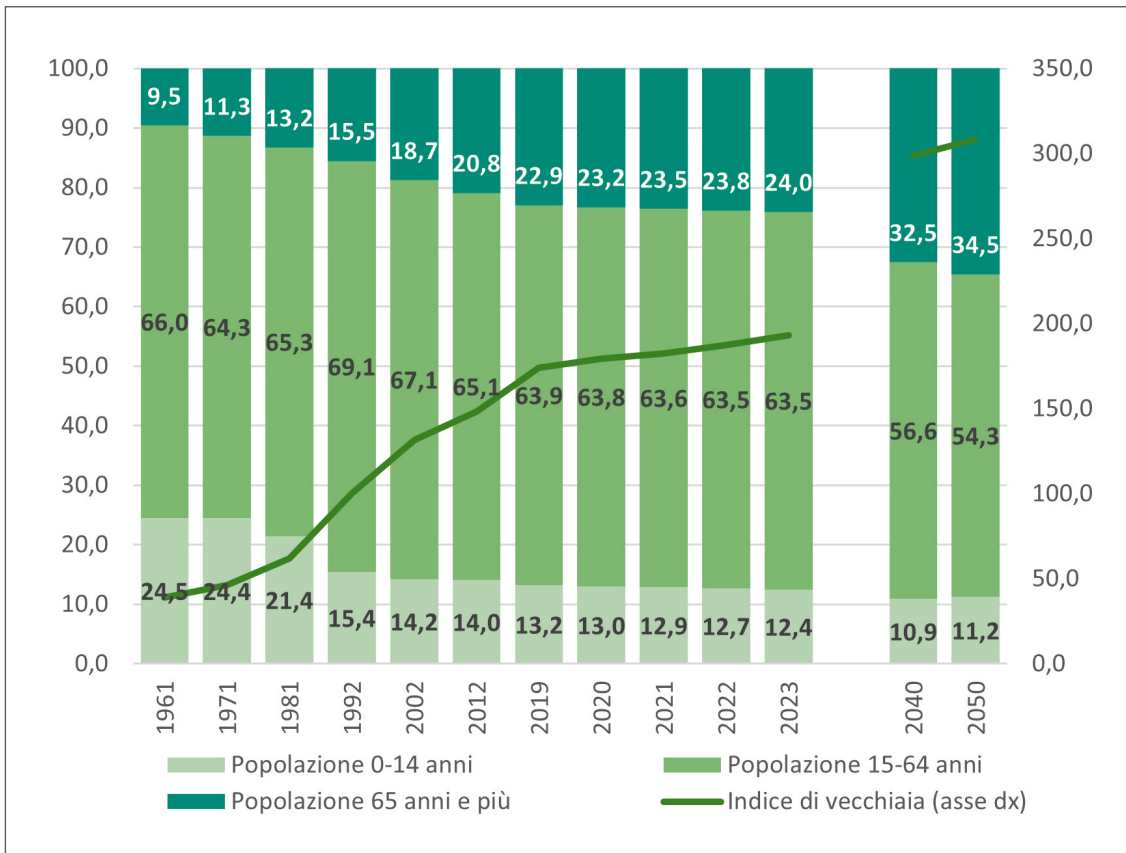
Nel 1961 la popolazione con oltre 65 anni rappresentava il 9,5% del totale, oggi sono il 24%, nel 2050 gli anziani costituiranno il 34,5% della popolazione (**fig. 2**). Nel 1961 la popolazione in età lavorativa, ovvero dai 15 ai 64 anni, corrispondeva al 66%, oggi è il 63,5%, nel 2050 rappresenterà meno del 55% della popolazione totale. L’andamento demografico andrà a pesare su tutti i settori della protezione sociale, e in mancanza di provvedimento si rischia un collasso sociale.

Fig. 1 – Spesa sanitaria pubblica sul Pil, 2020-2023 e previsioni 2024-2026 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat e Ministero dell’Economia e delle Finanze

Fig. 2 – La struttura per età della popolazione in Italia, dal 1961 al 2023 (*) e previsioni 2040 e 2050 () (val.%)**



(*) Dal 1961 al 1981 i dati afferiscono al Censimento, dal 1992 fanno riferimento al 1° gennaio dell'anno
 (**) Scenario mediano
 Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

2. - Un welfare incompiuto

A queste evidenze, fino a oggi, non si è contrapposto alcun programma di riforma complessiva, e neanche le tanto evocate risorse del Pnrr sembra possano in qualche modo dare un contributo decisivo.

Su tutti e tre gli ambiti di welfare, le famiglie italiane appaiono disorientate, sebbene consapevoli di dover ricorrere a risorse proprie e comunque rassegnati a una condizione di incertezza che diventa più palpabile man mano che si avvanza nell'età.

Ed è la dimensione economica di un impegno a lungo termine che spinge la maggioranza delle famiglie del campione a richiedere la deducibilità totale del costo del lavoro domestico: è di questo avviso il 58,7% degli intervistati, mentre oltre il 46,3% ritiene necessario attivare prioritariamente i servizi di assistenza domiciliare a supporto delle persone non autosufficienti e agli anziani (**tab. 1**).

Tab. 1 – Interventi considerati prioritari guardando ai bisogni di assistenza in prospettiva (val. %)

Interventi	Val. %
Introdurre la deducibilità totale del costo del lavoro domestico per far fronte alle spese delle famiglie	58,7
Attivare i servizi di assistenza domiciliare dedicati a persone non autosufficienti e, in particolare, ad anziani non autosufficienti	46,3
Semplificare le procedure a carico delle famiglie per poter accedere ai servizi di assistenza (come la valutazione della condizione di non autosufficienza)	18,0
Aumentare la disponibilità di posti negli asili nido	17,2
Sostenere il ruolo del <i>caregiver</i> familiare con un supporto economico specifico e la certificazione delle competenze acquisite	15,4
Migliorare la qualità dei servizi nelle strutture residenziali di assistenza (Rsa)	11,9
Allargare le quote di immigrazione regolare nel settore del lavoro domestico	7,2
Innalzare la qualità del lavoro domestico attraverso un maggiore investimento nella formazione specialistica	4,1
Altro	0,7

Fonte: indagine Censis, 2024

3. - Le risorse delle famiglie e la sicurezza sociale

La gestione del rapporto di lavoro domestico – un servizio che, da *escamotage* nella ricerca di soluzioni di supporto alle attività familiari e di assistenza alle persone, si è trasformato nel dispositivo di protezione sociale più diffuso, sebbene a carico totale delle famiglie – alimenta lo stato di disagio e di incertezza, soprattutto quando accadono condizioni che portano alla conclusione del rapporto di lavoro e ne interrompono la continuità. E infatti:

- l'interruzione del rapporto di lavoro è un evento che, nel corso degli ultimi dodici mesi precedenti la rilevazione, ha interessato nove famiglie su 100, sia nel caso del licenziamento, sia nel caso delle dimissioni presentate dal lavoratore. Fra le motivazioni addotte per il licenziamento, le famiglie datrici di lavoro indicano prevalentemente il comportamento del lavoratore (44,5%) e, a seguire, il venir meno della necessità di impiegare il lavoratore presso la famiglia (24,5%);
- nel caso delle dimissioni, la causa principale è attribuita a esigenze personali del lavoratore (40,7%). Quote analoghe di risposte indicano, fra le motivazioni, l'aver ottenuto un nuovo lavoro in un settore diverso da quello domestico (16,9%) e il rientro in patria del lavoratore (16,5%).

Non appare decisivo, invece, il percorso di reclutamento di lavoratori extra comunitari attivato attraverso il Decreto Flussi per far fronte alla forte domanda di lavoratori domestici da parte delle famiglie. Questa procedura consente ai cittadini non comunitari di entrare in Italia regolarmente per motivi di lavoro, su richiesta del datore di lavoro e utilizza il cosiddetto “Click Day”, ossia la giornata dedicata all'invio telematico delle richieste.

Nonostante il reclutamento di lavoratori extra comunitari tramite il Decreto Flussi, solo il 9,5% delle richieste è stata soddisfatta, con ritardi (36,7%) e problemi informatici (26,7%) durante il Click day.

In alternativa, il 28,4% preferirebbe un permesso di soggiorno, della durata di un anno, per cercare lavoro e, all'occorrenza convertibile in permesso per lavoro; il 27,8% sceglierebbe come opzione la regolarizzazione con contratto di lavoro a chi non ha titolo di soggiorno, ma ha un reddito il cui importo è superiore all'assegno sociale annuo (**tab. 2**).

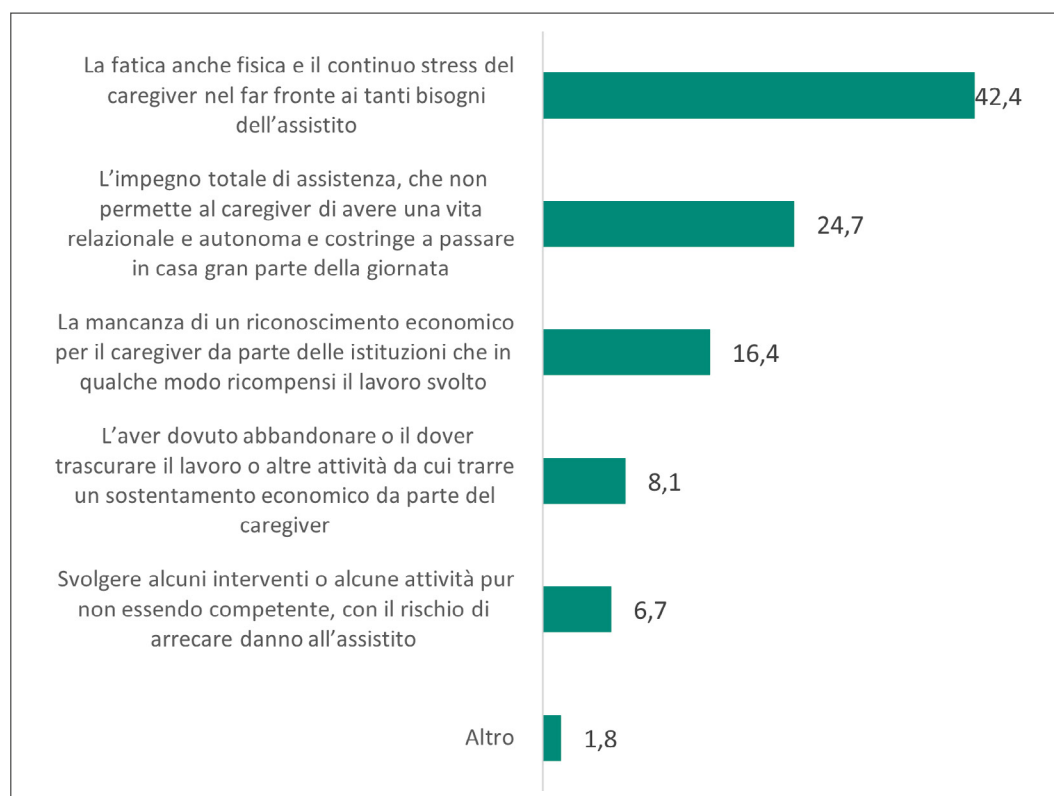
Chi assiste familiari anziani o non autosufficienti inoltre sperimenta una forte responsabilità e stress (42,4%) e rinuncia alla vita relazionale (24,7%). Il 16,4% denuncia la mancanza di riconoscimento economico per il caregiver da parte delle istituzioni che in qualche modo ricompensi il lavoro svolto. Non meno importante, l'8,1% sottolinea il fatto di aver dovuto abbandonare o trascurare il proprio lavoro. Queste sfide mettono in evidenza la necessità di un intervento mirato, nonostante il supporto dei lavoratori domestici (fig. 3).

Tab. 2 – Preferenze su opzioni diverse da quella prevista dal Decreto Flussi (val. %)

Opzioni	Val. %
Permesso di soggiorno per ricerca lavoro di durata annuale, convertibile in permesso per lavoro	28,4
Regolarizzazione attraverso un contratto di lavoro, accessibile in qualsiasi momento e su base individuale, per lavoratori senza un titolo di soggiorno già presenti sul territorio italiano a fronte di un reddito superiore all'assegno sociale annuo	27,8
Assunzione diretta "a chiamata" extra-quote per il datore di lavoro, fatta in qualsiasi momento e senza limitazioni rispetto al settore produttivo o al Paese di origine	26,4
Il Decreto Flussi va già bene così com'è	17,5
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 2024

Fig. 12 – Gli aspetti più critici nell'attività di assistenza del caregiver (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2024

**LEGGI IL
1° PAPER
DEL FAMILY
(NET)WORK
2024**

**LEGGI
IL NOSTRO
COMUNICATO
STAMPA**

**SCARICA IL
RAPPORTO
FAMILY
(NET)WORK
2023**

Lavoro Vs. Tempo libero. Come cambiano gli italiani

a cura del Centro elaborazione dati Censis

L'evoluzione di lungo periodo della società italiana è segnata dal passaggio da una fase in cui il motore della crescita era la corsa soggettiva a più alti consumi e a un più alto benessere economico ad una fase, ancora in definizione, in cui la logica del *lavorare di più per consumare di più* non è più prevalente nel sistema valoriale e nello stile di vita degli italiani.

È un processo in atto da tempo esito di una molteplicità di fattori, a cominciare dall'inceppamento dei tradizionali meccanismi di mobilità sociale verso l'alto. Investire energie e tempo nello studio e nel lavoro, infatti, non è più garanzia di quella redditività sociale che, invece a lungo è stato il fattore motivazionale principale.

87,3%

Sono gli occupati che sostengono che fare del lavoro il centro della propria vita è un errore.

72,7%

Sono i lavoratori disposti a destinare un'ora in più al lavoro solo in cambio di molti più soldi rispetto all'ordinario e al recente passato.

58,4%

Sono i giovani (18-34 anni) che dichiarano uno scarto tra le proprie ambizioni e quel che le retribuzioni consentono di fare.

Il livello delle retribuzioni rispetto alle ambizioni, il contenuto delle mansioni e il riconoscimento di titoli di studio, la sostituibilità da parte delle nuove tecnologie: ecco alcuni dei fondamenti materiali e psicologici di lungo periodo della disaffezione dall'investimento nel lavoro.

Fonte: indagine Censis, 2024

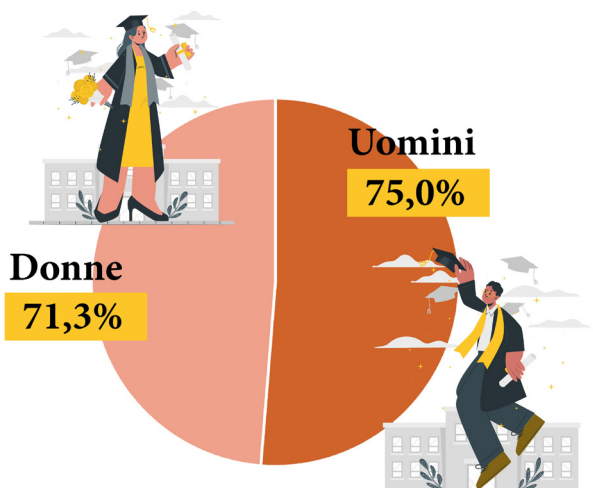
Nell'ultimo triennio, poi, le persone sono state costrette a misurarsi con gli effetti minuti, nel quotidiano, di grandi eventi globali che hanno amplificato all'estremo il senso di incertezza e la connessa ansia.

Una fibrillazione continua indotta da un futuro che si percepisce oscuro, indefinito, e che pertanto sembra suggerire che ogni sacrificio o impegno attuale potrebbe in ogni momento essere vanificato da eventi esogeni incontrollabili e, spesso, assolutamente imprevedibili.

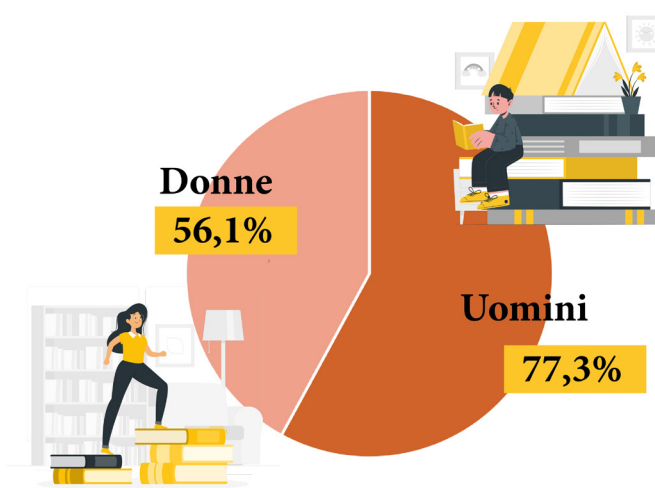
È così che pian piano si è fatta strada una filosofia di vita profondamente diversa da quella che aveva incentivato le generazioni precedenti a costruire progetti di vita a partire dai risultati economici e di *status* ottenibili con l'investimento nel lavoro.

Il gender gap nel mondo del lavoro

Livello occupazionale tra uomini e donne con alto livello di istruzione



Livello occupazionale tra uomini e donne con istruzione pari al secondario superiore



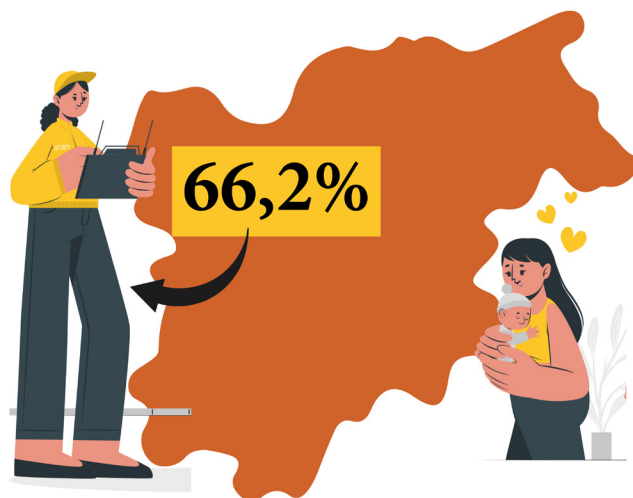
16%

Sono i contratti di secondo livello che si preoccupano di aiutare le donne che lavorano con almeno 2 delle seguenti iniziative:



- Aiutare la genitorialità
- Flessibilità organizzativa
- Servizi di cura

Il Trentino-Alto Adige detiene il primato del tasso di occupazione femminile in Italia, oltre a essere una delle regioni con il più alto tasso di fertilità



Da una ricerca Assosomm Censis, 2023

I video delle ultime presentazioni

Presentazione del 7° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale



Il 7° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale, realizzato in collaborazione con Credem, Edison, Michelin e OVS, è stato presentato il 21 febbraio scorso da Francesco Maietta, responsabile dell'Area Consumer, Mercati privati, Istituzioni del Censis, e discusso da Roberto Benaglia, Segretario Generale Fim Cisl, Francesca Coin, docente Dipartimento Economia aziendale sanità e sociale della Supsi, Cesare Damiano, Presidente Associazione Lavoro&Welfare, Chiara Gribaudo,

Vicepresidente XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati, Marco Osnato, Presidente VI Commissione Finanze della Camera dei Deputati, Alberto Perfumo, Amministratore Delegato Eudaimon e Giorgio De Rita, Segretario Generale del Censis.

Presentazione del 1° Paper del Family (Net)Work a cura del Censis



Il 1° Paper del Rapporto 2024 Family (Net)Work *Dove sta andando il welfare? Salute, assistenza e previdenza nelle attese delle famiglie*, realizzato dal Censis per Assindatcolf, è stato presentato il 15 febbraio scorso da Andrea Toma, responsabile dell'area Economia, Lavoro e Territorio del Censis, e da Andrea Zini, Presidente di Assindatcolf.

“Tra sei mesi sapremo se lo smart working diventerà la normalità”



*Intervista a Giuseppe De Rita
pubblicata su “La Stampa” del 31 dicembre 2021*

di Maria Berlinguer

Per il professor Giuseppe De Rita che da decenni riesce a intuire i mutamenti profondi della società italiana è troppo presto per dire se lo smart working entrerà per sempre nelle nostre vite.

«Dobbiamo aspettare almeno sei mesi e vedere come si ritorna a un ritmo normale, perché noi siamo ancora nella pandemia e nel post pandemia. La pandemia ha giustificato il lavoro da casa, bisognava allontanare i lavoratori dal posto di lavoro. La post pandemia ha cercato di riportarli in gran parte al lavoro, nell'industria e nei servizi, ma per la pubblica amministrazione il ministro ha dovuto imporsi perché non c'era una naturalezza, diciamo così, dei lavoratori nel voler rientrare in ufficio».

Quindi lei non si schiera tra i teorici della fine del lavoro in ufficio?

«C'è una tendenza dei singoli a voler restare lontani dal posto di lavoro pur mantenendo un rapporto di lavoro e un'efficienza. Ma nei fatti nessuno sa come ci si comporta. Per esempio, nessuno sa quali sono i carichi di lavoro né chi li decide, si dice che si controlla

dopo. Ma ancora nessuno sa quale sia il livello di produttività. Non sappiamo nulla e ragioniamo in modo generico. Adesso c'è un contratto, bene vediamo come va il contratto. Ma io oggi come oggi non saprei che dire. Sarà che a me piace andare in ufficio la mattina, l'ambiente di lavoro, mi piace chiacchierare intorno a un tavolo. Ragionare. Sarà che non faccio un lavoro impiegatizio ma per conto mio la distanza non esiste. Capisco che è un problema vero, lo smart working è scattato con la pandemia e ora si vuole allargarlo e farne una cosa regolata bene. Aspettiamo. Il lavoro da casa non rientra in una normalità consolidata, è ancora un postumo».

In che senso?

«Lavorare in casa significa cambiare gli atteggiamenti e le abitudini del lavoro, penso a quanta gente, me compreso, vanno a lavorare e poi mangiano fuori casa, in questi mesi è cambiato completamente l'assetto delle città. Lavorare in solitudine è alienante. Siamo sempre più soli. Io sostengo da tempo che la vera malattia di questo Paese è la crisi della relazione, non siamo più in relazione con nessuno, la relazione è scom-



parsa ma la relazione è la vera fonte di ogni nostra crescita. Sarà una relazione di amore, di lavoro, di affari o di imbrogli ma è una relazione. Invece noi non abbiamo più relazioni. L'ho detto tante volte, la bandiera di questi anni è stato il grillismo, il vaffanculo, il vaffa è la rottura di ogni relazione. Tu hai una persona davanti e gli dici vaffa, equivale a dirgli io con te non voglio neanche parlare.

Adesso anche questa bandiera della rottura della relazione che è stata vincitrice e ha occupato lo spazio politico per tre o quattro anni può darsi che sia finita. Ma non possiamo sapere per esempio se negli uffici c'è ancora l'impiegato rancoroso, che litiga con il compagno di stanza e dice me ne sto a casa».

Ma molti saranno contenti di restare a casa non crede?

«Non ci sono neanche propensioni nette dei singoli. Molta gente vuole andare al lavoro perché in casa si annoia, si riduce alla depressione. Altri dicono ma per carità, svegliarsi alle 7 per andare in ufficio alle 8, io dormo fino alla 10 e lavoro da casa. Siamo tutti in un momento di alta soggettività. Inoltre, capisco il vantaggio per il lavoratore ma gli utenti? C'è questo mito che possiamo fare tutto nel digitale. Fare il compitino da casa. Operazioni in banca.

Acquistare di tutto e di più. Il digitale è importante ma deve rispettare una struttura sociale più profonda. Il lavoro non è riconducibile al singolo. Anche io ho lavorato in un ministero.

La mattina avevo i faldoni e alle dieci avevo finito. Il lavoro vero non è così, ha bisogno di un confronto, almeno di una relazione, ha bisogno che controllo quello che ho fatto con il mio vicino di banco. Magari ci litigo ma vado avanti. È così che si cresce. Il rapporto umano nel lavoro è importante. Stiamo perdendo delle cose ma non è detto che sarà per sempre. Magari tra un anno torneremo a mangiare fuori e ad abitare le nostre città. Non c'è una tendenza precisa. E non c'è ancora una ricerca uno sullo smart working. Molte imprese non vogliono far tornare i dipendenti in ufficio ma il lavoro è un collettivo. Sento tante opinioni, chi teorizza che avremo un lavoro ibrido, chi è sicuro che non torneremo indietro. Una marea di opinioni ma ricordo che nel mondo delle opinioni davvero uno vale uno come nei social e nel talk. Perciò mi taccio. Sono le tragedie degli ultimi 25 anni. Il vaffa e l'idea che uno vale uno. Per ora abbiamo solo dei sondaggi, è necessario fare delle ricerche, e prima di sei mesi non avremo le idee chiare» ■

Bologna. Assetti, prospettive e inquietudini di una città matura

a cura del Censis

- ◆ FrancoAngeli
- ◆ 132 pp.
- ◆ Euro 21,50

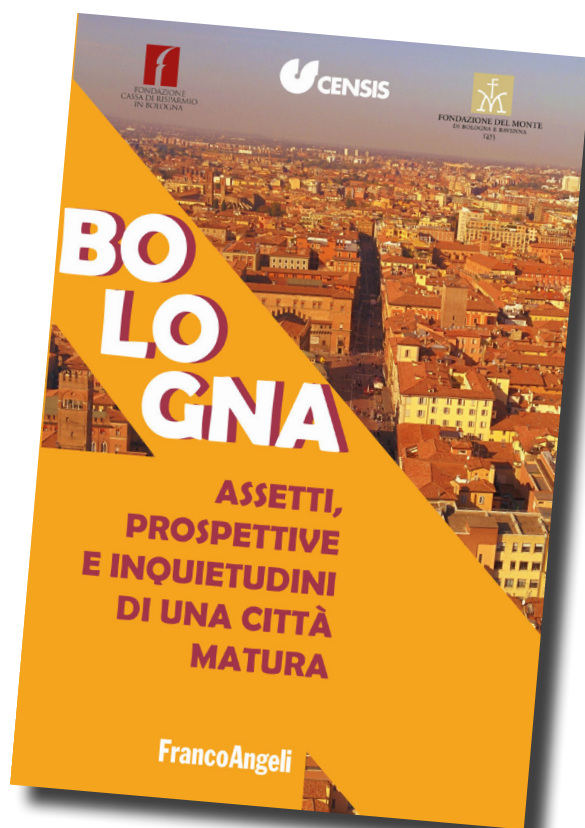


A vent'anni di distanza dalla pubblicazione del Rapporto *Bologna oltre il benessere. Accompagnare la città nelle sue trasformazioni*, il Censis, con il sostegno della Fondazione Cassa di Risparmio in Bologna e della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna, riapre quel cantiere di ricerca e riflessione ricollegando i fili di interpretazione e narrazione del modello, unico nel panorama italiano, in una realtà cittadina capace di coniugare la capacità relazionale con la proiezione internazionale di una moderna capitale della globalizzazione. In questi vent'anni la velocità di trasformazione del mondo è stata eccezionale e di gran lunga superiore al passato, basti solo pensare all'impatto del digitale nelle nostre vite e alle innovazioni di cui già è foriera l'Intelligenza Artificiale. Molte crisi poi si sono succedute: la pan-

demia, la guerra, l'inflazione e la crisi energetica.

In questo scenario, Bologna si conferma come città caratterizzata da benessere economico, bellezza architettonica diffusa e culturalmente fervida.

Passando in rassegna le eccellenze della città (l'università, la sanità, l'amministrazione) e le sue criticità (la crescente anzianità della popolazione, la non raggiunta parità di genere e il problema ancora rilevante dell'alfabetizzazione digitale), dalla ricerca emerge come Bologna sia pronta a guardare con ottimismo il futuro e a raccogliere le sfide.



Approfondimento

5° Rapporto Assogestioni-Censis

Perché gli italiani investono come investono



Scopri di più

Segui la diretta streaming

SAVE
THE DATE

Il nuovo scenario, influenzato dalla crescita dei tassi e da dinamiche inflattive, impone l'esigenza di esplorare gli effetti dei cambiamenti in atto sul rapporto degli italiani con il risparmio e gli investimenti. Il tema centrale del Rapporto è la domanda sul «perché gli italiani investono come investono», con una particolare attenzione ad analizzare la conoscenza degli eventi globali e l'impatto di tale percezione sulle decisioni di investimento delle famiglie. Allo stesso tempo, il Rapporto analizza il cambiamento valoriale che ha condotto all'insorgere di comportamenti sociali inediti in ambiti decisivi, come ad esempio il rapporto con il lavoro.

Martedì 9 aprile 2024 - ore 16.30
Salone del Risparmio - Milano

Presenta la Ricerca

Intervengono

Moderata

SARA LENA - Ricercatrice Censis

GIORGIO DE RITA - Segretario Generale Censis

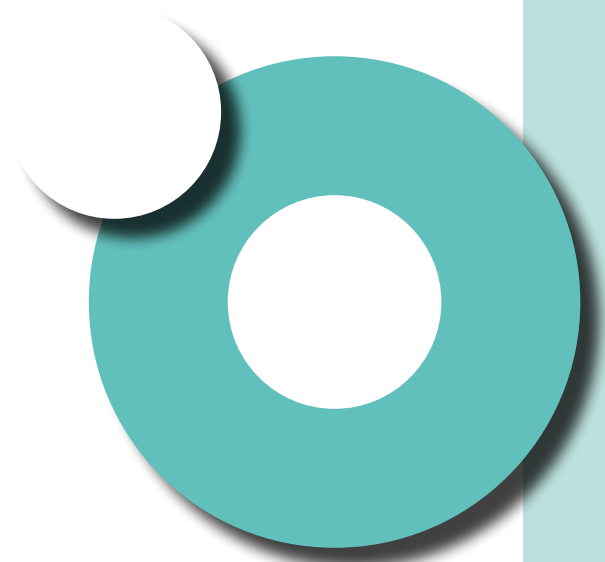
PAOLA PIETRAFESA - Vicedirettore Allianz Bank
Financial Advisors

NICCOLÒ RABITTI - Co-Head for Italy Morgan
Stanley Investment Management

GIANLUCA SERAFINI - Amministratore Delegato
e Direttore Generale Fideuram Asset Management Sgr

LUCA TENANI - Country Head Schroders

MASSIMO FRACARO - Caporedattore L'Economia
del Corriere della Sera



CENSIS
Note&Commenti

Piazza di Novella, 2
00199 - Roma
Tel. 06 86091229
ufficiostampa@censis.it
www.censis.it
N. 794
Aprile 2024

