



FONDAZIONE
Anna Kuliscioff

Fondatore Giulio Polotti

MERCATO DEL LAVORO NEWS – n. 18

Per la prima volta da molto tempo i rilevamenti (questa volta di fonte ISTAT) sul Mercato del Lavoro non suscitano lamentazioni ma euforia, a causa dell'eccellente performance dell'occupazione femminile. Fenomeno che richiede qualche approfondimento e sul quale torneremo tra poco. Ma anche altri dati presenti nel rilevamento richiedono qualche precisazione (non necessariamente un ridimensionamento).

Il primo: **gli occupati dipendenti sono 17.600.000; erano 16.000.000 nel 2004.** Il che testimonia una tendenza che avevamo già rilevato in Lombardia, per cui quanto al numero degli occupati abbiamo recuperato i livelli pre-crisi. Obiezione: si tratta di occupazione precaria o sottoccupazione. Non è esattamente così: il numero degli autonomi o parasubordinati a vario titolo è inferiore di un milione rispetto al 2004, il che indica un passaggio importante da un settore che, come più volte è stato denunciato, copriva un rapporto sottopagato e sottotutelato al rapporto di lavoro dipendente vero e proprio. E nonostante il più recente aumento dei contratti a tempo determinato, il lavoro a tempo indeterminato resta ancora quello largamente più diffuso: quasi l'85% dei contratti in essere; tuttavia il boom dei contratti a termine porta questa tipologia al 15% del lavoro dipendente, contro il 12,7% ante crisi (anno 2005): non proprio una catastrofe...

L'altra questione in evidenza è la conferma della tendenza alla crescita dell'occupazione over 50 a scapito di quella dei giovani. Il dato è solo parzialmente reale e va ridimensionato alla luce della variazione demografica nella composizione delle fasce di età (ogni mese c'è un passaggio di persone a fasce superiori di anzianità non compensato da un analogo ingresso di giovani). Dunque, in realtà, la fascia tra i 15 e 34 anni perde lo 0,4% di occupati e non l'1,3% apparente (ma il peggio è che aumenta il tasso di inattività, cioè di coloro che non cercano attivamente lavoro). Meglio per le altre fasce di età: tra 35 e 49 anni aumentano gli occupati del 1% e diminuiscono i disoccupati del 7,5%, sopra i 50 anni gli occupati aumentano di 1,6% e i disoccupati diminuiscono del 4,7%. Pur senza i caratteri disastrosi che spesso vengono sbattuti in prima pagina, quella dell'occupazione dei giovani resta il problema più grosso che abbiamo.

Una riflessione a parte merita infine il dato più clamoroso: il tasso di occupazione femminile raggiunge livelli da primato: 48,8% della popolazione in età da lavoro. Record dal 1977, quando l'ISTAT ha cominciato a tenere questa statistica. Il dato, in sé certamente positivo, merita qualche osservazione; il tasso di inattività (donne che non lavorano e non cercano lavoro) è ancora altissimo anche se in calo: 44% contro il 25,2% maschile, il che spiega il relativamente basso tasso di disoccupazione (12%) ma contemporaneamente lo maschera (con un tasso inattività vicino a quello maschile sarebbe circa il doppio). Quindi: bene ma c'è ancora tanta strada da fare.

C'è un altro dato che merita attenzione circa l'occupazione femminile: non c'è stato un decollo legato a un momento o a una forma contrattuale particolare. Da notare che durante tutta la crisi il tasso di occupazione femminile ha sofferto molto meno di quello maschile. E la percentuale di assunzione di donne nel post-crisi è rimasta sostanzialmente costante: sono state il 37% nel 2014, il 37% nel 2015 e il 35,5% nel 2017 del totale dei nuovi contratti a tempo indeterminato. Il 41,5% nel 2014, il 40% nel 2015 il 41,5% nel 2017 dei contratti a termine. Non c'è quindi stata un'esplosione dell'occupazione femminile tramite il contratto a termine: i numeri sono costanti negli anni.

Un altro elemento che può, tradizionalmente, spiegare la crescita del lavoro femminile è il part-time, e in effetti l'Italia è il Paese UE che ha avuto la maggior crescita del part-time: dal 2002 al 2015 il 9,8% (e oggi saremo sicuramente sopra il 10%) contro una media UE del 4%. Tuttavia oggi il part-time rappresenta il 18,3% degli occupati contro una media europea del 19,6% (Olanda 50%, Germania 26,8%).

E, peraltro, il part-time femminile in Italia è ancora molto basso: siamo decisamente sotto ai paesi nordici, che hanno il più alto tasso di part-time e di occupazione femminile, e questo soprattutto per la fascia di lavoratrici più giovani (15-24 anni).

Per capirci, i part-time femminili da noi sono poco più di tre volte quelli maschili, ma sono sotto al rapporto che c'è in Francia, Germania e Olanda.

In sostanza, né il part-time né i contratti a termine sembrano essere stati strumenti funzionali alla crescita più dinamica dell'occupazione femminile, che infatti aumenta con costanza e gradualità senza impennate.

Resta da capire se questo sia una virtù del mercato del lavoro italiano, per cui sostanzialmente una donna o un uomo hanno sostanzialmente le stesse modalità di accesso all'occupazione, o se questa uguaglianza formale mascheri invece una disuguaglianza sostanziale.

In definitiva l'occupazione femminile sale, lentamente ma costantemente, ma avrebbe bisogno di qualche strumento per fare un salto e allinearsi ai livelli europei.

E, ancora più in sintesi, il dopo crisi non mostra una maggior precarietà del mercato del lavoro: **i contratti a termine non crescono più di tanto** (e in una prima fase di ripresa ci sta, soprattutto se pensiamo ai contratti di somministrazione); i part-time crescono anche se non abbastanza da far fare il salto all'occupazione femminile.

o o o o o

Un passo avanti nelle politiche attive del lavoro ?

Molto interessante l'articolo di Lorenzo Salvia sul Corriere della Sera di domenica 6 agosto, nel quale, anche raccogliendo l'opinione del Presidente dell'ANPAL Maurizio del Conte si tratteggia quale potrebbe essere l'Assegno di Ricollocazione "a regime", ossia dopo la fase sperimentale (per la verità piuttosto deludente) del 2017.

La novità più evidente consisterebbe nell'affiancare all'Assegno individuale e rilasciato a chi abbia già perduto il lavoro da un certo tempo una sorta di Assegno collettivo, i cui beneficiari dovrebbero essere i lavoratori coinvolti da una crisi aziendale e a rischio di perdere, nel vicino futuro, il lavoro. Si tratta quindi di un intervento non "a babbo morto" ma quando ancora gli interessati sono inseriti nel mercato del lavoro, più facilmente attivabili e soprattutto gestibili come collettivo, con vantaggi funzionali ed economie di scala.

E' opportuno notare come questo approccio alle Politiche Attive, individuali e collettive, corrisponda esattamente a quello utilizzato da parecchi anni in Regione Lombardia, con la piena collaborazione tra Regione, Operatori e Parti Sociali: all'Assegno individuale corrisponde la Dote Unica Lavoro, aperta a tutti coloro che vogliono attuare una politica attiva finalizzata al collocamento, ricollocamento o ad un percorso formativo per implementare la collocabilità.

All'Assegno collettivo corrispondono le Reti di Partenariato che si rivolgono a gruppi di lavoratori di una o più aziende in crisi e che coinvolgono nell'attività di ricollocazione e formazione Agenzie per il Lavoro, Centri per l'Impiego, Organizzazioni Sindacali, ove possibile le aziende stesse e gli Enti Locali, con una divisione funzionale dei compiti e, talvolta, con la mobilitazione di ulteriori risorse ad opera dei partners della Rete.

In entrambi i casi l'approccio metodologico è lo stesso evocato nell'articolo di Salvia: l'Assegno viene versato agli operatori, per la maggior parte, solo in caso di esito positivo della ricollocazione.

L'esperienza ormai consolidata di Regione Lombardia può evidentemente essere molto utile per costruire un modello nazionale, al netto di tutta una serie di messe a punto di tipo tecnico delle quali ovviamente si dovrà discutere. Ma ciò che qui conta affermare è che dal know how di Regione Lombardia e dalle risorse e dalla rete di ANPAL (e più in generale del Governo) può nascere un modello di Politiche Attive nazionale all'altezza delle esigenze.

(a cura di Claudio Negro)

Milano, 9 agosto 2017