



LAVORARE MENO
LAVORARE TUTTI

DISEGNARE IL FUTURO DEL LAVORO DOPO IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Questioni introduttive

28 settembre 2020

Luca Meneguzzo



1.

Il mercato del lavoro

L'impatto sul MdL della crisi Covid

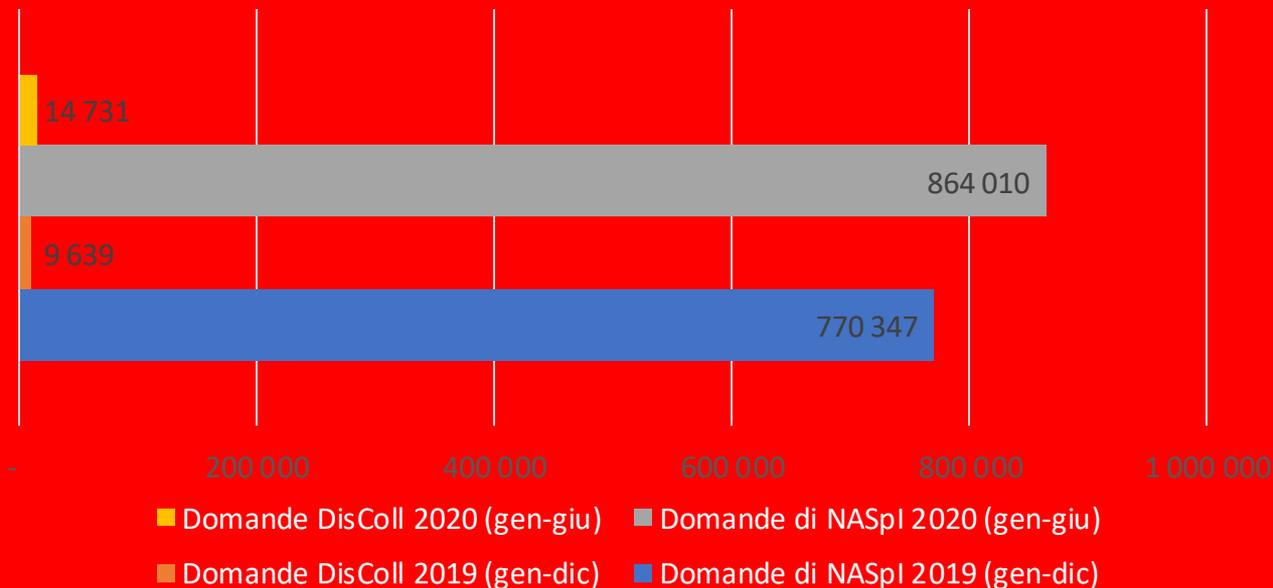
1.1 Occupati e disoccupati (fonte Istat)



La pandemia di COVID-19 ha innescato una profonda crisi economica. Nel secondo trimestre 2020, il tasso di disoccupazione a livello dell'OCSE è aumentato dal 5,2% di febbraio all'8,4% di maggio. In Italia l'Istat certifica un tasso di disoccupazione a luglio pari al 9,7%. Il tasso di disoccupazione tra i giovani è del 31,1%

1.2 Le domande di NASpl e DisColl

Domande presentate NasPi E disColl



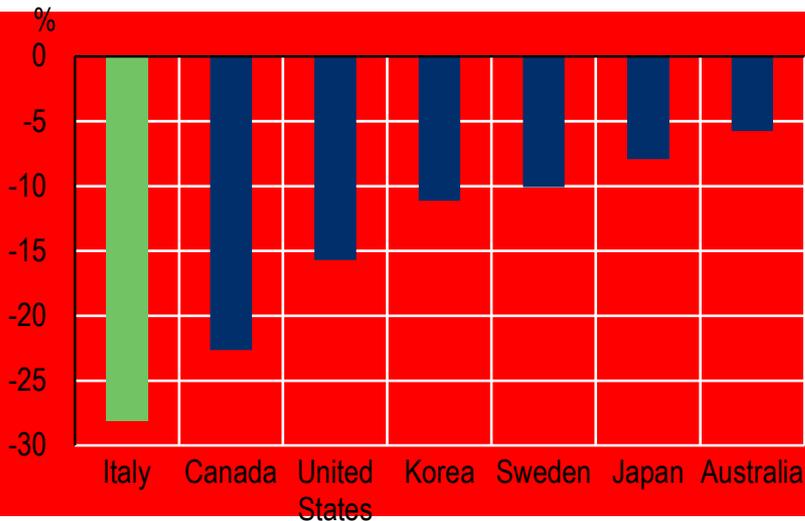
Nel periodo gennaio-giugno 2020 il numero delle domande di NASpl (864.010) e DisColl (14.731) ha superato il numero dell'intero 2019 con un picco di richieste del 54,1% nel mese di aprile.

1.3 Crollo delle ore lavorate

L'Italia è stato uno dei paesi OCSE più colpiti dalle ricadute economiche del COVID-19: l'Italia ha registrato una delle maggiori diminuzioni di ore lavorate tra tutti i Paesi OCSE per i quali sono disponibili dati (-28% nei primi tre mesi di crisi, Figura 1).

Figure 1. Hours worked have plummeted

Average change in total hours worked in the first three months of the COVID-19 crisis, relative to the pre-crisis month

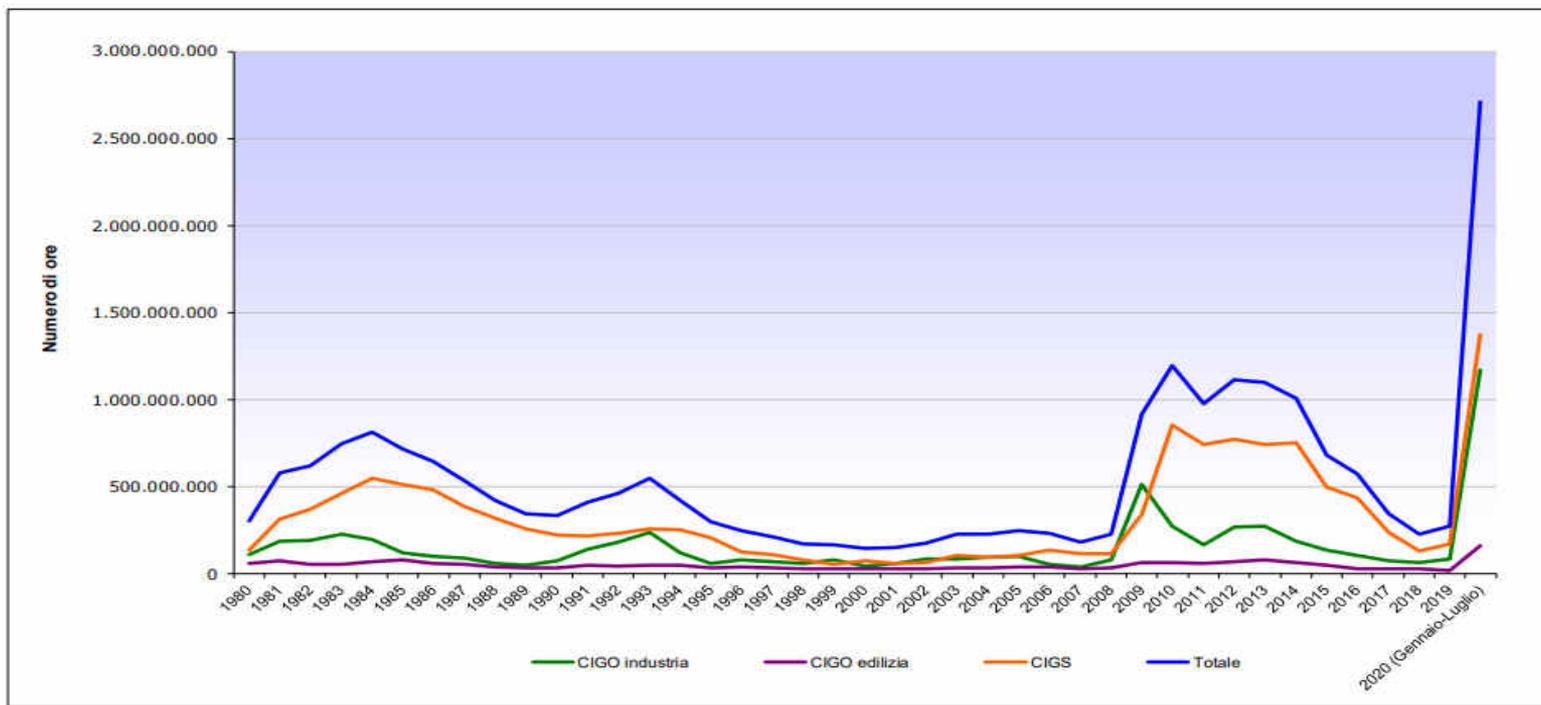


Note: The starting point of the crisis refers to January 2020 for Japan and February 2020 for the other countries.

Source: OECD Employment Outlook 2020, Chapter 1.

1.4 Il ricorso alla CIGO e alla CIGS e fondi solidarietà

Figura A.1 - Serie storica annuale del numero di ore autorizzate per tipologia d'intervento - Periodo dal 1980 al 2020 (Gennaio-Luglio)

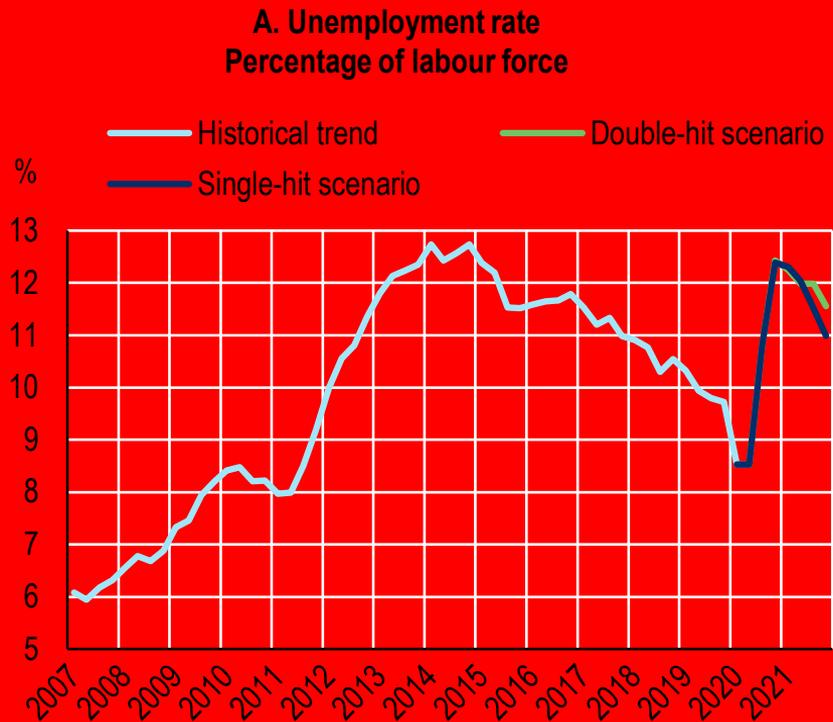


Nel mese di luglio 2020 sono state autorizzate 482,7 milioni di ore. Il 99% delle ore di CIG ordinaria, deroga e fondi di solidarietà sono state autorizzate con causale “emergenza sanitaria COVID-19” (report INPS agosto 2020)

1.5 Disoccupazione prevista

Secondo le proiezioni dell'OCSE, il tasso di disoccupazione in Italia, che prima del COVID-19 era ancora ben al di sopra del livello pre-2008 (6,1% 2007), dovrebbe raggiungere il 12,4% entro la fine del 2020.

Con il rilancio dell'economia del Paese la disoccupazione dovrebbe scendere gradualmente all'11% entro la fine del 2021.



Source: OECD Employment Outlook 2020, Chapter 1.

1.6 I beneficiari del reddito di cittadinanza

Ripartizione	Beneficiari presenti all'interno del database Anpal				Beneficiari soggetti al Patto per il lavoro
	Motivi del mancato obbligo alla sottoscrizione del Patto per il lavoro				
	Totale	Esonerati	Rinviati ai Comuni	Rifiuto Abbandono Esclusione	
Nord Ovest	132.092	1.213	241	3.055	127.583
Nord Est	66.570	5.426	3.523	14.200	43.421
Centro	128.078	4.299	37	8.864	114.878
Sud	457.681	23.694	1.923	46.817	385.247
Isole	264.189	16.671	9.678	33.082	204.758
Totale	1.048.610	51.303	15.402	106.018	875.887

Fonte: Anpal, Dati al 1/05/2020

1.7 Previsioni dopo il 16 novembre 2020

- Il 4,5% degli occupati e a rischio: tra 900mila e un milione di disoccupati.
- 330mila donne e altri 330mila giovani fino ai 34 anni hanno perso il posto di lavoro a causa della COVID.

2.

Perché rivedere modalità e tempi della prestazione lavorativa



2.1 Rivedere modalità e tempi della prestazione lavorativa

La pandemia da COVID-19 ha accelerato il processo già in atto di revisione delle modalità e dei tempi di svolgimento della prestazione lavorativa.

La drammatica esperienza del lockdown ha costretto la sperimentazione di diffuse forme di telelavoro, smartworking, riduzioni di orario, sospensioni dal lavoro, divieto di licenziamento

«Appare necessario intervenire favorendo i percorsi di digitalizzazione dei luoghi di lavoro e la flessibilità oraria per bilanciare le esigenze produttive dell'impresa con i bisogni di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici, evitando disuguaglianze di genere.

Queste misure si accompagnano ad un necessario investimento sulle competenze dei lavoratori, promuovendo formazione continua e permanente accanto ad un reskilling professionale mirato, che sappia intercettare le trasformazioni del mercato del lavoro conseguenti alla pandemia».

(Linee Guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)

2.2 Innovazione e solidarietà

La riduzione dell'orario di lavoro è un'opzione contrattuale, gestionale, organizzativa e produttiva ispirata, oltre che a esigenze efficientamento produttivo e di distribuzione dell'occupazione, a principi di partecipazione, solidarietà dentro le aziende e nella società e di ben-essere individuale e collettivo.

L'elemento nuovo e sostanziale della riduzione dell'orario di lavoro dovrebbe stare nel concorso delle risorse pubbliche alla garanzia dei livelli salariali dei lavoratori.

2.3 Cogliere un'opportunità per rispondere ad un bisogno

- **Cambiamento culturale**
- **Cambiamento organizzativo**

L'assunzione di nuovi modelli necessita di un salto di qualità, di un **rapporto più "maturo"** tra azienda e lavoratore che può trovare resistenze in chi preferisce non abbandonare le proprie zone di comfort. **Vale per i dipendenti**, ma vale, a maggior ragione, appunto per il **management**, perché tutto ciò implica assunzione di nuove responsabilità.

La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario è la variabile fondamentale su cui intervenire per ridistribuire il lavoro, aumentare la produttività e liberare tempo di vita.

2.4 Riduzione dell'orario di lavoro: quali vantaggi

- **Aumento dell'occupazione** attraverso la redistribuzione del lavoro
- **Aumento della produttività** intesa sia come aumento della produttività dei singoli lavoratori che delle imprese.
- **Parità di genere:** Aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
- **Conciliazione vita-lavoro:** migliore equilibrio tra lavoro retribuito e vita privata, anche per le famiglie monoparentali

2.5 Riduzione dell'orario di lavoro: quali vantaggi

- **Ottimizzazione** dell'accesso e della fruizione dei servizi di welfare
- **Miglioramento** delle condizioni psico-fisiche e riduzione livelli di stress e burn-out
- **Creatività e auto-realizzazione:** Il tempo libero può essere un mezzo per l'auto-realizzazione, essenziale per la creatività e l'innovazione ed è utile allo sviluppo sociale e economico.

3.

Condizioni per lavorare meno
lavorare tutti



3.1 Gli asset principali per la diminuzione dell'orario di lavoro

- **Strumenti legislativi innovativi:** riforma degli ammortizzatori sociali che semplifichi il sistema e garantisca i livelli salariali, coperture economiche e temporali nei periodi di transizione da lavoro a lavoro.
- **Dialogo sociale:** rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali in un ottica di cogestione delle strategie di sviluppo
- **Comportamenti:** responsabilità, collaborazione, fiducia
- **Formazione:** lavorare sulla qualificazione delle competenze dei lavoratori promuovendo formazione continua e permanente mirata al reskilling professionale che sappia intercettare le trasformazioni del MdL.
- **Investimenti:** digitalizzazione e tecnologia per supportare la produzione e la produttività

3.2 Le questioni aperte

- La **definizione di strumenti legislativi** dove la contrattazione e l'accordo sindacale valorizzino i processi di cogestione per lo sviluppo
- **Risorse economiche finanziarie** per supportare la riforma degli ammortizzatori sociali e la riduzione degli orari di lavoro a parità di salario
- **Implementazione di un sistema di politiche attive** del lavoro e della formazione che riduca i periodi di disoccupazione e permetta la sostenibilità del sistema

*“Ci alziamo a mezzogiorno e iniziamo a lavorare all’una.
Un’ora di pausa pranzo e alle due abbiamo finito. Ci
divertiamo molto!” Il mago di Oz*

Non serve una magia per ridurre l’orario di lavoro.
Servono proposte concrete, attuabili, sostenibili e di
immediata applicabilità.

