

FMI: RIPRESA LENTA, RISCHIO OCCUPAZIONE

*In Italia i senza lavoro potrebbero arrivare al 10,5%.
Santini: necessario evitare i licenziamenti con gli ammortizzatori e proteggere le fasce più deboli*

Il Fondo monetario internazionale ha rivisto al rialzo le stime sull'economia globale: la crescita sarà del 3,1% e non del 2,5%, come invece previsto a luglio. Gli Stati Uniti usciranno dai blocchi più velocemente, con una performance dell'1,5%, mentre l'area dell'Euro si fermerà allo 0,3%. Anche il Giappone tornerà al segno positivo (+1,7%), comunque lontano dal risultato della Cina (+9%). Ma anche se il peggio è passato, avverte l'Fmi nel World economic outlook presentato ieri a Istanbul, ciò non vuol dire che la crisi sia definitivamente alle nostre spalle. Resta più che mai alto, infatti, l'allarme disoccupazione. La ripresa, si legge nel rapporto, sarà "lenta, con limitazioni al credito e, per un periodo, senza occupazione". L'Italia non farà eccezione. L'ulteriore ritocco alle previsioni sul Pil, ora stimato in crescita dello 0,2% (a luglio era al -0,1%) dopo il tonfo al -5,1% del 2009, non basterà ad evitare l'impennata al 10,5% del tasso di di-

soccupazione. La tendenza di fondo è confermata dai dati diffusi da Eurostat. Nell'area della moneta unica la percentuale dei senza lavoro è arrivata ad agosto al 9,6%, contro il 9,5% di luglio e il 7,6% dell'agosto del 2008; nell'Unione, complessivamente, i disoccupati sono il 9,1% della forza lavoro. Per Eurolandia si tratta del tasso più alto dal marzo del 1999, per i Ventisette dal marzo del 2004. Numeri sicuramente preoccupanti, ma certo meno delle previsioni formulate dall'Fmi, che per il prossimo anno immagina un tasso di disoccupazione al 12% di media nei paesi del Vecchio Continente. Il timore di una crescita senza lavoro si è avvertito chiaramente anche a Göteborg, dove erano riuniti i ministri delle Finanze dell'Unione europea per discutere del nuovo assetto della vigilanza finanziaria e della exit strategy con cui gestire il ritiro graduale degli stimoli all'economia. "Bisogna evitare che nel lungo termine la disoccupazione di-



venti strutturale e abbiamo bisogno di migliorare i meccanismi e gli incentivi per evitare i piani di prepensionamento", ha ammonito il commissario Ue agli Affari economici e monetari Joaquin Almunia al termine dei lavori dell'Eurogruppo, spiegando poi che "bisogna facilitare la permanenza al lavoro degli over 55". Di fronte ai dati del Fondo monetario, il segretario confederale della Cisl Giorgio Santini osserva che "è necessario evitare nelle imprese italiane i licenziamenti, continuando ad utilizzare in alternativa i necessari ammortizzatori sociali, soprattutto quelli che, come i contratti di solida-

rità, tengono legati i lavoratori alle loro aziende ed evitano lo smantellamento delle capacità produttive delle imprese". Quanto alla ricetta suggerita dal Fondo, che ha invitato i governi a concentrarsi sulle politiche di riduzione della povertà, Santini dice che il sindacato "non può che concordare con le due principali raccomandazioni dell'Fmi: la protezione delle fasce più deboli, a partire dai lavoratori migranti che rischiano di cadere nell'irregolarità a causa della perdita del posto di lavoro ed il sostegno alla domanda sostenendo i redditi delle famiglie, di lavoratori e pensionati, in particolari quelli più

bassi oltre che il credito alle piccole e medie imprese, capisaldi di una strategia complessiva di uscita dalla crisi". Sulla sponda del Governo, è il ministro del Welfare Sacconi ad assicurare che nessuno "abbasserà la guardia". "Oltre ad avere adeguate risorse per gli ammortizzatori sociali, credo che questa sia la stagione nella quale investire di più nelle competenze delle persone, perché questo - puntualizza Sacconi - non solo le rende occupabili ma dà al nostro sistema produttivo capacità competitive".

Carlo D'Onofrio

L'investimento migliore? È il capitale umano

Le aziende italiane hanno fatto di tutto in questo ultimo anno per affrontare la crisi e rimanere in piedi. La metà di loro ha chiuso drasticamente la porta ai nuovi assunti, il 47% ha ridotto i premi aziendali e gli eventi (38%) e il 35% ha azzerato la formazione dei dipendenti. Il 32% infine, contro una media europea del 24%, è ricorso ai prepensionamenti per alleggerire il costo del personale. I dati emergono da *Creating people advantage in time of crisis*, una ricerca europea condotta da Boston Consulting Group con le associazioni dei direttori risorse umane Aidp e Eapm, che ha coinvolto 3.348 direttori del personale e ha approfondito quali azioni hanno messo in campo nell'ultimo anno per fronteggiare la crisi e come dovranno muoversi in previsione della ripresa del ciclo economico. "In quest'ottica - ha sottolineato il titolare del Welfare Maurizio Sacconi - bisogna arrivare molto più preparati. Attingere risorse laddove c'è sottoimpiego di capitale umano e quindi tra i giovani, le donne, nel Mezzogiorno. Poi è fondamentale superare il mismatch di imprese che non trovano la forza lavoro qualificata di cui hanno bisogno. Convocheremo presto un tavolo con le regioni e le parti sociali proprio per sancire il principio del lavoro come parte integrante della formazione e il valore della formazione nell'impresa". Perché non è un mistero per nessuno, ed Emma Marcegaglia, numero uno di Confindustria, lo ha ribadito una volta di più, che "è il capitale umano il vero collo di bottiglia attraverso il quale passa la crescita di una azienda". Da noi, dice il capo degli industriali, grazie al sistema degli ammortizzatori l'occupazione ha tenuto meglio rispetto ad altri paesi europei e agli Usa. Ma i prossimi mesi, avverte, saranno forse ancora più difficili. Il rischio è quello di perdere il patrimonio di talento e di competenze che si sono fin qui maturate. Un lavoro che richiederà nuove "tarature" nel sistema attuale di gestione delle risorse umane, imbrigliata com'è in una pianificazione con il "fiato troppo corto". "Il 62% delle aziende italiane pianifica gli investimenti a un anno, basandosi solo sul budget - precisa Lamberto Biscarini che per Bcg ha curato la parte italiana -. È sbagliato. Bisogna riuscire a pianificare sul medio-lungo termine, anche per non arrivare impreparati al momento in cui la metà della forza lavoro avrà più di 50 anni". Una realtà, quella del cosiddetto invecchiamento demografico, che coinvolgerà in primo battuta la Pubblica amministrazione, sanità e scuola in testa. Poi arriverà ai servizi e all'industria. Insomma: nel giro di 10 anni la vera risorsa che potrebbe venire a mancare saranno proprio le persone.

Floriana Isi

Fondazione
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/99

ADAPT

L'Ue verso nuove regole per i congedi parentali

I cambiamenti demografici ed il coinvolgimento sempre maggiore delle donne nel mercato del lavoro rinnovano l'urgenza di risposte adeguate alle tradizionali questioni della conciliazione e della uguaglianza sul luogo di lavoro. È un tema centrale delle politiche europee. Lo scorso 18 giugno le parti sociali europee a livello intersettoriale, BusinessEurope, Ueapme, Ceep, Ces, hanno firmato un nuovo accordo quadro sul congedo parentale che sostituisce il precedente del 14 dicembre 1995. Il 30 luglio la Commissione ha adottato la proposta di direttiva al Consiglio per il recepimento dell'accordo. L'intesa raggiunta il 18 giugno rappre-

senta il risultato di un lungo lavoro per promuovere l'effettività del diritto al congedo parentale per entrambi i genitori e favorire il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli. Un cambiamento di paradigma per promuovere concretamente parità di trattamento e opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro. L'accordo, infatti, si inserisce a pieno titolo nel percorso per raggiungere gli obiettivi occupazionali di Lisbona e concretizza il passaggio necessario attraverso soluzioni che tengano realmente conto della diversificazione delle strutture familiari come condizione per realizzare una effettiva parità di genere nei rapporti di lavoro.

La novità principale è l'aumento della durata del congedo. L'accordo estende da 3 a 4 mesi il diritto individuale dei lavoratori di entrambi i sessi al congedo parentale. Inoltre, stabilisce, al termine del congedo, il diritto dei lavoratori a chiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato e l'obbligo, per i datori di lavoro, di prendere in considerazione seriamente tali richieste e farvi fronte tenendo conto delle esigenze aziendali e dei lavoratori. Non solo. L'accordo ribadisce in maniera decisa la necessità di tutelare i lavoratori rispetto a trattamenti peggiorativi (non solo il licenziamento) causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale. Le esperienze negli Stati membri hanno dimostrato che il livello di reddito mantenuto durante il congedo parentale costituisce uno dei fattori che maggiormente ne influenza l'esercizio. Generalmente la scelta ricade sulla donna, meno retribuita e meno "in carriera". Per contro, l'accordo potrà da-

re un nuovo impulso a sfruttare le potenzialità in campo di conciliazione che derivano anche dalle nuove tecnologie attraverso le quali sperimentare modelli lavorativi a basso impatto sulle relazioni familiari. Non solo. Si auspica una più decisa consapevolezza nel processo di condivisione all'interno della coppia dei carichi di famiglia, per evitare che le esigenze familiari diventino motivo per le donne di abbandono della carriera lavorativa. Dalla nuova disciplina ci si aspetta una ricaduta positiva sul mercato del lavoro, che dovrà essere attentamente monitorata dopo l'adozione della direttiva e nel processo di adeguamento da parte dei Paesi membri.

Marina Bettoni
Chiara Bizzarro

Approfondimento

Il documento relativo alla proposta di direttiva, che reca il testo dell'accordo, può essere consultato in *Bollettino Adapt*, 14 settembre 2009, n. 25, www.adapt.it.