



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario sul Mercato del Lavoro

nuova serie, anno VII, n. 4 – ottobre 2017 – notiziario trimestrale on-line

L'impatto della quarta rivoluzione industriale sul mercato del lavoro: le considerazioni tratte dall'indagine conoscitiva del Senato

Il 16 ottobre la Commissione lavoro del Senato ha concluso le attività relative all'indagine - che fa il paio con la precedente realizzata dalla Commissione industria della Camera - su un tema ormai costantemente al centro del dibattito pubblico: l'impatto sul mercato e sull'organizzazione del lavoro di tecnologie sempre più disponibili a basso costo e destinate a evolvere con ritmi e contenuti imprevedibili. L'indagine, che utilizza principalmente dati comparativi di fonte OCSE, muove dall'idea di fondo che il motore dell'utilizzo della tecnologia, e dell'influenza di tale utilizzo sul lavoro, si colloca nelle scelte compiute dal decisore politico, e che anche il cambiamento rivoluzionario in atto - per quanto assolutamente nuovo nella storia della civiltà umana - vada "governato" mediante opportune valutazioni di politica economica.

Il documento compie una analisi storica del controverso rapporto fra innovazione tecnologica e lavoro, e dei fattori che hanno in pochi decenni concorso a minare i pilastri su cui si fondava l'assetto nato dalla precedente rivoluzione industriale, nel quale la tecnologia andava ad affiancarsi al lavoratore e non a sostituirlo. Dall'introduzione delle prime tecnologie dell'informazione nei sistemi produttivi, che hanno portato agli iniziali esempi di digitalizzazione dei processi e di robotica industriale, l'indagine ricostruisce i meccanismi che hanno fatto andare in crisi un mercato del lavoro che ha finora continuato a basarsi su percorsi lineari: essenzialmente sulla staffetta generazionale fra nuovi ingressi e pensionamenti, sulla specificità delle competenze fornite dal sistema di istruzione/formazione e sul funzionamento degli ammortizzatori sociali come strumento di intervento nei casi di "fallimento del mercato".

I cambiamenti in atto in questi anni ci pongono invece di fronte a un modello nuovo di economia che si concretizza nell'interconnessione, la quale sostituisce alle tradizionali filiere produttive le catene globali del valore ed estende il processo di internazionalizzazione ben oltre la produzione, coinvolgendo appieno i suoi fattori, a partire soprattutto dal fattore lavoro.

Lo scenario descritto di trasformazione imponente non ha precedenti storici e coinvolge naturalmente anche l'Italia,

che tuttavia affronta la rivoluzione, rispetto ai vicini Paesi europei, in condizioni di annosa criticità e di svantaggio comparativo. Le condizioni di partenza negative sono note e possono essere sintetizzate in poche battute: una minore occupazione rispetto alla media europea, una disoccupazione elevata e elevatissima in alcune fasce demografiche, una ingente percentuale di soggetti inattivi, un marcato invecchiamento progressivo medio della popolazione attiva che ha, in 25 anni, innalzato l'età media del lavoratore italiano da 38 a 44 anni, un persistente dualismo generazionale, territoriale e di genere, una elevata

[Continua a pag. 2](#)

Sommario:

- ❑ L'impatto della quarta rivoluzione industriale sul mercato del lavoro: le considerazioni tratte dall'indagine conoscitiva del Senato
- ❑ Donne e giovani nel rapporto OCSE 2017 per l'Italia sulle competenze professionali
- ❑ Un esercizio preliminare sulla correlazione esistente fra competenze e professionalità. Materiali e metodi
- ❑ I lavoratori immigrati sul mercato del lavoro italiano: alcuni dati 2016
- ❑ La sentenza della Corte di giustizia UE per competenza per i contenziosi
- ❑ L'impresa sociale dopo la riforma del Terzo Settore
- ❑ Direttiva distacchi in ambito UE, le nuove clausole di contrasto al *dumping* sociale
- ❑ Lotta alle disuguaglianze e nuove competenze al centro delle future politiche del lavoro
- ❑ Presenza femminile in azienda: i dati del IV rapporto Utilitalia
- ❑ CIG: a settembre netto il calo tendenziale delle ore autorizzate, in lieve aumento la disoccupazione involontaria
- ❑ Comunicazioni obbligatorie: continua la crescita delle attivazioni, ma in aumento anche le cessazioni
- ❑ Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (agosto – ottobre 2017)

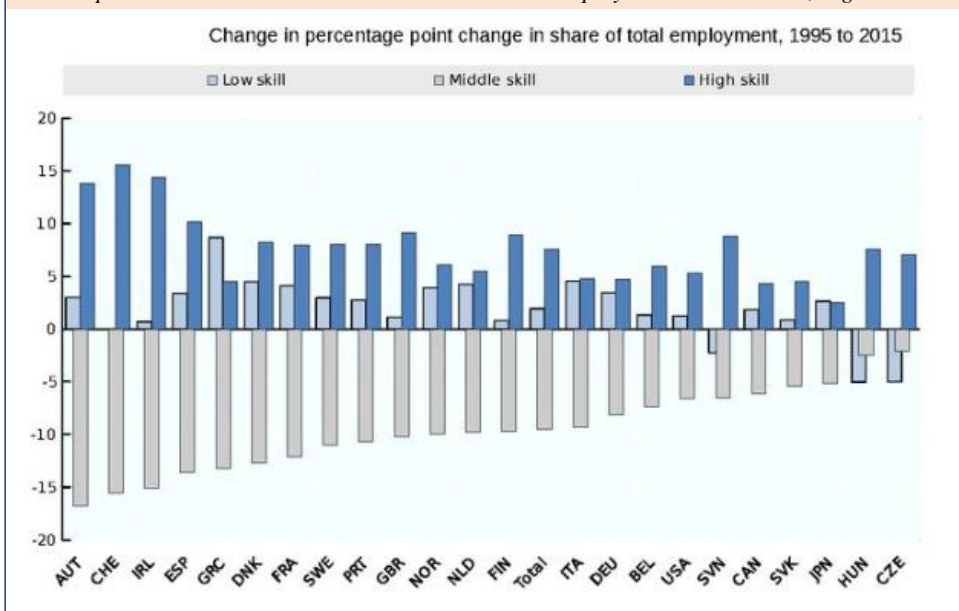
Continua dalla prima pagina

quota di occupati nell'industria manifatturiera.

Alle criticità strutturali del mercato del lavoro italiano si sommano le profonde trasformazioni indotte dalla lunga crisi recente, che a loro volta possono così essere sintetizzate: il numero di operai in un decennio si è contratto di circa un milione di unità, interessando per circa la metà le professionalità tecniche e qualificate; si è incrementato di almeno 480 mila unità il numero di lavoratori non qualificati o a bassa qualifica e si è fortemente accresciuta la quota delle professioni esecutive nel settore terziario. L'indagine pone in luce come alla debolezza strutturale italiana abbiano concorso altri due elementi, uno di ordine storico, l'altro psicologico/antropologico: 1) l'anomalo investimento rispetto agli altri Paesi europei in tecnologie di processo *labour saving* durante gli anni del secondo dopoguerra,

competitività delle imprese. Esiste una vasta letteratura che dimostra come l'andamento della produttività di una unità aziendale sia una variabile dipendente (anche) dalle competenze dei lavoratori e dal modello di organizzazione del lavoro adottato. I dati OCSE mostrano per contro come la crescita dell'occupazione in Italia si sia nell'ultimo decennio "polarizzata" attorno alle attività a bassa specializzazione e in quelle a professionalità molto elevata, in corrispondenza di una drastica riduzione della quantità di occupati nella fascia intermedia, che in Italia era la componente principale della popolazione lavorativa e ampiamente superiore alla media europea. La necessità di intercettare i fabbisogni di nuove competenze – sia tecnico-specialistiche che trasversali - e la riduzione dello iato esistente fra velocità dell'innovazione nel mercato e velocità dell'apprendimento, diventano la chiave di volta per provare oggi a gestire economicamente e socialmente la rivoluzione in atto.

La polarizzazione nel mercato del lavoro – OCSE Employment Outlook 2017, Fig. 3.A1



insieme a una certa resistenza da parte del mondo datoriale a ricorrere a rapporti di lavoro a tempo parziale: entrambi gli elementi si spiegherebbero con una tendenza del datore a contenere il numero dei lavoratori di cui occuparsi; 2) la predisposizione italiana, più o meno latente, a considerare lo sviluppo tecnologico come un fenomeno incontrollabile, indotto da fattori esogeni e quindi più subito che governato e possibilmente sfruttato. Quest'ultima propensione porta ancora oggi a sottovalutare le possibilità implicite in una sana gestione dell'effetto sostituzione che da sempre l'innovazione comporta nell'occupazione (si pensi ai dati storici ricostruiti, che ipotizzano al 65% gli occupati in Europa nel settore agricoltura durante il periodo tardo medievale, a fronte di un 3% attuale e di un volume di produzione infinitamente maggiore).

Poiché la crescita degli occupati negli ultimi anni ha interessato soprattutto le occupazioni a bassa produttività, si pone in modo pressante il problema di come l'innovazione, anche nella modalità digitale, possa diventare anche in Italia uno strumento che contribuisca al miglioramento dei fattori della produzione e alla

L'indagine delinea come questo processo inarrestabile – che concretamente si articola soprattutto in riduzione dei cicli di vita dei prodotti, nella breve durata e nell'intercambiabilità tra i modelli di *business* e nello sviluppo di reti di imprese - abbia conseguenze anche sul diritto del lavoro, ad esempio comportando, come fenomeno indotto dalla riduzione drastica dei costi di transazione, una destrutturazione delle forme di protezione del lavoro tradizionali, incentrate sui concetti di luogo e di orario di lavoro, delle tipologie contrattuali e dei tradizionali modelli di politiche del lavoro. I cambiamenti del mercato sono, soprattutto, difficilmente codificabili con uno strumento rigido come quello

legislativo. In tale scenario, un ruolo centrale per regolare in modo adattivo e duttile i rapporti di lavoro assume la contrattazione collettiva, nella direzione nuova su cui si è già avviato, ad esempio, il rinnovo del CCNL dei metalmeccanici: formazione continua di qualità ed esigibilità del diritto all'apprendimento, riconoscimento della centralità di accordi di prossimità (azienda, filiera, territorio) finalizzati all'incremento di produttività e alla condivisione dei benefici con i lavoratori, interpretazione dinamica degli inquadramenti professionali. La pratica contrattuale deve diventare lo spazio nuovo per disincentivare i comportamenti opportunistici e al contrario incentivare la convergenza degli interessi, la condivisione, l'adattabilità e la partecipazione.

Il Notiziario sul mercato del lavoro è realizzato dall'Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero la dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, e i seguenti funzionari: Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Sandro Tomaro, Magda Trotta

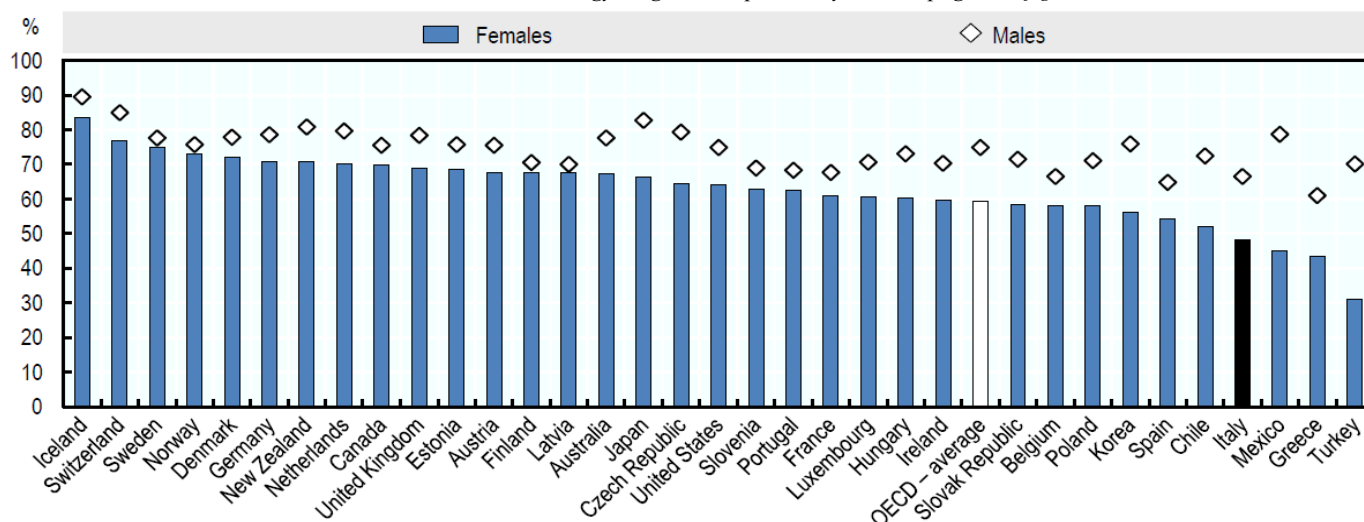
Donne e giovani nel rapporto OCSE 2017 per l'Italia sulle competenze professionali

Il rapporto OCSE sulle competenze professionali dedicato all'Italia, presentato il 5 ottobre scorso, evidenzia alcune criticità che rischiano di rallentare il percorso di crescita del nostro Paese in una fase di profonda trasformazione dei processi produttivi, sempre più correlati alle caratteristiche demografiche della popolazione lavorativa e all'introduzione massiccia di nuove tecnologie. Preliminarmente, in riferimento alla struttura del sistema produttivo italiano, l'OCSE sottolinea la necessità di superare l'impasse determinato da una "scarsa offerta di competenze

attraverso l'adozione di riforme mirate o, più efficacemente, attraverso il completamento delle numerose riforme avviate negli ultimi anni. Per ciascuna "sfida" il rapporto offre un'accurata descrizione del contesto di riferimento, delle azioni già messe in campo, dei risultati ottenuti e delle criticità persistenti, suggerendo ulteriori progetti ed iniziative da implementare per colmare il *gap* ancora esistente rispetto ai migliori *target* riscontrabili nel panorama internazionale. In questa breve analisi concentreremo l'attenzione su due aspetti del rapporto OCSE relativamente poco enfatizzati dai media e dai commenti degli osservatori che ne hanno accompagnato la presentazione, ma che, nondimeno, rappresentano passaggi cruciali anche ai fini di una migliore percezione dell'entità dei nostri problemi in un'ottica comparativa con gli altri Paesi. Il primo aspetto

Tasso di occupazione 2016 per la fascia di età compresa fra 25 e 64 anni secondo il genere

Fonte: OCSE, "Skills strategy diagnostic report: Italy", 2017, pag. 135, fig. 23/C.



accompagnata da una bassa domanda da parte delle imprese", dove lo scarso livello delle competenze, sia da parte degli imprenditori che dei dipendenti, si riflette nella carenza di investimenti in termini di miglioramento dei processi produttivi e di introduzione di tecnologie che richiedono elevate abilità professionali (1). La bassa domanda di elevate competenze comporta, in Italia, la peculiare conseguenza di un *surplus* di offerta delle stesse. Osserva infatti l'OCSE che i lavoratori in possesso di un livello di istruzione e di una qualifica superiore a quelli per cui vengono utilizzati rappresentano "una parte sostanziale della forza lavoro italiana. Inoltre, circa il 35% dei lavoratori lavora in campi che non sono collegati ai loro studi." (2)

La strategia suggerita dall'OCSE all'Italia si basa su quattro grandi "pilastri": sviluppo di competenze elevate; attivazione dell'offerta; uso efficace delle competenze; rafforzamento del sistema. Nell'ambito di questo quadro, sulla base del contributo fornito dai gruppi di lavoro attivati in collaborazione con il nostro Paese, l'OCSE individua per l'Italia 10 "sfide", che rappresentano altrettanti obiettivi da raggiungere

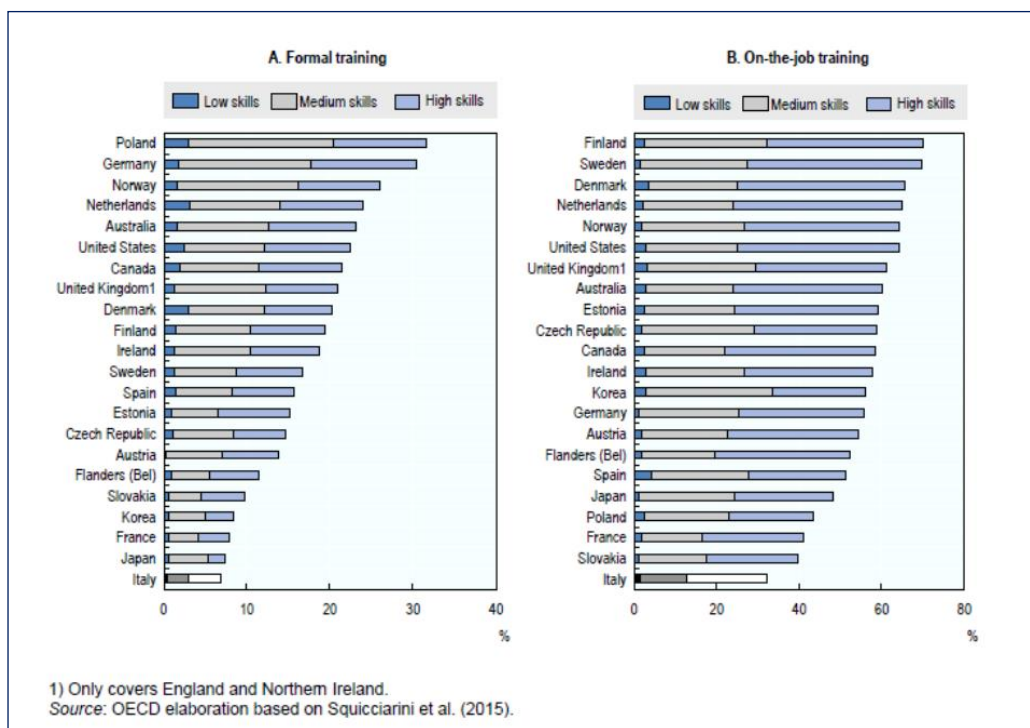
riguarda il basso livello di competenze che ancora si riscontra nella popolazione lavorativa in età adulta ("Challenge 3: Boosting the skills of low-skilled adults"); il secondo riguarda la difficoltà di inclusione delle donne e dei giovani nel mercato del lavoro ("Challenge 5: Encouraging the participation of women and youth in the labour market").

Il rapporto OCSE osserva che in Italia oltre 13 milioni adulti in età lavorativa possiedono scarse competenze di base. Questa popolazione a bassa qualifica, composta principalmente da anziani e immigrati, si concentra per lo più in imprese di piccole dimensioni e in regioni e settori produttivi "meno economicamente avanzati". Il 39% circa dei 25-65enni presenta bassi livelli di alfabetizzazione e/o di capacità di calcolo, mentre solo il 14% di essi è coinvolto in percorsi di apprendimento (un dato peggiore si riscontra in due soli Paesi OCSE coinvolti nel programma PIAAC) (3). Peraltro, la maggior parte degli adulti poco qualificati riferisce di non aver mai partecipato a percorsi di formazione professionale, né di aver mai desiderato di farlo, il che sembra indicare che la domanda di competenze da parte

dei datori di lavoro non stimola sufficientemente i dipendenti con basse qualifiche a migliorare le loro abilità. Coloro che invece dichiarano di voler partecipare a percorsi di formazione per accrescere le proprie capacità professionali, segnalano tuttavia la presenza frequente del grave ostacolo rappresentato dalla mancanza di tempo, dovuta agli impegni lavorativi e alle responsabilità familiari. Queste ultime, in

elevata tendenza a fare affidamento sui fondi sociali europei per finanziare la maggior parte dei loro programmi e attività di apprendimento per adulti. “Ad esempio, il 70% al 90% delle politiche di apprendimento per adulti trattate a livello regionale sono attuate attraverso fondi europei. Ma se i fondi strutturali diminuissero o venissero diversamente assegnati in futuro, il sistema italiano di finanziamento

Incidenza della formazione per tipo di formazione e livello di competenza (Quota di occupazione totale su paesi PIAAC 1ª tornata, media 2011-2012). Fonte: OCSE, “Skills strategy diagnostic report: Italy”, 2017, p.164, fig. 33



potrebbe essere esposto al rischio di sostenibilità. Per ridurre la quota di adulti in Italia che hanno livelli di bassa capacità, il paese avrà bisogno di finanziare in modo sostenibile una più ampia gamma di attività di apprendimento per adulti destinati a adulti scarsamente qualificati.” (4).

Per quanto riguarda il tema dell'inclusione lavorativa delle donne e dei giovani, il rapporto osserva, preliminarmente, che in Italia queste categorie necessitano di un sostegno mirato per poter esprimere in pieno il proprio potenziale di competenze nel mercato del lavoro. Tra i fattori che influiscono negativamente sulla partecipazione delle donne si sottolinea il forte sbilanciamento del sistema

particolare, vengono indicate come causa principale della mancata partecipazione a progetti formativi soprattutto da parte delle donne, assai meno dagli uomini.

La quota di lavoratori con bassi livelli di abilità impiegati da microimprese (1-10 persone) in Italia è pari al 34% e, tranne che in tre soli casi, supera quella di tutti gli altri Paesi OCSE. Il 22% circa dei lavoratori adulti a bassa qualifica sono impiegati nella manifattura, mentre la quota di occupazione totale che riguarda tale settore è del 19%. Infine, la quota di adulti poco qualificati nelle regioni meno sviluppate in Italia, come la Calabria (66%), supera di 3 volte la quota che si registra nelle regioni più economicamente sviluppate (ad esempio le Marche, con il 21%). Anche in Italia, come negli altri Paesi OCSE, la quota di adulti a bassa qualifica aumenta con l'età e questo riflette, in parte, la crescita del livello di istruzione tra le giovani generazioni. In ogni caso, la quota di adulti poco qualificati in Italia è “significativamente maggiore della media OCSE in tutte le fasce d'età”.

Sebbene spesso i costi della formazione non vengano percepiti come un ostacolo all'apprendimento, potrebbero diventare un problema in futuro a causa delle difficoltà di bilancio delle Regioni e della loro

dei congedi retribuiti per la cura dei figli verso la componente genitoriale femminile, la carenza di strutture per l'infanzia a prezzi accessibili e la scarsa diffusione di accordi di lavoro che valorizzino le esigenze di *work-life balance* in termini di flessibilità. Il tasso di esclusione delle donne dal mercato del lavoro italiano rappresenta un'anomalia nel panorama OCSE dove, con appena il 47,8% di donne occupate, l'Italia fa registrare il quarto valore più basso, dopo Messico, Grecia e Turchia (5). La persistenza di un tale *gap* di genere appare ancor meno giustificabile alla luce del fatto che, in Italia, la componente femminile fa registrare risultati mediamente migliori di quella maschile nei percorsi di istruzione e di formazione (cfr. figura 23). Per conseguenza, molte donne ritengono di non avere la necessaria stabilità economica per avviare una famiglia e ritardano la nascita dei figli in attesa di un'occupazione. Non a caso, l'età media delle donne italiane al primo parto è di 30,7 anni, il valore più alto nella zona dell'OCSE dopo la Corea. Questa tendenza al rinvio, a sua volta, diminuisce la probabilità complessiva di avere dei figli, come dimostra il tasso di fertilità italiano che, con 1,4 nascite per donna, è fra i più bassi nella zona dell'OCSE. La percentuale di donne senza figli in Italia è elevata: quelle nate nel 1965, ad

esempio, sono circa il 24%, contro il 10% delle coetanee francesi. L'OCSE ritiene che la debolezza dell'economia italiana sia dovuta anche al fatto che ad un numero troppo elevato di donne sia ancora preclusa la possibilità di valorizzare le proprie competenze, principalmente a causa della loro esclusione dalla forza lavoro, e che ciò "rappresenta un grande spreco di capitale umano". Se i tassi di partecipazione femminile al lavoro si allineassero a quelli degli uomini entro il 2030, "la forza lavoro italiana aumenterebbe del 7% e il PIL pro capite dell'1% all'anno, uno dei guadagni più elevati nella zona dell'OCSE" (6).

Le donne sono spesso considerate la principale "badante familiare" e spesso rinunciano alle loro carriere per adempiere a questo ruolo. Sulle basi di indagini condotte dall'Istat nel 2015, il rapporto OCSE evidenzia che il 44% delle donne affermano di aver dovuto smettere di lavorare, rifiutare un'offerta di lavoro, accettare posti di lavoro con meno responsabilità o rinunciare a opportunità di carriera per motivi familiari. Gli stessi dati OCSE, del resto, confermano che in Italia le donne dedicano molto più tempo degli uomini alle cure domestiche (5,2 contro 1,7 ore al giorno) e lo fanno "anche a prescindere dal (e nonostante il) loro status occupazionale: per esempio, le donne tra i 25-49 anni, dedicano il doppio del tempo a questo tipo di attività lavorative (non retribuite) rispetto agli uomini, indipendentemente dal fatto se siano o meno occupate. E che il tempo speso per il "lavoro non retribuito" influenzi negativamente la partecipazione femminile al lavoro è dimostrato dal fatto che "in tutta l'area OCSE, meno ore di faccende e assistenza ai bambini sono associate a tassi di occupazione femminili più elevati" (7).

Anche la struttura dei sistemi di congedo parentale può influenzare notevolmente la possibilità/probabilità per le madri lavoratrici di rientrare al lavoro dopo il parto o iniziare per la prima volta un'attività lavorativa. Da questo punto di vista, l'OCSE rileva come in Italia il sistema dei congedi retribuiti per la cura dei figli sia "fortemente sbilanciato" verso le donne, per le quali esso appare addirittura "relativamente generoso" rispetto agli standard internazionali (la sua durata è pari a 21,7 settimane, contro le 17,7 della media OCSE) ed anche "relativamente ben pagato" (con copertura che arriva all'80% della retribuzione, mentre in diversi Paesi OCSE non supera il 50%). Il sistema italiano andrebbe quindi riequilibrato attraverso un allungamento del congedo di paternità, ancora troppo breve. Al riguardo, l'OCSE osserva che le recenti innovazioni normative che hanno elevato da 1 a 2 giorni il congedo di paternità obbligatorio rappresentano "un passo nella giusta direzione", ma che "i diritti dei padri (...) rimangono troppo bassi per gli standard internazionali" (8).

Quanto alla mancata inclusione dei giovani, l'OCSE evidenzia come la loro scarsa partecipazione al mercato del lavoro sia dovuta, in parte, alla distanza che ancora persiste tra il sistema di istruzione e il mondo del lavoro. Spesso scuole e università non riescono a trasmettere ai giovani quel bagaglio di "soft skills" (ad esempio *team-working*, puntualità, flessibilità), che sono

molto richieste dalle imprese. Inoltre, l'eccessiva lunghezza del periodo dedicato agli studi universitari produce l'effetto di ritardare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro; il che, abbinato all'ancora scarsa diffusione della pratica di affiancare allo studio un'attività di lavoro, fa sì che la maggior dei giovani esca dal sistema educativo senza aver potuto acquisire alcuna esperienza lavorativa. I tempi per la transizione tra scuola e lavoro in Italia sono tra i più lunghi del mondo, indipendentemente dal criterio di misurazione che può essere utilizzato. Il tempo necessario ad assorbire il 50% della popolazione giovanile italiana nel mondo del lavoro, dopo aver lasciato l'istruzione, è pari a 5,9 anni, ossia il più lungo di tutti i paesi OCSE e della maggior parte dei paesi in via di sviluppo per i quali esistono dati disponibili. A fronte della mancanza di posti di lavoro e di ritorni occupazionali spesso inadeguati rispetto al livello di istruzione posseduto, molti giovani, anche altamente qualificati, decidono di lasciare il proprio Paese alla ricerca di migliori opportunità di occupazione. Quello che distingue l'Italia da molti altri paesi OCSE, però, è che il numero di giovani in possesso di elevata qualifica che lasciano il Paese supera il numero di stranieri altrettanto qualificati che vi entrano: un saldo negativo che appare più tipico di un'economia in via di sviluppo. E non sorprende che nel 2017 l'indice globale di competitività del talento (GTCL), che fornisce un'analisi delle iniziative in atto nei vari paesi per formare, attirare e mantenere talenti, ponga l'Italia al 40° posto in tutto il mondo, dopo la Polonia e il Costa Rica e poco prima di Ungheria e Arabia Saudita.

(1) "Questa dinamica è in parte spiegata dal modo in cui il lavoro è progettato e organizzato e dal modo in cui le imprese sono gestite. In Italia, le imprese a conduzione familiare rappresentano oltre il 85% di tutte le imprese e circa il 70% dell'occupazione. Ma ai gestori delle imprese a conduzione familiare spesso mancano le competenze necessarie per adottare e gestire nuove tecnologie complesse. Inoltre, le scale salariali in Italia sono spesso correlate più all'anzianità che alle prestazioni individuali del lavoratore, riducendo così gli incentivi per i lavoratori ad utilizzare le loro competenze in modo più completo e intensivo sul lavoro." (OECD, "Skills strategy diagnostic report: Italy", 2017, pag. 20).

(2) OECD, "Skills strategy diagnostic report: Italy", 2017, pag. 20.

(3) Il programma OCSE per la valutazione internazionale delle competenze per adulti (PIAAC) ha sviluppato e svolge in 40 Paesi l' "Indagine sulle competenze degli adulti" ("Survey of Adult Skills"), che misura l'abilità degli adulti nelle competenze chiave di elaborazione delle informazioni - alfabetizzazione, calcolo e risoluzione dei problemi in contesti ad elevata tecnologia - e raccoglie informazioni e dati su come gli adulti utilizzano le proprie abilità a casa, sul lavoro e nella comunità in generale.

(4) OECD, cit., pag. 101.

(5) Con riferimento al tasso di inattività femminile, l'Italia si colloca addirittura al terzultimo posto della graduatoria OCSE, preceduta in negativo soltanto da Turchia e Messico (OECD, cit., pag. 134).

(6) OECD, cit., pag. 136.

(7) OECD, cit., pag. 136.

(8) OECD, cit., pag. 137: "In effetti, 2 giorni è la durata più breve fra quelle riscontrabili nei paesi dell'OCSE che hanno adottato il congedo di paternità, la cui durata in molti Paesi è di due settimane o più".

Un esercizio preliminare sulla correlazione esistente fra competenze e produttività. Materiali e metodi.

L'OCSE ha recentemente aggiornato la banca dati sulle competenze e le abilità necessarie sui posti di lavoro, pubblicando i dati relativi al 2013 (1). Su un campione di 26 Paesi europei (2) sono stati posti in relazione la produttività del lavoro, misurata come PIL espresso in dollari USA per ora lavorata, con i seguenti indicatori di competenze e abilità: leggere, scrivere, fare calcoli, apprendere, coordinare, dare istruzioni, risolvere problemi, valutare e decidere, gestire il tempo, gestire persone (3).

I dati sono stati elaborati mediante una tecnica statistica denominata analisi in componenti principali.

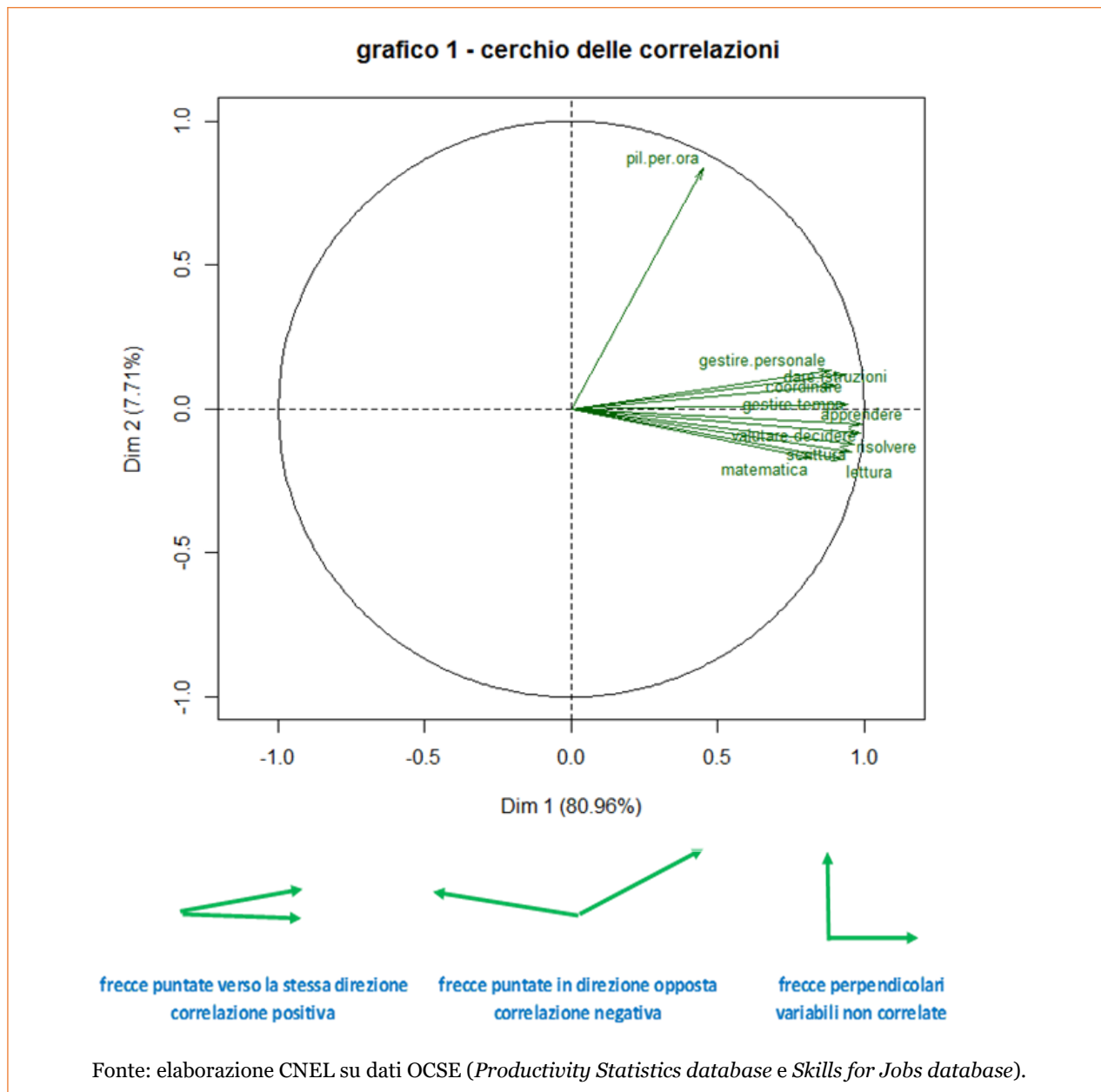
Il cerchio delle correlazioni (grafico 1) mostra la correlazione tra le variabili che misurano le diverse

competenze e abilità e la produttività del lavoro. Ogni variabile è rappresentata da una freccia: se due frecce puntano verso la stessa direzione, le variabili che esse rappresentano sono correlate positivamente fra loro, ossia al crescere di una variabile, in media anche l'altra cresce.

La tabella 1 mostra il coefficiente di correlazione lineare rilevato tra la produttività del lavoro e le variabili che misurano le abilità e le competenze. Per stabilire se la correlazione tra produttività del lavoro e competenze sia statisticamente significativa è stato effettuato un *test* statistico, il cui *p-value* è riportato in tabella.

Principali risultati. Correlazione positiva tra produttività e competenze.

All'aumentare delle competenze, in media aumenta la



produttività del lavoro. Nel grafico 1 tutte le frecce sono orientate verso la medesima direzione (est – nord est) e in tabella 1 tutti i coefficienti di correlazione tra produttività e competenze sono positivi e statisticamente significativi (4).

L'importanza delle *soft skills* o competenze trasversali.

Coordinare, apprendere e gestire: queste sono le competenze o abilità per le quali si evidenzia la maggiore correlazione con la produttività del lavoro. Tali variabili presentano una correlazione più elevata con la produttività (5) e nel grafico sono evidenziate dalle frecce più vicine al PIL per ora lavorata.

Le competenze di base (leggere, scrivere, fare calcoli) presentano un grado di correlazione con la produttività più basso, ma comunque significativo.

Le diverse competenze e abilità si possono riassumere in un indicatore di sintesi.

Nel grafico le frecce che rappresentano le specifiche abilità o competenze sono molto vicine e sovrapposte tra loro e all'asse orizzontale. Ciò significa che sono fortemente correlate tra di loro e fortemente correlate con l'asse orizzontale. Tale asse è denominato primo componente principale e rappresenta una sorta di variabile media delle specifiche competenze (6). Esso ne rappresenta un'ottima sintesi, in quanto ne spiega l'81% della variabilità.

Correlazione positiva tra la produttività e la misura di sintesi delle competenze.

Anche usando l'indicatore sintetico delle competenze, in luogo delle misure delle specifiche competenze e abilità, si rileva l'indicazione che al crescere delle competenze in media la produttività del lavoro aumenta: il coefficiente di correlazione è pari a 0.45 e risulta statisticamente significativo al 5%. Il coefficiente di correlazione al quadrato è pari a 0.20. Se letto alla lettera, tale risultato significherebbe che il 20% della produttività del lavoro sarebbe spiegata dalle competenze. Più prudentemente è preferibile concludere che le competenze costituiscono un fattore che incide in modo significativo sulla produttività del lavoro.

Si tratta solo di un'analisi preliminare.

Occorre cautela nel ritenere che i risultati elaborati sulla base di questo campione abbiano una validità generale. In primo luogo occorrerebbe disporre di microdati relativi a un campione sufficientemente ampio di individui, mentre qui vengono utilizzati dati aggregati per Paese.

In secondo luogo nel presente esercizio non si tiene conto del carattere multifattoriale della produttività, cioè che dei fattori non considerati nel modello potrebbero avere effetti distorsivi sulle stime ottenute. Purtroppo i dati sulle abilità e le competenze sui posti di lavoro sono disponibili solo per un anno (il 2013); non appena saranno disponibili per almeno un altro anno di riferimento, sarà possibile utilizzare tecniche statistiche che sulla base di un *panel* (ossia di un campione osservato in almeno due tempi) sono in grado di "pulire" le stime dall'influenza delle variabili delle quali non si è tenuto conto.

Riteniamo tuttavia che esercizi effettuati su dati reperibili

a basso costo da fonti istituzionali affidabili ed elaborati con tecniche statistiche di base di tipo descrittivo rappresentino delle buone analisi preliminari. I risultati preliminari consentono di ragionare su quali ipotesi di lavoro meritano di essere approfondite con tecniche statistiche più sofisticate, e eventualmente con investimenti in rilevazioni di dati *ad hoc*.

(1) La presentazione del *database* può essere consultata all'indirizzo <http://www.oecd.org/employment/skills-and-work.htm>. In alternativa si può consultare il *report* pubblicato nel luglio 2017 *Getting skills right: the OECD skills for jobs indicators*, <http://dx.doi.org/10.1787/25206125>.

(2) I Paesi presi in considerazione sono: Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Irlanda, Italia, Lettonia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Gran Bretagna, Lituania.

(3) Tutti i dati sono di fonte OCSE; in particolare: il PIL per ora lavorata è stato scaricato dal *Productivity Statistics database*, i dati sulle competenze sono stati scaricati dallo *Skills for Jobs database*. Entrambe le basi di dati sono accessibili presso <http://stats.oecd.org>.

(4) I *p-value* sono inferiori al 10% e in alcuni casi al 5%.

(5) Il coefficiente di correlazione è pari o superiore a +0.4 e risulta statisticamente significativo con un *p-value* inferiore al 5%.

(6) In linguaggio tecnico, si tratta della combinazione lineare delle variabili originali che ne rappresenta la maggior quota di varianza.

Tabella 1 – Coefficiente di correlazione tra il PIL per ora lavorata e le misure di competenza e abilità

Misure di competenza e abilità	coefficiente di correlazione	p-value
Misura sintetica – 1° asse fattoriale	0.45	0.020
coordinare	0,44	0,025
apprendere	0,41	0,038
gestire personale	0,41	0,040
gestire tempo	0,40	0,042
dare istruzioni	0,38	0,053
valutare e decidere	0,38	0,055
lettura	0,36	0,070
matematica	0,36	0,069
risolvere	0,35	0,084
scrittura	0,34	0,084

Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE (*Productivity Statistics database* e *Skills for Jobs database*).

I lavoratori immigrati sul mercato del lavoro italiano: alcuni dati 2016

I dati della rilevazione continua sulle forze lavoro 2017 sulla presenza straniera in Italia riferiti al 2016 evidenziano un saldo migratorio pari a +135 mila unità a fronte delle 133 mila del 2015. A gennaio 2016 gli stranieri presenti sul territorio italiano erano 5 milioni e 26mila, l'8,3% della popolazione complessiva. A tale consistenza, che supera di oltre mezzo milione di unità quella rilevata in nazioni più estese come Spagna (4,418 milioni) e Francia (4,408 milioni), si affianca la stima dell'incidenza della componente straniera sugli andamenti occupazionali nazionali (1). In un quadro 2015-2016 caratterizzato dal consolidamento del tasso di crescita degli occupati stranieri e di un *trend* decrescente della disoccupazione, nel 2016 si registra un tasso di disoccupazione della popolazione straniera in riduzione: gli individui in cerca di lavoro di cittadinanza UE erano il 7,4% nel 2007, il 15,8% nel 2013 e il 14% nel 2016. Gli extracomunitari in cerca di lavoro sono passati dall'8,6% del 2007 al 17,9% del 2013 al 16% nel 2016. A sostegno del *trend* ha avuto probabilmente effetto la moderata crescita del PIL.

La quota di forza lavoro straniera è cresciuta nell'ultimo decennio in modo da rafforzare le differenze settoriali: la presenza di stranieri è triplicata nel settore dell'agricoltura (16,6% nel 2016), raddoppiata nel commercio (7,2%) e passata dal 5,9% del 2007 al 10,7% nei servizi.

Resta alta la sperequazione retributiva rispetto alla forza lavoro italiana, con riduzioni retributive medie del 25,2% per

i lavoratori extracomunitari e del 19,9% per i lavoratori di area UE. La forza lavoro straniera è occupata per circa l'80% con qualifica di operaio e per lo 0,9% nelle qualifiche di dirigente o quadro. L'introduzione della nuova sezione "Soddisfazione per il lavoro svolto" nell'indagine ISTAT evidenzia che il 23,4% dei lavoratori extra UE sono soddisfatti della propria retribuzione (contro il 30,4% degli italiani), mentre resta alto il grado di insoddisfazione anche per ragioni attinenti alla mobilità professionale, allo sviluppo delle carriere e delle qualifiche. Il differenziale retributivo di genere si acuisce per le lavoratrici non comunitarie, le quali percepiscono mediamente il 28% meno delle italiane.

I dati INPS che consentono di quantificare i beneficiari di strumenti di sostegno al reddito a dicembre 2016 mostrano un calo degli accessi alla disoccupazione ordinaria non agricola (-7% sul 2015), alla indennità di mobilità (-19%) e all'integrazione salariale ordinaria (-19,6%). I dati INAIL registrano rispetto al 2015 un aumento delle denunce d'infortunio dello 0,7%, pari a circa 4.000 casi in più in agricoltura, industria e servizi, gestione per conto dello Stato. I servizi pubblici per l'impiego sono ancora uno scarso riferimento per i disoccupati stranieri: nel 2016 252mila stranieri, dei quali circa 80mila comunitari, hanno avviato un contatto, 183mila non l'hanno fatto.

(1) "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia", VII rapporto annuale della DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. (con la collaborazione di: DG dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, INPS, INAIL, UNIONCAMERE e con il coordinamento di ANPAL Servizi).

La sentenza della Corte di giustizia UE per competenza sui contenziosi riguardanti il rapporto di lavoro

Con una sentenza del 14 settembre 2017, riguardante la competenza giurisdizionale sui contenziosi promossi in relazione allo svolgimento di un rapporto di lavoro sul territorio di più Stati membri, la Corte di Giustizia europea ha riconosciuto il diritto del lavoratore di citare in giudizio il proprio datore di lavoro dinanzi al giudice dello Stato membro dove il lavoratore stesso svolge abitualmente la propria attività. Com'è noto, la sentenza è nata a seguito del contenzioso a suo tempo promosso da alcuni membri dell'equipaggio della compagnia aerea irlandese Ryanair sulla competenza giurisdizionale riguardante le clausole del contratto di lavoro.

Contrariamente alla tesi sostenuta da Ryanair, la Corte ha ritenuto che la nozione di "luogo dove il lavoratore svolge abitualmente la propria attività" si riferisce al luogo "nel quale o a partire dal quale il lavoratore di fatto adempie la parte sostanziale dei propri obblighi nei confronti del datore di lavoro". Nel caso di specie, trattandosi di rapporto di lavoro nel settore del

trasporto aereo, non è possibile equiparare il territorio di uno Stato membro nel quale gli aeromobili della compagnia "hanno la nazionalità" (in q.c. l'Irlanda) con il territorio di un altro Stato membro a partire dal quale il personale di volo "svolge abitualmente la propria attività" (in q.c. il Belgio). Di conseguenza, il ricorso presentato da un membro del personale di volo di una compagnia aerea va presentato dinanzi al giudice del luogo in cui (o a partire dal quale) il lavoratore svolge abitualmente la propria attività.

Con particolare riguardo al trasporto aereo, il punto 63 della sentenza sottolinea come già in precedenti pronunce la Corte avesse "indicato molteplici indizi" volti a stabilire in quale Stato si trovi il luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni e nel quale ritorna al termine delle missioni stesse, riceve le istruzioni e organizza il suo lavoro, "nonché il luogo dove si trovano gli strumenti lavorativi". Al riguardo, il successivo punto 64 precisa che "occorre tener conto anche del luogo in cui sono stazionati gli aerei a bordo dei quali l'attività viene svolta abitualmente". E sebbene la nozione di "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività" non possa essere equiparata a quella di "base di servizio", quest'ultima può avere un "ruolo significativo" ai fini della determinazione della prima (punto 69).

L'impresa sociale dopo la riforma del Terzo Settore

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 cambia la disciplina dell'impresa sociale, si sciolgono nodi creati dalla normativa previgente e si rilancia questo tipo di impresa come modello organizzativo proprio del terzo settore imprenditoriale. Il decreto 112 non esaurisce la disciplina sull'impresa sociale, alla quale si applicano, se compatibili, anche le disposizioni del codice del terzo settore (decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117) oltre alle disposizioni del codice civile per gli aspetti non diversamente disciplinati.

Nonostante le numerose novità - estensione del perimetro di attività; possibilità di distribuire utili; sgravi e agevolazioni fiscali per chi investe; nuovi obblighi e adempimenti e maggior rigore nei controlli interni ed esterni - l'impianto della disciplina non è stato stravolto e "impresa sociale" rimane una qualifica che soggetti costituiti in qualsiasi forma giuridica possono acquisire e mantenere in presenza dei requisiti essenziali.

Dal punto di vista comparativo la disciplina italiana dell'impresa sociale rappresenta, a maggior ragione dopo la riforma, uno dei modelli di legislazione più avanzati sul tema. L'impresa sociale è un particolare "soggetto" del terzo settore. L'art. 4 del codice del terzo settore include l'impresa sociale in un elenco che comprende le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le reti associative e le società di mutuo soccorso. Nel nuovo assetto l'impresa sociale è la tipologia organizzativa specificamente prevista per l'esercizio di attività economica d'impresa, pur non essendo tale esercizio precluso ad altri enti del terzo settore. Per acquisire e mantenere la qualifica di impresa sociale, di qualsiasi forma giuridica, l'impresa è tenuta a svolgere una attività di specifica finalità e con modalità predeterminate da norme. L'attività d'impresa deve riguardare un interesse generale, indipendentemente dall'oggetto. Dal combinato disposto degli artt. 2 (comma 4), 11, 13, si evince che le imprese sono qualificate come "sociali" se impiegano, per una quota almeno pari al 30% dei lavoratori impiegati, soggetti molto svantaggiati o con disabilità, persone beneficiarie di protezione internazionale e persone senza fissa dimora. La disciplina tutela queste categorie di lavoratori prevedendo la commisurazione della retribuzione spettante (trattamento non inferiore a quello previsto dai CCNL) e la necessità di predisporre già nello statuto o nei regolamenti aziendali un programma di coinvolgimento nelle decisioni dell'impresa dei lavoratori e dei soggetti terzi direttamente interessati all'attività. Sono ammesse le prestazioni lavorative di volontari, purché in numero non superiore a quello dei lavoratori dipendenti.

L'attività deve essere svolta in via stabile e principale, ossia deve generare almeno il 70% dei ricavi complessivi. L'elenco delle attività che le imprese sociali possono svolgere, contenuto all'art. 2, è molto lungo, avendo la revisione della disciplina comportato un ampliamento dei

settori di attività di utilità sociale (commercio equo/solidale, servizi al lavoro finalizzati all'inserimento di lavoratori molto svantaggiati, alloggio sociale, agricoltura, micro-credito, riqualificazione dei beni pubblici inutilizzati e dei beni confiscati alle mafie) nell'intento di promuovere lo sviluppo di questa forma di impresa in settori ritenuti strategici per lo sviluppo sociale, ma anche economico del Paese.

Nonostante l'elemento caratterizzante dell'impresa sociale sia l'assenza dello scopo di lucro, dalla nuova disciplina si evince che l'impresa sociale destini utili e avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio. Inoltre, al fine di favorire la raccolta di capitale di rischio, la nuova disciplina consente forme di remunerazione dei conferimenti, seppur in

Direttiva distacchi in ambito UE, le nuove clausole di contrasto al *dumping* sociale

Il 23 ottobre scorso è stata approvata dal Consiglio europeo dei ministri del lavoro e degli affari sociali la proposta di modifica della direttiva 96/71/CE concernente le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavori distaccati, ossia a coloro che, per un periodo limitato, sono inviati dal datore di lavoro avente sede in uno Stato membro dell'Unione Europea a prestare servizio in un altro Stato membro. La proposta di revisione era stata avanzata dalla Commissione europea nel marzo 2016 e dovrà ora essere sottoposta alla ratifica del Parlamento europeo. Rispetto alla regolamentazione comunitaria vigente, le novità principali riguarderanno il principio di parità di trattamento per tutte le ipotesi di distacco transnazionale, il trattamento retributivo riconosciuto al lavoratore distaccato e la definizione di un periodo massimo (di durata "effettiva" pari a 12 mesi, elevabile a 18 su motivata richiesta dell'impresa distaccante) superato il quale si applica la normativa lavoristica vigente nel Paese di distacco, escluse le disposizioni in materia di recesso e cessazione nonché quelle in materia pensionistica. Con riferimento al trattamento economico, la nuova direttiva prevede l'applicazione ai lavoratori distaccati di tariffe minime salariali comprendenti tutti gli elementi della retribuzione, individuati come obbligatori dalla legislazione vigente negli Stati membri dove si svolge la prestazione o fissati dai contratti collettivi ivi applicati. Ricordiamo che la direttiva 96/71 era stata oggetto, nel 2016, di un intervento del Parlamento europeo (direttiva 2014/67/UE c.d. "Enforcement", recepito in Italia dal decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136) che, pur senza modificarne i contenuti, ne regolava taluni aspetti applicativi al fine di prevenire possibili fenomeni di *dumping* sociale (al riguardo, si rimanda all'approfondimento pubblicato nel numero di ottobre 2016).

misura limitata e non speculativa: le imprese sociali costituite in forma di società possono destinare parte degli utili fino ad un massimo del 50% per aumentare il capitale sociale o distribuire dividendi ai soci, con modalità stabilite. Le imprese sociali possono, sempre nel limite del 50%, deliberare erogazioni per la promozione di specifici progetti di utilità sociale, in favore di enti del terzo settore diversi da imprese sociali, che non siano fondatori, associati o soci dell'impresa sociale o delle società controllate.

Per promuovere l'impresa sociale sono state introdotte misure di sostegno come la detassazione degli utili o avanzi di gestione che incrementino le riserve indivisibili dell'impresa in sospensione d'imposta, purché destinati allo svolgimento dell'attività statutaria o all'incremento del patrimonio, o gli incentivi fiscali per favorire investimenti di capitale. Per chi – persona fisica o società - finanzia un'impresa sociale costituita non più di 36 mesi prima dell'entrata in vigore del decreto, è riconosciuta una detrazione fiscale del 30% sull'investimento, valida per tre anni e non superiore a 1 milione per le persone fisiche e a 1,8 milioni per le società.

Con la riforma il legislatore ha inteso anche introdurre forme di controllo pubblico ritenute più efficaci, ad esempio mediante il ricorso a soluzioni tipiche del settore delle società cooperative. La funzione di controllo rimane in testa al Ministero del lavoro, che la esercita mediante l'Ispettorato nazionale del lavoro, oppure avvalendosi di enti associativi tra le imprese sociali ai quali aderiscano almeno mille imprese sociali iscritte nel registro delle imprese di almeno 5 Regioni, oltre che delle "centrali cooperative" che esercitano il controllo sulle cooperative sociali. I controlli devono avvenire almeno una volta l'anno; se si accertano violazioni, l'impresa viene diffidata alla regolarizzazione entro un congruo termine, mentre per irregolarità insanabili o non sanate entro il termine prescritto viene disposta dal Ministero la perdita della qualifica di impresa sociale, la devoluzione del patrimonio residuo al Fondo per la promozione delle imprese sociali o alla Fondazione Italia Sociale, la cancellazione dal registro delle imprese.

Nuovi obblighi riguardano la tenuta della contabilità ordinaria, la redazione e il deposito presso il registro delle imprese del bilancio d'esercizio, il deposito presso il registro delle imprese del bilancio sociale e sua pubblicità, la nomina dei sindaci. Vengono rafforzati i vincoli a beneficio degli *stakeholders*, aumentandone il livello minimo di coinvolgimento e prevedendo, per le imprese sociali di grandi dimensioni, il diritto dei lavoratori, e anche degli utenti, di nominare almeno un componente dell'organo amministrativo e di controllo.

Con la rimozione di alcuni vincoli preesistenti e l'introduzione di nuove misure agevolative, la nuova disciplina prova a fare dell'impresa sociale uno strumento capace di avviare una nuova stagione dell'imprenditorialità sociale, non solo a vantaggio del terzo settore (1).

(1) A. Fici, *La nuova disciplina dell'impresa sociale: una prima lettura sistematica*, in "Impresa sociale", numero 9, settembre 2017.

Lotta alle disuguaglianze e nuove competenze al centro delle future politiche del lavoro

Con la riunione di Torino (29 e 30 settembre 2017) i Ministri del lavoro del G7, in continuità con i principi affermati in occasione del vertice dei capi di Stato G7 di Taormina del 26 e 27 maggio (1), hanno inteso rafforzare la loro cooperazione allo scopo di affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro attraverso l'adozione di politiche volte a promuovere società e mercati del lavoro più inclusivi, con l'obiettivo ulteriore di aumentare la qualità e quantità del lavoro. Nel documento finale (2) è stato ribadito l'impegno volto ad adattare mercati del lavoro, politiche sociali ed Istituzioni alle sfide emergenti, anche allo scopo di poter sfruttare le grandi opportunità insite nei processi globali, puntando ad una crescita guidata dall'innovazione ma sostenibile, in grado di produrre benefici condivisi il più ampiamente possibile. Ampiamente riconosciuta la necessità di affrontare le disuguaglianze, con particolare attenzione a quelle associate ai cambiamenti che stanno interessando i mercati del lavoro, disuguaglianze che colpiscono più duramente le categorie più fragili (lavoratori meno qualificati, più maturi, con disabilità, ma anche donne e giovani), più esposte alla perdita del lavoro, alla riduzione dei salari e ad incontrare maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro.

I Ministri hanno espresso l'impegno ad incentivare le competenze per i lavori del futuro e a promuovere i diritti del lavoro in modo da consentire a tutti i lavoratori di migliorare la loro occupabilità, anche mediante identificazione dei nuovi fabbisogni, investimenti nei sistemi di istruzione e formazione per persone di tutte le età. Considerata anche la necessità di un apprendistato di qualità e di un sostegno ad un quadro normativo che protegga la libertà di associazione dei lavoratori e il loro diritto di parola. Ribadito il ruolo cruciale svolto dalle politiche dell'occupazione e dalle politiche di protezione sociale e la necessità di sostenere ed incoraggiare il coinvolgimento di tutte le parti in causa (responsabili politici, parti sociali, enti di formazione e istruzione, analisti dell'innovazione ed altri attori coinvolti).

La decisione di lanciare la piattaforma "*Forum G7 del futuro del lavoro*" - che sarà sviluppata e gestita dall'OCSE in collaborazione con l'OIL e che coinvolgerà tutti i soggetti sopra indicati - potrà consentire la condivisione di strategie, esperienze e buone pratiche, garantendo, nell'intento dei Ministri G7, continuità alla discussione e al confronto avviati.

(1) Al comunicato finale del vertice di Taormina erano infatti allegati due documenti: il *G7 people-center action plan on innovation. Skills and labor*, che individua "pilastri" e priorità politiche fondamentali in tema di digitalizzazione e quarta rivoluzione industriale, e il *G7 road map for a gender-responsive economic environment* - un piano d'azione per un'economia sensibile alle questioni di genere, volto a sostenere l'apporto delle donne alla crescita economica e a rafforzare la loro partecipazione al mercato del lavoro, allo sviluppo tecnologico e alla sostenibilità.

(2) Riunione dei Ministri del G7 del Lavoro e dell'Occupazione - "Per un migliore futuro del lavoro: percorsi per agire"

Presenza femminile in azienda: i dati del IV rapporto Utilitalia

Dal dibattito sulla validità dei modelli di *leadership* adottati emerge che, malgrado i riconosciuti vantaggi della presenza femminile nelle organizzazioni a tutti i livelli, la *leadership* nelle aziende conserva caratteri stereotipatamente maschili, poiché si continua a ricercare, nei *leader*, le caratteristiche psicologiche ritenute "maschili": assertività, forza, capacità di dominare. La scarsità di donne ai vertici aziendali è uno degli aspetti derivanti dall'assenza di "dimensioni femminili" nelle strutture aziendali: valori fondativi, modelli di *leadership*, sistemi di incentivazione sono ancora "tagliati" su caratteristiche maschili.

Se è più facile stabilire quote di genere - come per effetto della legge 120/2011 (Golfo-Mosca) sulla parità di accesso agli organi di vertice delle aziende quotate e partecipate dallo Stato - piuttosto che cambiare la cultura organizzativa, va riconosciuto che gli effetti positivi della Golfo-Mosca non sono mancati: l'aumento di presenze femminili nei cda ha ridotto la distanza dell'Italia dalla media europea. Le misure introdotte dalla legge, fissando quote di genere nei cda e nei collegi sindacali con una riserva per il primo rinnovo pari al 20% e per i successivi due al 33%, erano concepite come temporanee, con quote obbligatorie solo per tre mandati. L'idea di fondo era di intervenire con strumenti di rottura, in grado di scardinare il preesistente consolidato equilibrio.

Le prime valutazioni degli effetti della legge Golfo-Mosca, contenute nel progetto *Women mean business and economic growth* del Dipartimento pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in collaborazione con il *Dondena Research Center on Social Dynamics* dell'Università Bocconi, evidenziano il dato qualitativo e quantitativo: l'aumento delle donne in posizioni di vertice, con il superamento della soglia del 20% richiesta per il primo rinnovo, e un miglioramento della *governance* delle società (1). L'analisi dei 4627 *curricula vitae* dei consiglieri e sindaci delle 245 società italiane prese in esame (fra quelle quotate nel periodo 2007-2014) ha evidenziato a seguito dell'introduzione delle quote un complessivo rinnovamento dei cda, sia per il significativo aumento del livello d'istruzione (laurea e post-laurea), sia per la riduzione dell'età dei componenti. Dall'analisi condotta sui nuovi componenti, su quelli in uscita e quelli confermati, si evince che l'introduzione delle quote ha determinato un miglioramento nel meccanismo di selezione, nonché una riduzione nella variabilità del prezzo delle azioni, confermando quanto sostiene la letteratura sulla minor propensione femminile all'assunzione dei rischi finanziari.

L'aumento della presenza femminile nelle aziende italiane e del numero di donne che raggiungono posizioni apicali è confermato non solo dal monitoraggio della legge 120, ma anche da analisi più recenti. La IV edizione del rapporto "*Welfare e Utilities*" di Utilitalia ha analizzato dal 2011 presenza, ruoli e competenze di uomini e donne attivi nei

settori di riferimento, oltre agli strumenti individuati per agevolare la presenza, l'*empowerment* e la carriera femminile. Sono stati analizzati i *trend* e gli interventi messi in atto per realizzare le "aziende alla pari", utilizzando un campione di 97 imprese e di 57.311 dipendenti. Dai dati è emerso che circa il 20% degli occupati sono donne, in lento ma costante aumento. Quanto al ruolo ricoperto in azienda, su un totale di 11.447 occupate, 1.655 sono operaie, 9.029 impiegate, 644 quadri e 119 dirigenti. Osservando le serie storiche dei dati di presenza nei diversi ruoli, le progressioni per le singole tipologie di ruoli hanno mostrato i seguenti andamenti: per le impiegate 30.4% nel 2007, 32.4% nel 2011, 34.7% nel 2013, 35% nel 2015; per i quadri 22.5% nel 2007, 24.7% nel 2011, 25.8 nel 2013, 26.2% nel 2015; per le dirigenti 11.2% nel 2007; 13.3% nel 2011, 14.8% nel 2015. In crescita anche la percentuale di donne nei consigli di amministrazione (il 26% nel 2015 a fronte del 9.3% del 2011 e del 24.2% del 2013) nonché di presidenti donne (il 10% del 2015 rispetto al 5.7% del 2011). Dal rapporto emerge come le iniziative avviate presso le aziende del campione - riconducibili ad accordi contrattuali che hanno potenziato il ricorso al *part-time*, alla flessibilità oraria, al telelavoro, allo *smart working*, all'uso di teleconferenze - abbiano avuto un peso significativo nel favorire la crescita della presenza femminile.

I dati raccolti sono stati integrati con quelli emersi da *focus group* che hanno coinvolto alcune figure-chiave femminili delle aziende esaminate, per individuarne punti di forza e criticità. Il confronto ha evidenziato la tipologia di servizi ritenuti più utili a sostenere lo sviluppo professionale delle donne in azienda (servizi relativi alla prima infanzia, inerenti l'assistenza familiare, strumenti di flessibilità oraria), confermando ancora una volta che il tema di fondo resta quello degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

(1) G. Ferrari, V. Ferraro, P. Profeta, C. Pronzato, "Gender Quotas: Challenging the Boards, Performance and the Stock Market," Working Papers 092, 2016, "Carlo F. Dondena" Centre for Research on Social Dynamics, Università Bocconi.

"Donne al lavoro: la scelta di fare impresa" - Focus Censis-Confcommercio - luglio 2017: Imprenditori per sesso, 2007-2016 (v.a., val.% e numero indice)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	v.a. (migliaia)									
Maschi	253	224	205	207	185	189	195	175	171	184
Femmine	64	59	54	49	46	52	56	42	48	51
Totale	316	283	258	256	231	242	251	217	219	235
	% sul totale lavoratori									
Maschi	1,8	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,5	1,4	1,3	1,4
Femmine	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5
Totale	1,4	1,2	1,1	1,1	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0
	numero indice (2007=100)									
Maschi	100,0	88,6	81,0	81,9	73,4	75,0	77,3	69,4	67,6	72,7
Femmine	100,0	92,3	84,5	76,3	71,7	81,9	88,2	65,8	75,3	80,5
Totale	100,0	89,3	81,7	80,8	73,1	76,4	79,5	68,7	69,1	74,2

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

CIG: a settembre netto il calo tendenziale delle ore autorizzate, in lieve aumento la disoccupazione involontaria

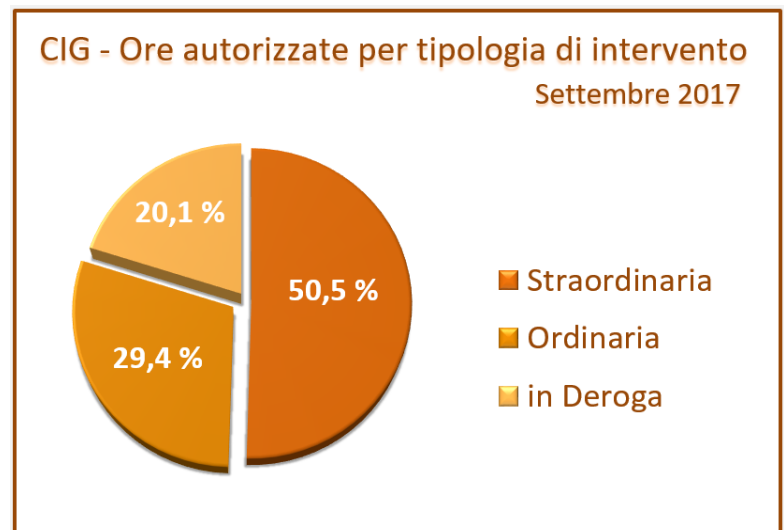
Le ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale sono state, nel mese di settembre 2017, pari a 20,4 milioni per un totale complessivo che, in questi primi nove mesi dell'anno, si attesta intorno ai 266 milioni di interventi erogati.

Tale dato pur facendo registrare un lieve incremento congiunturale rispetto ai valori destagionalizzati del precedente mese di agosto (+3,9%) determina in realtà, nel suo andamento tendenziale, una decisa flessione del monte ore richiesto dalle imprese sia nel confronto con il corrispondente mese dell'anno precedente (-49,8%) che nella sua crescita su base annua che pure segna un deciso calo (-42,15%) delle domande presentate.

Analizzando le diverse tipologie di intervento (ordinaria, straordinaria e in deroga) rispetto ai diversi rami di attività economica si rileva che la sostanziale contrazione delle ore richieste registratasi nel corso dell'anno è maggiormente imputabile alla riduzione degli interventi di Cassa integrazione in deroga (-80,9%

rispetto allo stesso mese del 2016) e che in particolare tale evidente diminuzione ha interessato il settore dell'artigianato (-84,2% sul settembre dell'anno precedente e -61,2% rispetto ai valori annui cumulati) e quello dei Settori vari (-91,9%).

Esaminando poi gli interventi ordinari viene evidenziata anche in questo caso una flessione delle



CIG - Ore autorizzate (in milioni) per tipo di intervento e Ramo di attività

CIG		Settembre 2017		2017	
Tipo di Intervento e Ramo di Attività		Valori assoluti	Variazione rispetto allo stesso mese dell'anno precedente	Valori cumulati al mese di Settembre	Variazione rispetto all'anno precedente
Ordinaria	Totale	7.404.357	-20,8%	77.441.801	-28,1%
	Industria	5.342.409	-24,8%	55.603.079	-33,1%
	Edilizia	2.061.948	-8,3%	21.838.722	-11,2%
Straordinaria	Totale	11.938.414	-53,7%	163.239.458	-46,7%
	Industria	9.247.366	-59,9%	136.933.870	-48,6%
	Edilizia	371.562	-40,2%	5.192.079	-61,0%
	Artigianato	-	-	7.488	1070,0%
	Commercio	2.319.486	9,6%	21.098.611	-19,2%
	Settori vari	-	-	7.410	-73,1%
in Deroga	Totale	1.044.450	-81,0%	25.687.502	-44,9%
	Industria	277.787	-85,3%	8.186.568	-5,7%
	Edilizia	69.473	-18,9%	1.030.071	-40,8%
	Artigianato	361.505	-84,2%	7.644.935	-61,2%
	Commercio	334.239	-72,3%	8.595.698	-46,8%
	Settori vari	1.446	-91,7%	230.230	-22,0%
Totale	Totale	20.387.221	-49,8%	266.368.761	-42,2%
	Industria	14.867.562	-53,6%	200.723.517	-44,0%
	Edilizia	2.502.983	-15,3%	28.060.872	-29,2%
	Artigianato	361.505	-84,2%	7.652.423	-61,2%
	Commercio	2.653.725	-20,1%	29.694.309	-29,8%
	Settori vari	1.446	-92,0%	237.640	-26,3%

Fonte: Elaborazione Cnel su dati INPS - Osservatorio Cassa Integrazione Guadagni

autorizzazioni sia su base annua (-28,1%) che tendenziale (-20,8%) e dello stesso segno appare infine la dinamica degli interventi di Cassa Integrazione Straordinaria il cui andamento sia nella sua variazione tendenziale (-53,7%) che nel confronto anno su anno (-46,7%) conferma la forte riduzione complessiva degli interventi autorizzati.

Come sottolineato dall'INPS tali dati appaiono di non facile lettura perché condizionati nella loro variabilità dai numerosi interventi legislativi che hanno modificato modalità e limiti (numerici e di finanziamento) dell'istituto stesso, non ultime le novità introdotte in materia dal d.lg. 148/2015 entrate di recente in vigore il 24 settembre 2017.

Considerando infine i dati (aggiornati ad agosto) relativi all'accesso alle indennità di "disoccupazione involontaria" (cumulando cioè le domande presentate all'INPS per Aspi, mini Aspi, mobilità e disoccupazione) si rileva una forte riduzione a breve termine delle richieste previdenziali (-58,8%); tale contrazione sembrerebbe in contraddizione con l'andamento tendenzialmente crescente dei provvedimenti (+2%) e solo in parte confortato dalla modesta crescita dell'occupazione (+1%).

Comunicazioni obbligatorie: continua la crescita delle attivazioni, ma in aumento anche le cessazioni

Sulla base della consueta Nota pubblicata nel mese di settembre dal Ministero del Lavoro, nel II trimestre 2017, con la registrazione di 2 milioni e 911 mila nuovi avviamenti, si osserva un andamento tendenziale dei rapporti di lavoro attivati che raggiunge il massimo valore storico (+18%) degli ultimi nove anni. Tale dinamica trova conferma anche nel confronto con i dati del precedente trimestre dell'anno evidenziando una variazione congiunturale delle contrattualizzazioni pari a circa il +21,4 %.

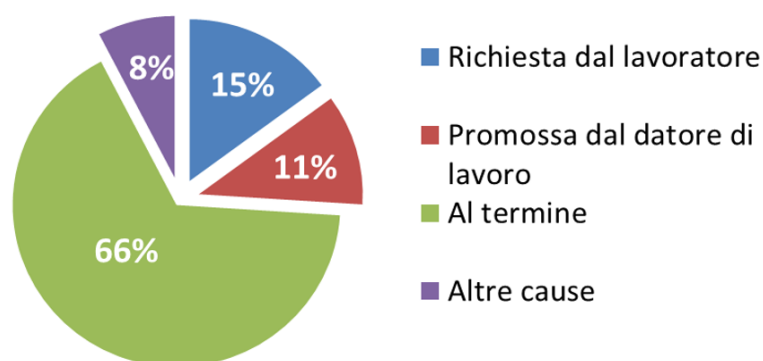
Il deciso incremento delle assunzioni si diversifica per una maggiore concentrazione geografica nel Nord

nelle fasce estreme di età che si focalizza una notevole accelerazione su base annua delle assunzioni (+37,8% per i giovani e +29,4% per gli anziani).

Analizzando il genere dei lavoratori interessati, la quasi cronica differenziazione negli avviamenti tra maschi (1.622.466) e femmine (1.383.341) appare confermata attestandosi, in termini di valori assoluti, sul maggior numero di attivazioni a favore della componente maschile (+17,2% rispetto alle donne). All'opposto l'intensità tendenziale delle assunzioni coinvolge però maggiormente la componente femminile (+19,1%) e risulta più contenuta in quella maschile (+16,8%).

Sempre su base annua si assiste poi alla crescita (+12,3%) dei rapporti di lavoro cessati (+271.728 unità) e, rispetto allo stesso periodo di osservazione, tale dato trova riscontro anche nell'aumento del numero di lavoratori interessati da cessazioni (+12,5%); nella sostanza esso appare imputabile alla consistente incidenza dei rapporti giunti a conclusione per richiesta del lavoratore (+18,9%) ovvero riconducibili alle cosiddette cessazioni per pensionamento (+19,1%) e a quelle per dimissioni (+18,9%). Ma al significativo incremento percentuale contribuisce pure il numero elevato dei rapporti a tempo determinato risolti alla loro naturale scadenza (+14,7%). Per contro si assiste alla lieve flessione (-1,9%)

Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione - Il trimestre 2017



Fonte: elaborazione Cnel su dati del Ministero del Lavoro

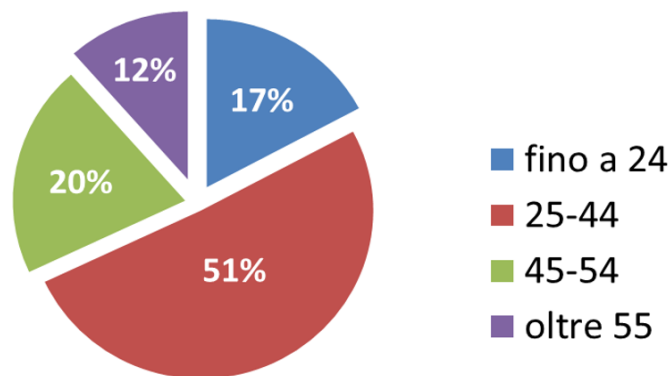
(+41,4%) e nel Mezzogiorno (+37%) ed è caratterizzato dalla marcata polarizzazione rispetto ai diversi settori di attività economica: il dato più cospicuo delle attivazioni (74,1% sul totale) si localizza infatti nel Terziario dove, anche su base annua, il fenomeno mostra la sua più accentuata crescita (+21,5%).

Secondo la tipologia contrattuale, si segnala il maggior numero di nuovi avviamenti (2.031.380) nei rapporti di lavoro a tempo determinato (che da soli rappresentano quasi il 63% del totale) ma è nei contratti di formazione e inserimento lavorativo, nel lavoro intermittente e di agenzia che si registra la più importante variazione anno su anno di segno positivo (+90,3%); in lieve calo, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, le attivazioni di nuovi rapporti nei contratti a tempo indeterminato e di collaborazione. Considerando poi il numero di lavoratori coinvolti nelle contrattualizzazioni di questo secondo trimestre si riconferma la maggiore frequenza degli avviamenti nella fascia di età compresa tra i 25 e i 44 anni; in tale classe il dato congiunturale ammonta a circa il 51% del totale ma è

delle conclusioni contrattuali promosse dal datore di lavoro: diminuiscono i licenziamenti (-6,6%) e le risoluzioni motivate dalla cessazione di attività (-10,4%).

Il bilancio riepilogativo tra le attivazioni e le cessazioni registrate nel trimestre definisce infine un saldo complessivo pari a circa 439 mila nuovi rapporti di lavoro.

Rapporti di lavoro attivati per classi di età - Il trimestre 2017



Fonte: elaborazione Cnel su dati del Ministero del Lavoro

Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (agosto – ottobre 2017)

✓ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze – Decreto interministeriale 27 settembre 2017.

In continuità con gli analoghi decreti degli anni precedenti, vengono stabiliti per l'anno 2017 i criteri per la concessione del beneficio (previsto dall'art. 6, c. 4, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510), della riduzione contributiva del 35% in favore dei datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà, per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi. La concessione del beneficio è riconosciuta, su istanza del datore di lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, entro un tetto di spesa annuo pari a 30 milioni di euro.

✓ Ispettorato Nazionale del lavoro – Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso - Nota n. 8465 del 27 settembre 2017.

Con questa nota trasmessa agli Ispettorati interregionali e provinciali del lavoro, la Direzione rende noti i contenuti e i termini della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Seconda Sezione) del 14 settembre 2017 (Regolamento (CE) n. 44/2001– Articolo 19, punto 2, lettera a) – Nozione di “*Luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività*” – Settore dell'aviazione– Personale di volo – Regolamento (CEE) n.3922/91– Nozione di “*base di servizio*”- Cause riunite C-168/16 e C-169/16), concernente la competenza giurisdizionale sui contenziosi promossi in relazione allo svolgimento di un rapporto di lavoro sul territorio di più Stati Membri, originata da controversie sottoposte ai giudici degli Stati Membri dal personale di equipaggio delle compagnie aeree (nel caso specifico, Ryanair. Cfr. approfondimento a pag. 8), al fine di “valutarne la produzione in giudizio da parte degli uffici territoriali coinvolti nei procedimenti tutt'ora pendenti che riguardano la compagnia Ryanair Ltd”.

✓ Agenzia Nazionale per le Politiche del Lavoro – Circolare n. 1 del 28 settembre 2017

In attuazione dell'art. 19 del d.lgs. 150/2015, l'ANPAL comunica alle Regioni e alle Province autonome le indicazioni operative concernenti il rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità sul portale nazionale delle politiche del lavoro.

✓ Disegno di legge di bilancio 2018 (Atto Senato n. 2960 presentato il 29 ottobre 2017)

Fra le principali disposizioni che interessano a vario titolo la materia lavoristica, si segnalano in particolare:

- Art. 8 > Riconoscimento di un credito d'imposta a tutte le imprese nella misura del 40% delle spese per attività di formazione svolte per acquisire e/o consolidare le conoscenze

delle tecnologie previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0 (*big data* e analisi dei dati, *cloud e fog computing*, *cyber security*, sistemi *cyber*-fisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, *internet* delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali), fino ad un massimo di euro 300.000 annui per ciascun beneficiario, esclusa la formazione collegata agli obblighi in materia di sicurezza e protezione dell'ambiente.

- Art. 9 > Potenziamento degli Istituti Tecnici Superiori attraverso l'innalzamento delle risorse ad essi destinati in misura pari a 5 milioni di euro nell'anno 2018, 15 milioni nel 2019 e 30 milioni a decorrere dal 2020.

- Art. 16 > A decorrere dal 1° gennaio 2018 e per un periodo di 36 mesi, esonero contributivo (esclusi i contributi INAIL) al 50% per 12 mesi, nel limite massimo di € 3.000, in favore dei datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato “a tutele crescenti”, soggetti che non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso datore. Per le assunzioni effettuate entro il 31.12.2018, il limite di età è fissato al compimento del trentacinquesimo anno. L'esonero spetta ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con esonero contributivo (o di altro lavoratore con la medesima qualifica e nella medesima unità produttiva) entro i 6 mesi successivi, si provvede alla revoca del beneficio contributivo e al recupero della parte già fruita. Nel caso di assunzione di studenti che hanno svolto presso il medesimo lavoratore attività di alternanza scuola-lavoro, o periodi di apprendistato del I e del III tipo, l'esonero contributivo spetta nella misura del 100%, fermo restando il limite massimo di 3.000 euro.

- Art. 20 > Introdotto un nuovo articolo (il 24-bis) nel testo del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, concernente la possibilità, per le imprese in situazione di crisi che intendono richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale, di concludere un accordo sindacale che preveda un piano di ricollocazione per i lavoratori in favore dei quali non sia “espressamente previsto il completo recupero occupazionale” all'esito dell'intervento straordinario di integrazione di salariale. In questo caso, i lavoratori interessati possono richiedere all'ANPAL, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, l'attribuzione dell'assegno di ricollocazione, spendibile anche in costanza di trattamento di integrazione salariale, per una durata corrispondente a quella del trattamento e prorogabile di ulteriori 12 mesi, nel caso che l'intero ammontare dell'assegno non sia stato consumato entro il termine del trattamento stesso.

Nel prossimo numero del Notiziario, all'esito della definitiva approvazione della legge di bilancio 2018, si fornirà una disamina più approfondita di tutti i provvedimenti in materia di lavoro ivi contenuti, nonché delle eventuali modifiche che verranno apportate a quelli segnalati.