lavoce.info

Bivio difficile per il mercato del lavoro

26.02.21
Bruno Anastasia

Lo sblocco dei licenziamenti è un passaggio difficile. Richiede un monitoraggio attento e politiche che modulino intensità e durata del sostegno al reddito rispetto ai tassi di ricollocazione e al ritorno della domanda di lavoro ai livelli pre-pandemia.

Cosa succederà dopo il 31 marzo?

Ci si chiede di continuo cosa succederà il 31 marzo qualora il blocco dei licenziamenti non venisse prorogato. E anche se ciò avvenisse, la medesima domanda si riproporrebbe con riferimento alla nuova scadenza.

La risposta sincera è che precisamente non lo sa nessuno: non il governo, non i sindacati e nemmeno le imprese. Perché molto dipenderà dalla situazione effettiva, sul campo, al momento dello sblocco: se la campagna di vaccinazioni è quantomeno ben avviata, se le restrizioni alla mobilità sono cadute o attenuate, se la congiuntura economica – consumi, investimenti – volge al bello.

Ma poiché le previsioni sono indispensabili, per quanto incerte, per orientare l'azione, allo stato attuale possiamo inferire qualche ipotesi di massima da tre solide fonti informative.

Analizziamo innanzitutto, sulla scorta dei dati disponibili in Inps (Osservatorio precariato), la serie storica dei licenziamenti economici intervenuti interrompendo rapporti a tempo indeterminato (l'aggiustamento delle imprese per i rapporti a termine è già stato ottenuto con la scadenza naturale dei contratti).

Nell'ultimo quinquennio si è oscillato attorno ai 450/500 mila licenziamenti economici all'anno (escludendo, oltre a quelli disciplinari, anche quelli per fine appalto). Nel 2020 tra aprile e settembre i licenziamenti economici sono diminuiti di oltre il 60 per cento rispetto al periodo corrispondente del 2019 (le norme hanno consentito i licenziamenti solo in specifici casi: per esempio, cessazione dell'attività, cambio appalto, superamento del periodo di comporto o licenziamento nel periodo di prova). Dati aggiornati a gennaio 2021 per il Veneto (Osservatorio-La Bussola) evidenziano una contrazione dei licenziamenti (marzo 2020-gennaio 2021 su marzo 2019-gennaio 2020) di poco inferiore al 60 per cento. Da tutto ciò si può dedurre che "manchino", su base annua – al 31 marzo il blocco dei licenziamenti avrà questa durata – circa 250/300 mila licenziamenti che, in condizioni normali, sarebbero avvenuti e che ora risultano "coperti" dal ricorso alla cassa integrazione e dal divieto.

Questo livello dei licenziamenti attesi può essere ritenuto sottostimato, perché la condizione delle imprese a causa della pandemia è peggiore del "normale", ma anche – e più probabilmente –sovrastimato, perché le imprese si sono "aggiustate" in altri modi (esodi incentivati, licenziamenti disciplinari o altro).

Posti di lavoro a rischio

Una seconda rilevante fonte di informazioni riguarda i posti di lavoro ad alto rischio di soppressione nascosti dal ricorso alla cassa integrazione. Il IV Rapporto congiunto (Istat-Inps-Anpal-ministero del Lavoro, Inail), appena pubblicato, mostra che tra marzo e aprile 2020 i dipendenti collocati in cassa integrazione sono stati 5,6 milioni: la metà (2,8 milioni) sono rientrati al lavoro entro giugno, altri 2 milioni sono rientrati entro agosto; a settembre (ultimo mese di osservazione) 852 mila erano ancora in Cig. I cassintegrati a zero ore (o quasi), totalmente e continuativamente assenti dal posto di lavoro già da diversi mesi – e quindi a fortissimo rischio di perdita del posto di lavoro – risultavano 125 mila; salivano a 167 mila ammettendo qualche periodo (almeno un mese) di rientro al lavoro o di assenza dal lavoro per altre ragioni.

Non si dispone ovviamente di informazioni attualizzate "in tempo reale" (mediamente le imprese comunicano a Inps l'effettivo ricorso alla Cig a distanza di oltre un mese e mezzo dalla fine del mese osservato), ma dalla dinamica complessiva nei mesi successivi a settembre si può inferire che il numero di cassintegrati continuativi a zero ore non dovrebbe essersi modificato radicalmente rispetto ai valori rilevati a settembre. È vero, peraltro, che a rischio licenziamento non sono solo i cassintegrati continuativi a zero ore. Il ricorso alla Cig consente infatti alle imprese

un'estrema flessibilizzazione dell'uso della forza lavoro: di fatto, la cassa equivale da un lato alla tı temporanea di rapporti di lavoro a tempo indeterminato in rapporti di lavoro intermittente, dall'altro alla tı temporanea di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a part-time. Nel momento in cui : licenziamenti, e viene meno la possibilità del ricorso alla Cig gratuito (per le imprese), si generano situa rientro al lavoro (a tempo pieno e continuo) di alcuni lavoratori si accompagna al licenziamento di altri. Per c l'identificazione dei posti di lavoro a rischio di licenziamento con il numero di cassintegrati a zero ore (e cor comportare una sottostima anche di rilievo. D'altro canto, però, non necessariamente tutti i cassintegrati a : dato momento saranno licenziati perché molto dipende dalla situazione pandemica ed economica nel m sblocco.

L'attività delle imprese

Una terza rilevante indicazione viene dall'indagine Istat sullo stato di attività dichiarato delle imprese c dipendenti in media d'anno. Tra ottobre e novembre 2020 poco meno del 70 per cento delle imprese risultav aperta" e il 24 per cento "parzialmente aperta" (con limiti quindi di spazi, orari e accesso della clientela "chiuse" risultavano essere il 7,2 per cento, pesando per il 4 per cento sugli addetti; tra queste l'1,7 pe imprese totali prevede di non riaprire e occupa lo 0,9 per cento degli addetti complessivi, pari a circa 120 m A livello settoriale, emergono situazioni particolarmente critiche nelle attività artistiche, sportive e di intratter quasi la metà delle imprese risulta chiusa, e nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione, in cui è chiu delle imprese.

Sulla base di quanto ricavabile dalle tre fonti citate appare credibile mettere in conto l'apertura, ad aprile, c licenziamenti attorno a 200-300 mila. In concreto, per qualche tempo il flusso ordinario di licenziamenti eco circa 40-50 mila al mese) potrebbe risultare raddoppiato o triplicato.

Due osservazioni aggiuntive sono utili:

a. non si tratterà di un flusso simultaneo quanto di un flusso che si svilupperà nell'arco di tempo di qua funzione dell'esaurirsi o meno delle settimane disponibili di Cig-Covid o della possibilità di ricorrervi ancor imprese con accesso alla Cig ordinaria, anche dopo l'esaurimento della Cig-Covid;

b. il flusso riguarderà nella sua stragrande maggioranza (due terzi del totale) i lavoratori delle piccole e imprese (sotto i 15 dipendenti), come si ricava dall'osservazione dei dati sulle distribuzioni sia dei cassintegr dei licenziamenti.

Gli strumenti di sostegno

Il rinvio dello sblocco dei licenziamenti allontana il problema, ma non lo muta affatto, anzi lo increment adeguatamente il passaggio - come occorrerà fare, prima o poi - servono strumenti di sostegno del reddito accompagnamento alla ricollocazione.

Per quanto riguarda il sostegno al reddito, l'importo della Naspi - cui avranno diritto tutti i licenziati, per per diversi, in funzione dell'anzianità lavorativa, fino a un massimo di 24 mesi - nei primi tre mesi, per i lavorat è molto spesso superiore a quello della Cig (per effetto dei diversi tetti); successivamente il rapido décalage al mese) lo riduce significativamente, a differenza della Cig che rimane invariata a prescindere dalla durata. quindi un intervento - almeno temporaneo, fino al ritorno a una consistenza dei percettori di Naspi analo pre-pandemico - quantomeno di riduzione o cancellazione del décalage.

Per quanto riguarda le politiche attive, per favorirle seriamente occorre evitare ogni irrealistica enfasi e attesa segnali di un dibattito con i piedi nelle nuvole. L'efficacia delle politiche attive - oltre che fondamentalmente dalle dinamiche della domanda di lavoro - si dispiega nel tempo. Concretamente, oggi si possono pro osservazioni circa lo stato delle cose sul terreno:

a. non partiamo dal nulla. Spesso si continua a denunciare l'arretratezza qualitativa e quantitativa dei servizi (rispetto ai corrispondenti francesi o tedeschi) senza tener conto dei mutamenti di recente intervenuti. A p act e successivamente con il "Piano straordinario di potenziamento dei Cpi" varato con il decreto leg ulteriormente incrementato nel 2020 (decreto ministeriale 22 maggio 2020), il personale dei centri (escludendo i navigator che dipendono da Anpal Servizi e che fanno riferimento a un'infelice governance naz molto potenziato. Entro il 2021 dovrebbe determinare oltre 10 mila assunzioni; molte regioni hanno già pr l'immissione soprattutto di giovani (elemento decisivo per cambiare il volto di un servizio) lontani natu background formativo e culturale, dalla vecchia postura burocratica del "collocatore". Certo, tutto ciò non avv nel territorio nazionale e con il medesimo ritmo: c'è spazio per miglioramenti come pure per un'adegu nazionale sui territori renitenti, attivando un po' di corretta sussidiarietà;

b. non è l'incontro domanda-offerta la criticità essenziale delle politiche attive. Non ci sono software risolutiv provenienza, che possano accoppiare imprese e lavoratori felicemente, velocemente e con soddisfazione di t

questo fronte lo spazio per innovare e migliorare è ampio: la criticità comunque non è rappresentata dalle risorse quanto dalla governance del sistema e dall'intelligenza che richiede. Non dobbiamo attendere il Next Generation EU, quanto risolvere strozzature informatiche, giuridiche e di potere burocratico – in poche parole: istituzionali – che ostacolano l'efficace messa a regime della circolazione delle informazioni sulla domanda e sull'offerta di lavoro, al servizio di lavoratori e imprese;

c. la criticità essenziale, dal lato dell'offerta, è piuttosto la formazione, sia iniziale che (ancor di più) nel corso della vita lavorativa, per sviluppare competenze e abilità che sostengano l'occupabilità. In prima linea non ci sono i centri per l'impiego, che non hanno la "mission" più difficile, quella di progettare i percorsi formativi per rendere un disoccupato effettivamente occupabile. In prima linea ci sono le imprese: infatti per il successo di questa "mission" – per la quale non bastano le indicazioni generiche rilevabili da indagini statistiche come Excelsior – è indispensabile il loro apporto conoscitivo e il loro impegno nel declinare operativamente i propri fabbisogni professionali, responsabilizzandosi rispetto ai circuiti formativi, oggi a carico – quasi sempre in maniera esclusiva – di intermediari indipendenti (agenzie, enti di formazione, istituzioni scolastiche, università). Individuare le professionalità utili e coerenti con la futura domanda delle imprese e del sistema è attività necessariamente decentrata, localizzata e rischiosa. A chi ne sottovaluta la difficoltà è sufficiente ricordare che non siamo (stati) capaci nemmeno di prevedere e provvedere all'evoluzione della domanda di professioni medico-infermieristiche, le più facili da identificare e senza alcun vincolo dal lato dell'offerta (i candidati medici rifiutati in nome del numero chiuso sono legioni). Risultano quindi del tutto comprensibili le difficoltà a identificare in concreto – e non solo per titoli – i percorsi formativi efficaci da proporre all'offerta di lavoro.

Il passaggio è indubbiamente difficile. È una seria prova per tutti gli attori istituzionali e sociali coinvolti: richiede un monitoraggio tempestivo e ravvicinato (e gli strumenti ci sono, basta attivarli e saperli interpretare) e la predisposizione di politiche che modulino intensità e durata degli strumenti di sostegno del reddito in funzione del successo dei tassi di ricollocazione e, più generale, del ritorno della domanda di lavoro ai livelli pre-pandemici.

In questo articolo si parla di: blocco dei licenziamenti, Bruno Anastasia, cassa integrazione, covid-19, Inps, Istat, licenziamenti, mercato del lavoro, ricollocazione, sostegno al reddito

BIO DELL'AUTORE

BRUNO ANASTASIA

Bruno Anastasia si occupa di analisi del mercato del lavoro. Ha diretto fino al 2019 l'Osservatorio sul mercato del lavoro regionale di Veneto Lavoro. Dal 1994 al 2001 è stato presidente del Coses di Venezia e dal 2001 al 2006 presidente dell'Ires Veneto. Ha insegnato Economia del lavoro all'Università di Trieste, Corso di laurea in Scienze della Formazione. Dal 2000 al 2006 ha collaborato con il Gruppo nazionale di monitoraggio delle politiche del lavoro istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Dal 2007 al 2009 ha collaborato all'attività della Commissione di Indagine sul lavoro di iniziativa interistituzionale Cnel-Camera dei Deputati-Senato (Commissione Carniti).
Altri articoli di Bruno Anastasia