

AUMENTAL'OCCUPAZIONE
NON IL PRODOTTO INTERNO LORDO

PIÙ LAVORO E PIÙ INATTIVI IL PARADOSSO ITALIANO

di **FERRUCCIO DE BORTOLI**

Mai stati così tanti al lavoro. Secondo l'Istat, nel dicembre dello scorso anno, il numero degli occupati ha raggiunto quota 23 milioni 754 mila, in progresso di 456 mila unità rispetto al dicembre del 2022. Se Giorgia Meloni avesse promesso, come fece Berlusconi nella campagna elettorale del 2001 (quella del famoso contratto con gli italiani tanto per intenderci) un milione di posti di lavoro in più, potrebbe dire di aver sbrigato quasi metà della pratica in soli quattordici mesi. Il Cavaliere purtroppo non può provare alcuna invidia nei confronti di quella che fu una sua giovanissima ministra prima e una sempre più

potente alleata dopo.

Con un tasso di occupazione al 61,9 per cento, l'Italia riduce il saggio di disoccupazione al 7,2 per cento. Non siamo alla piena occupazione americana, comunque non è male. Sembra il migliore dei mondi possibili. Tra l'altro si registra una crescita significativa dei contratti a tempo indeterminato, stabili. Ovvero: non solo ci sono più persone occupate ma hanno contratti percentualmente meno precari. C'è però un rovescio della medaglia opportunamente descritto sul *Corriere* da Nicola Saldutti. E non lo sottolineiamo per spirito *contrarian* nei confronti della maggioranza di centrodestra.

CAMBIARE



GIOVANI, DONNE, PIL LE SFIDE PER LE AZIENDE CHE VOGLIONO COSTRUIRE IL FUTURO

Se ci confrontiamo con gli altri Paesi europei che hanno un tasso di occupazione superiore, in qualche caso, all'80 per cento (la media europea del 2022 è al 75 per cento) non c'è tanto da stare allegri. Aumenta ancora il numero degli inattivi, al 33,2 per cento. Si stima che la popolazione attiva si ridurrà di sei milioni di persone da qui al 2050. Ma l'inverno demografico spiega solo parzialmente il fenomeno. Il forte balzo, in un anno, dell'occupazione non premia i giovani.

«Il numero delle persone in cerca di lavoro dimi-

nuisce — nota l'Istat — per uomini e donne e per tutte le classi d'attività, con l'eccezione dei 15-

24enni tra i quali invece si osserva un aumento». Eppure i giovani sono pochi in una società sempre più anziana. E la crescita dell'occupazione non premia nemmeno le donne.

C'è poi un altro paradosso del quale ha parlato Romano Prodi in un incontro a porte chiuse a Milano prima che l'Istat diffondesse le statistiche aggiornate sull'occupazione. L'ex premier si domandava, in sintesi, perché una forte crescita dell'occupazione incidesse così poco sulla dinamica del prodotto interno lordo. E se ciò non finisse per deprimere — estremo paradosso — la nostra produttività, anziché incrementarla.

La concorrenza

Non incoraggiamo la concorrenza nei mercati, anzi la temiamo e questo non favorisce un miglioramento dell'efficienza nell'offerta di beni e servizi. Abbiamo un numero di imprese (4,5 milioni nel 2021 secondo l'Istat) pari a quelle di Germania e Spagna messe insieme. Un'elevata densità di aziende, di cui chissà perché andiamo fieri, ma con poche medie e grandi, nelle quali la produttività per addetto è maggiore e cresce più velocemente.

Carlo Marroni su *Il Sole 24 Ore* ricordava un altro dato Istat estremamente significativo. E cioè che nei primi nove mesi del 2023 le ore lavorate sono aumentate dell'1,1 per cento mentre il valore aggiunto è cresciuto solo dello 0,3 per cento. La conseguenza è anche nella relativa stagnazione delle retribuzioni reali. L'indice di salari e stipendi contrattuali si è mosso nel 2023 solo del 3,1 per cento, al di sotto dell'inflazione.

Domanda e offerta

L'occupazione cresce ma meno per i giovani. E questo nonostante le aziende non riescano a coprire almeno il 30 per cento dei posti di lavoro più qualificati. C'è un tema di competenze, di livelli di preparazione adeguati. L'offerta fatica ad adeguarsi alla domanda. Ci troviamo di fronte alla cosiddetta *talent scarcity*, la penuria dei talenti. Ma c'è anche un pregiudizio da sfatare. Ovvero che i giovani siano poco disponibili al sacrificio.

Sì, certo, colpisce il rifiuto del sabato lavorativo, degli orari disagiati. Altre generazioni sono state più flessibili. Anche per necessità. La predilezione per lo *smart working* è a volte fastidiosa e tradisce un modesto interesse per la cultura d'impresa che è fatta di rapporti diretti, esperienze comuni.

Ma la sensazione diffusa è che gli imprenditori italiani si lamentino della svogliatezza (presunta) delle persone che stanno cercando perché le loro aziende non sono attrattive o semplicemente vogliono pagare poco i nuovi assunti. L'eccesso di pretese è diventato un alibi corrente.

Randstad, la multinazionale olandese della ricerca e della formazione delle risorse umane, realizza ogni anno un'indagine (*Employer brand research*) sui fattori più importanti che condizionano le scelte di lavoro. Sono state intervistate 7 mila persone in Italia e 163 mila in altri 31 Paesi. Le aspettative, soprattutto per i talenti, sono radicalmente cambiate negli ultimi anni. Ma di questo nel dibattito pubblico non parliamo e nemmeno le aziende sembrano aver metabolizzato una svolta quasi epocale, accelerata dalla pandemia.

Ambizioni inedite

Se solo nel 2014 la sicurezza del posto di lavoro era la priorità assoluta, oggi è scivolata al quarto gradino della lista dei desiderata. In testa compare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, seguito da un'atmosfera di lavoro piacevole, formula che si presta a qualche ambiguità interpretativa. La stabilità dell'impiego non è una preoccupazione assillante. Tutt'altro. «I benefit materiali e immateriali — spiega Anna Fabbri, chief financial officer di Randstad Group Italia — sono quasi equivalenti nella valutazione da parte dei potenziali lavoratori e le aziende per attirare i migliori talenti devono necessariamente considerarle sullo stesso piano».

Un'altra ricerca (*Hr trends&salary survey 2023*), sempre di Randstad, realizzata con l'Alta scuola di psicologia dell'Università Cattolica su un campione di 300 responsabili delle Risorse Umane e 600 potenziali candidati (occupati e non), fa emergere un preoccupante scollamento tra aziende e dipendenti sul tema del clima aziendale.

Un lavoratore italiano su cinque «non percepisce benessere e serenità nella propria organizzazione». Il 15 per cento comunica addirittura un forte disagio. E sempre di più i giovani talenti, quelli che nei colloqui di lavoro intervistano i loro possibili datori di lavoro (non l'opposto), tendono a dare al purpose dell'azienda, al suo prestigio, alla sua sostenibilità, alla sua reputazione nella comunità, un peso crescente, se non in certi casi decisivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dietro alle statistiche che segnalano livelli record di occupazione ci sono paradossi da valutare. Il balzo in avanti non premia i ragazzi e la popolazione femminile, ad esempio. E deve far riflettere che un maggior numero di posizioni stabili abbia un effetto trascurabile sul Prodotto interno lordo

Le imprese faticano a trovare manodopera adatta alle loro esigenze e spesso puntano il dito sulla poca flessibilità delle nuove generazioni

L'altro lato della medaglia è la povertà degli stipendi e l'incapacità di offrire ambienti e benefit al passo con i tempi e con l'evoluzione sociale

Secondo l'Istat diminuisce chi cerca un impiego Ma tra chi ha meno di 24 anni invece si osserva un aumento

Come sono cambiate le priorità

I 5 fattori più importanti nella scelta di un lavoro

| | 2014 | 2019 | 2023 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| Sicurezza e stabilità | 1° | 4° | 4° |
| Retribuzione e benefit interessanti | 2° | 3° | 3° |
| Atmosfera piacevole | 3° | 1° | 2° |
| Equilibrio lavoro-vita privata | 3° | 2° | 1° |
| Buone condizioni economiche | 5° | - | - |
| Lavoro interessante/stimolante | - | - | - |
| Visibilità di un percorso di carriera | - | 5° | 5° |

S.A.

Fonte: Randstad

Marina Calderone
Ministro del Lavoro

