

CNEL: RAPPORTO SU MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE 2020

Sono particolarmente significativi i dati che emergono dal 22esimo Rapporto del Cnel sul mercato del lavoro nel 2020, con un focus sulle tendenze dell'occupazione, sul nesso tra tecnologie e lavoro, sulle disuguaglianze, gli ammortizzatori, le politiche attive e la contrattazione collettiva.

Nel Rapporto sono messi in luce i riflessi dell'impatto della pandemia Covid-19 sul lavoro e le imprese, con un forte incremento del lavoro digitale e l'interdipendenza tra lavoro, salute e contesto ambientale. Gli indicatori del benessere equo e sostenibile, del cui utilizzo il Cnel è stato precursore, consentono di analizzare la qualità del lavoro e i diversi andamenti territoriali del lavoro e dell'occupazione.

L'occupazione giovanile – con 2 milioni di Neet – e quella femminile sono le più colpite. Già in una situazione critica pre-Covid, quasi una donna su due era inoccupata, a seguito della pandemia, l'occupazione femminile si è ridotta di quasi il 2%. Non destano minore preoccupazione il mancato rinnovo dei contratti a termine per oltre 10 milioni di lavoratori (77,5% del totale), l'inadeguatezza del sistema scolastico e formativo nella creazione delle competenze, l'aumento della povertà e delle disuguaglianze. La situazione è destinata molto probabilmente ad accentuarsi con la fine del blocco dei licenziamenti. Si teme che una parte degli esuberanti verrà assorbita dall'economia sommersa.

La crisi conseguente alla pandemia ha colpito circa 12 milioni di lavoratori tra dipendenti e autonomi, per i quali l'attività lavorativa è stata sospesa o ridotta, alterando in profondità il

funzionamento del mercato del lavoro come dell'economia, con impatti diversificati per settori, territori e gruppi sociali, allargando divergenze e disuguaglianze.

La pandemia ha messo in evidenza le falle nel nostro sistema di protezione sociale, sia negli ammortizzatori, sia nel più recente reddito di cittadinanza, che doveva fornire un aiuto economico ai poveri e, in ipotesi, un aiuto a quelli abili al lavoro a trovare occupazione. Lo scarso investimento pubblico sulle nuove generazioni (in formazione e sull'inserimento nel mondo del lavoro) è il principale nodo che vincola al ribasso le possibilità di crescita italiane, da sciogliere prima ancora che sul piano del rapporto tra giovani e lavoro, su quello più alto del ruolo delle nuove generazioni nel modello di sviluppo del Paese. La necessità di chiudere le scuole nel corso del 2020 ha costretto a garantire l'istruzione con strumenti nuovi, coerenti con la didattica a distanza, ma ne ha ridotto complessivamente la qualità e ha esposto a una forte crescita del rischio di dispersione scolastica. Con la conseguenza di inasprire non solo le disuguaglianze generazionali ma anche quelle sociali. Partendo dalla constatazione che la forza lavoro delle aziende italiane è tra le più anziane al mondo, viene sottolineato anche come la maggior parte delle aziende stesse non sia ancora consapevole dell'urgenza di adottare strutturalmente politiche aziendali di age management nella gestione del personale.

Un capitolo del Rapporto è dedicato alla contrattazione. Da segnalare la novità legislativa che affida proprio al Cnel l'assegnazione ai contratti di un Codice unico secondo criteri concordati con Inps e ministero del Lavoro. La frammentazione del panorama negoziale in Italia si è accentuata negli anni. Al 30 settembre 2017 risultavano censiti, presso l'Archivio nazionale contratti del Cnel, 868 accordi nazionali di settore "vigenti", al 30 giugno 2020 quelli depositati formalmente sono diventati 935. Si precisa tuttavia che un numero molto ridotto di ccnl disciplina la grande maggioranza dei rapporti di lavoro: infatti, i 60 ccnl prevalenti nei 12 settori si applicano all'89% di tutti i lavoratori dipendenti. I ccnl scaduti fra il 1° ottobre 2019 e il 31 dicembre 2020 riguardano il 77% del totale per oltre 10 milioni di lavoratori.



<http://bit.ly/Cnel-Rapp-MdL2020>

LA LEADERSHIP FEMMINILE IN EUROPA E IN ITALIA

Sono appena il 6% le società dell'indice di borsa STOXX Europe 600 con a capo una donna e solamente in 130 (19%) è presente una donna che ricopre la funzione di amministratore delegato oppure di chief operating officer. Sono numeri che emergono dallo studio europeo presentato da EWob, l'associazione European women on boards, che ogni anno analizza la rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei vertici aziendali delle più grandi realtà europee. L'Indice sull'uguaglianza di genere 2020 evidenzia un progresso lento, ma costante, in Europa, malgrado sussistano notevoli differenze tra i singoli paesi. Il report evidenzia alcuni trend: solo il 28% dei ruoli dirigenziali e non dirigenziali nelle 668 aziende analizzate è ricoperto da donne; nelle aziende esaminate, la presenza femminile all'interno dei cda si limita al

34% e sul piano esecutivo si registra la situazione peggiore, poiché la leadership femminile è ferma al 17%.

In testa all'indice per paesi troviamo la Norvegia, il primo paese europeo ad aver introdotto una legge sulle quote di genere nel 2006. L'Italia si posiziona nella parte alta della classifica dei paesi analizzati, registrando un indice Gender diversity di 0,60, leggermente superiore alla media europea, e classificandosi in sesta posizione, davanti a Olanda, Belgio e Irlanda. Su questo posizionamento ha avuto un ruolo la legge Golfo-Mosca del 2011, che è stata prolungata per altri tre rinnovi di mandato e prevede ora una quota del genere meno rappresentato al 40%.



<http://bit.ly/EWoB-GDI-2020>

FONDO PER LA GESTIONE

DELLE CRISI D'IMPRESA

È stato pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* il decreto Mise che disciplina il Fondo per la gestione della crisi d'impresa istituito dal decreto Rilancio, che tutela per lo più le imprese con grandi marchi di rilevanza nazionale. Il Fondo, infatti, consente allo Stato – attraverso Invitalia – di poter entrare nel capitale delle aziende in crisi per un limite massimo di 10 milioni di euro e per un periodo non superiore a cinque anni. L'intervento statale nel capitale dovrà essere affiancato da un apporto di investitori privati per almeno il 30% e quindi si presume che movimenterà il mercato. Allo strumento potranno accedere aziende titolari di marchi storici di interesse nazionale, ma anche imprese con oltre 250 dipendenti o che, indipendentemente dal numero degli occupati, detengono beni e rapporti di rilevanza strategica per l'Italia, rivestendo un ruolo chiave nel promuovere lo sviluppo e il benessere della collettività. Attraverso il Fondo sarà possibile, per le imprese destinatarie in difficoltà, accedere alla ristrutturazione ottenendo una combinazione tra aiuti all'investimento e tutela dell'occupazione.

FONDO NUOVE COMPETENZE

Manageritalia chiede all'Anpal e al Parlamento la proroga del termine entro il quale presentare gli accordi sindacali per l'accesso al Fondo. Nell'ambito del decreto Milleproroghe, Manageritalia ha chiesto e ottenuto da alcuni deputati della commissione Bilancio della Camera la presentazione di un emendamento che consenta la proroga del termine per la presentazione di accordi sindacali per accedere al Fondo nuove competenze.

Il Fondo, istituito dall'art. 88 del decreto Rilancio (decreto legge 34/2020, convertito dalla legge 77/2020), rappresenta uno strumento del tutto innovativo e una valida alternativa sia ai licenziamenti sia alla collocazione dei lavo-

ratori in cassa integrazione. A fronte del problema delle eccedenze di personale, le imprese possono attivare un processo di riqualificazione dei lavoratori facendosi finanziare il costo del lavoro delle ore di formazione dallo Stato tramite il predetto Fondo. Il decreto Rilancio stanziava inizialmente 230 milioni a valere sul Pon "Sistemi di politiche attive per l'occupazione", successivamente incrementato di 200 milioni per il 2020 e di 300 milioni per il 2021 dal decreto Agosto (decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 1269). Il Pnrr prevede ora un'allocazione di risorse pari a 1.500 milioni di euro per Fnc e politiche attive. Tuttavia, il decreto intermini-

steriale del 9 ottobre 2020 ha previsto, per le imprese, la data ultimativa del 31 dicembre 2020 per presentare gli accordi collettivi tramite i quali accedere al Fnc gestito dall'Anpal. Le imprese hanno quindi avuto solo due mesi scarsi per presentare domanda di accesso allo stanziamento, per cui la maggior parte delle risorse allocate giacciono inutilizzate sul capitolo di spesa. D'accordo con le parti datoriali, Manageritalia ha chiesto, a fronte della cospicua presenza di risorse anche per il 2021, di prorogare almeno di un anno la possibilità per le imprese di avvalersi di questo valido strumento. La medesima richiesta è stata rivolta al responsabile della misura di Anpal.