

Il lavoro frena ad aprile: -12mila dipendenti

Istat. I lavoratori a tempo indeterminato calano di 4mila unità, +9mila quelli a termine. Meno occupati tra le donne e tra chi ha 35-49 anni

Claudio Tucci

Prima frenata dell'occupazione ad aprile. Dopo due mesi di crescita ininterrotta e piuttosto sostenuta, il numero di chi ha un impiego è sceso di 12mila unità rispetto a marzo (il tasso di occupazione è rimasto invariato al 59,9%). Il calo degli occupati è concentrato tra le donne (-43mila occupate in un mese), tra i lavoratori nella fascia d'età 35-49 anni (quindi il "core" della forza lavoro - qui a pesare è la ripresa della cig con riduzione dell'orario di lavoro), e tra gli autonomi, che continuano a contrarsi, -17mila indipendenti su marzo. Il clima di incertezza legato alle difficoltà economiche (con un Pil in contrazione), aggravato dalle conseguenze della guerra tra Russia e Ucraina si vede, anche sul fronte lavoro, nelle tipologie contrattuali utiliz-

Tasso di disoccupazione già all'8,4% (tra le donne però è salito al 9,6%). In ripresa gli inattivi, tra cui molti scoraggiati

zate dalle imprese per assumere: ad aprile i lavoratori a tempo indeterminato sono diminuiti di 4mila unità, mentre i rapporti a termine sono saliti di 9mila posizioni, raggiungendo quota 3.166.000 persone impiegate a tempo determinato, il valore più elevato dal 1977 (inizio serie storiche).

La fotografia (provvisoria) scattata ieri dall'Istat sul mercato del lavoro ha confermato i primi segnali di difficoltà dell'occupazione, anticipati dai dati previsionali Excelsior di Unioncamere-Anpal, e ribaditi nei giorni scorsi da Inps. Il tasso di disoccupazione è sceso all'8,4% (tra le donne però è salito al 9,6%), e c'è stata una ripresa degli inattivi, tra cui molti scoraggiati: sono cresciuti, in un mese, di 34mila unità. Nell'area Euro il tasso di disoccupazione ad aprile è risultato stabile al 6,8% (fonte Eurostat). Anche il tasso di disoccupazione giovanile in Italia è in calo, al 23,8%, ma restiamo nei bassi fondi della classifica internazionale, peggio di noi solo la Grecia

(36,8%) e la Spagna (28,9%); e ci manteniamo lontanissimi dai primi della classe, la Germania stabile al 5,7% di tasso di disoccupazione under25, grazie anche al sistema di formazione duale che da noi attende ancora il rilancio (si spera nel Pnrr).

Nel confronto tendenziale (aprile 2022 su aprile 2021) il numero di occupati è cresciuto di 670mila unità (354mila a termine, 304mila permanenti, 12mila indipendenti). I disoccupati sono scesi di 428mila unità, gli inattivi di -540mila persone. Sull'anno l'unico segno meno sul fronte occupati riguarda la fascia d'età 35-49 anni che si è ridotta di 32mila unità (una contrazione legata alla componente demografica). E sempre legata alla denatalità, e in parte anche alle riforme pensionistiche che hanno allungato l'uscita dal lavoro, è la forte crescita degli occupati over50, negli ultimi 10 anni cresciuti di quasi 2,7 milioni di unità (a discapito delle coorti più giovani, tutte in riduzione). Un dato su cui riflettere come sollecitato martedì anche da Bankitalia, che nella relazione annuale ha evidenziato come nel 2021 la popolazione tra i 15 e i 64 anni, la fascia di età convenzionalmente utilizzata per individuare le persone in età da lavoro, sia scesa di circa 270mila unità rispetto all'anno prima, riducendo, a parità di tasso di partecipazione, le forze di lavoro di circa 17mila unità.

Le reazioni ai dati Istat sono di preoccupazione. Per Confcommercio, il mercato del lavoro, in un contesto economico incerto, ha mostrato, ad aprile, «una minore dinamicità», e il «lavoro autonomo è in sofferenza» (-247mila occupati da inizio pandemia, febbraio 2020). Anche Confesercenti parla di incertezze, e di prima frenata. E se il M5S, per i molti contratti a termine, invoca il ritorno integrale del decreto dignità, da Fi frenano: «I contratti a tempo sono uno strumento serio e solido - ha subito replicato l'azzurro Paolo Zangrillo -. Il decreto dignità ha mostrato plasticamente la sua inadeguatezza in tempi normali, invocarlo ora significa essere fuori dalla realtà».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In azienda. L'incertezza legata alle difficoltà economiche e alla guerra in Ucraina pesa sul mercato del lavoro

Taglio al cuneo, produttività e integrativi per alzare i salari

Competitività

Nel 2021 il cuneo italiano si è attestato al 46,5%, tra i più elevati dei Paesi Ocse

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

Il sasso nello stagno lo ha lanciato martedì scorso Ignazio Visco, spiegando come sia un errore rincorrere l'inflazione per ritoccare al rialzo le retribuzioni; una spirale che finirebbe solo per innescare una rincorsa tra prezzi e salari.

Il punto è che famiglie e aziende sono in sofferenza; ma le retribuzioni non sono una variabile indipendente, e sono strettamente legate a competitività e crescita aziendale. E mantenendo questo assunto, sono almeno tre le strade per alzare i salari e al tempo stesso spingere la ripresa delle imprese.

La prima strada è quella su cui preme da settimane il presidente di Confindustria, Carlo Bonomi, vale a dire la riduzione strutturale del cuneo fiscale-contributivo. Nella proposta degli industriali (su cui ancora si attende una risposta del governo) si chiede un intervento choc da 16 miliardi di euro, con un vantaggio suddiviso per due terzi a favore dei lavoratori e per un terzo imprese (in-

vertendo l'attuale peso del cuneo che invece grava due terzi su imprese, e terzo lavoratori). La misura porterebbe in tasca ai lavoratori con reddito di 35mila 1.223 euro, una mensilità in più per tutta la vita lavorativa.

Che sia necessario un intervento sul cuneo lo ha ricordato nei giorni scorsi anche l'Ocse: nel 2021 il cuneo italiano si è attestato al 46,5%, tra i più elevati a livello internazionale.

La seconda strada per aumentare i salari senza penalizzare le aziende è far crescere la produttività, che in Italia è in eterna stagnazione. Da noi è cresciuta dal 1995 di poco più del 10% contro il +40% sfiorato dall'Eurozona. Come ha ricordato la relazione annuale di Bankitalia il superamento dei fattori che frenano la crescita della produttività italiana è reso ancora più necessario dalle prospettive demografiche, visto che nei prossimi 15 anni è prevista una diminuzione della popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni pari al 13 per cento (circa 5 milioni di persone, di cui la metà nel Mezzogiorno).

E un fattore per spingere salari e produttività, e così veniamo alla terza strada per sostenere i salari, è la contrattazione decentrata. Qui il punto è che i contratti di secondo li-

vello, aziendale o territoriali, sono ancora pochi, e soprattutto sono da mesi in calo (anche per colpa dell'emergenza sanitaria). L'ultimo report pubblicato sul sito del ministero del Lavoro, aggiornato al 16 maggio, parla chiaro: i rapporti attivi sono 8.137, di questi 7.146 si riferiscono a contratti aziendali, i restanti 991 a contratti territoriali. I lavoratori beneficiari sono pari a 2.566.371, di cui 1.838.378 riferiti a contratti aziendali e 727.993 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.510,55 euro, di cui 1.657,19 euro riferiti a contratti aziendali e 712,32 euro a contratti territoriali. Poco più di 2,5 milioni di lavoratori interessati ai premi (o alle forme di welfare) rappresentano intorno al 16% del totale dei lavoratori dipendenti (15 milioni), dunque una quota piuttosto bassa.

Secondo una indagine di Confindustria, condotta tra le aziende associate prima del Covid (2019), si stima che il 21% delle imprese applichi un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio variabile collettivo. Nell'industria al netto delle costruzioni la diffusione della contrattazione aziendale di contenuto economico si attesta in media al 29% (contro il 13,7% nei servizi). Ecco, occorre invece spingere sulla contrattazione decentrata, anche rafforzando gli attuali sgravi, perché è in azienda che si realizza (davvero) lo scambio virtuoso salari-produttività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Poco più di 2,5 milioni di lavoratori interessati ai premi (o alle forme di welfare) rappresentano intorno al 16% del totale

Il Covid taglia il secondo livello

Contrattazione

Bombardieri (Uil): «La contrattazione di secondo livello va estesa»

Effetto Covid sui contratti di secondo livello: si riducono nume-

È questo lo scenario che emerge dall'archivio della contrattazione di secondo livello Digit@Uil, presentato ieri al Cnel, che contiene oltre mille accordi, e si è concentrato su una selezione di 510 contratti aziendali: nel biennio 2020-2021 cresce solo l'area tematica "organizzazione del lavoro e degli orari": è negoziata dal 68% dei contratti della banca dati Uil rispetto al 62% del biennio

sono ridotti di un terzo dal 30 al 9%, il "mercato del lavoro" dal 19% all'8,2%, la tematica degli "appalti" passa dall'11% al 3% e la clausola "ambiente, salute e sicurezza" è calata dal 26% al 15%.

Tra le novità molte aziende hanno negoziato piani industriali indirizzati verso una nuova conversione ecologica; formazione e turn over generazionale; revisione degli inquadramenti; poliva-

Il mercato del lavoro

Aprile 2022, dati destagionalizzati

	Totale Occupati	Dipendenti	Dipendenti Permanenti	Dipendenti A termine	Indipendenti
VALORI ASSOLUTI MIGLIAIA DI UNITÀ	23.021	18.077	14.911	3.166	4.944

VARIAZIONI CONGIUNT.					
APR-MAR 2022	-12	+5	-4	+9	-17
MIGLIAIA DI UNITÀ					
%	-0,1%	0,0%	0,0%	+0,3%	-0,3%
VARIAZIONI TENDENZIALI					
APR-2022 / APR-2021	+670	+658	+304	+354	+11
MIGLIAIA DI UNITÀ					
%	+3,0%	+3,8%	+2,1%	+12,6%	+0,2%

Fonte: Istat

ricamente, e si modificano i temi negoziati, con più peso all'organizzazione del lavoro e degli orari e minor spazio alle richieste economiche.

Nel periodo 2018-2021 emerge un andamento calante: il 2018 si è chiuso con 12.099 accordi, nel 2019 si è scesi a 11.615 mentre il 2020 - complice l'emergenza Covid - è crollato a quota 6.784. Nel 2021 c'è stata una leggera ripresa dei contratti depositati che restano comunque sotto i livelli pre-covid (il 17 gennaio 2022 ne risultavano attivi 6.379), questo trend è proseguito nel 2022 (al ministero del Lavoro ne risultano attivi 8.137 al 16 maggio).

precedente. Per tutte le altre aree tematiche si registrano importanti contrazioni: il "salario di produttività", prima presente nel 62% dei contratti, è sceso al 17%; per le "relazioni industriali" si è passati dal 48,5% al 20,6% (con una presenza crescente di clausole sulla partecipazione dei lavoratori); la "formazione e professionalità" è scesa dal 35% al 22%. Gli "istituti economici" si



Il 2018 si è chiuso con 12.099 accordi, nel 2019 si è scesi a 11.615, mentre il 2020 è crollato a 6.784

lenza e polifunzionalità alla luce delle nuove competenze digitali, con impatti sulle retribuzioni; organizzazione del lavoro, insieme ad una crescente attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; premi di risultato basati sull'efficienza energetica e sulle ore di formazione. Per il leader Uil, Pierpaolo Bombardieri «la contrattazione di secondo livello va estesa, affrontando i grandi temi dell'innovazione e della partecipazione». Bombardieri ha anche proposto al Governo di «azzerare» la cedolare secca al 10% sui premi di produttività.

—G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA