



Decent work and economic growth

Challenges

UNEMPLOYMENT is on the rise around the world



Roughly **HALF OF THE WORLD** population still lives on **\$2 PER DAY**



Some economic activities directly or indirectly **HARM THE ENVIRONMENT**



Solutions

PROVIDE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES AND DECENT WORK for women and men to eradicate poverty



CREATE GREEN JOBS to provide work for the 470 million who will be entering the labour market by 2030



PROMOTE GREEN GROWTH AND JOBS contributing to restoring and protecting the environment and natural resources



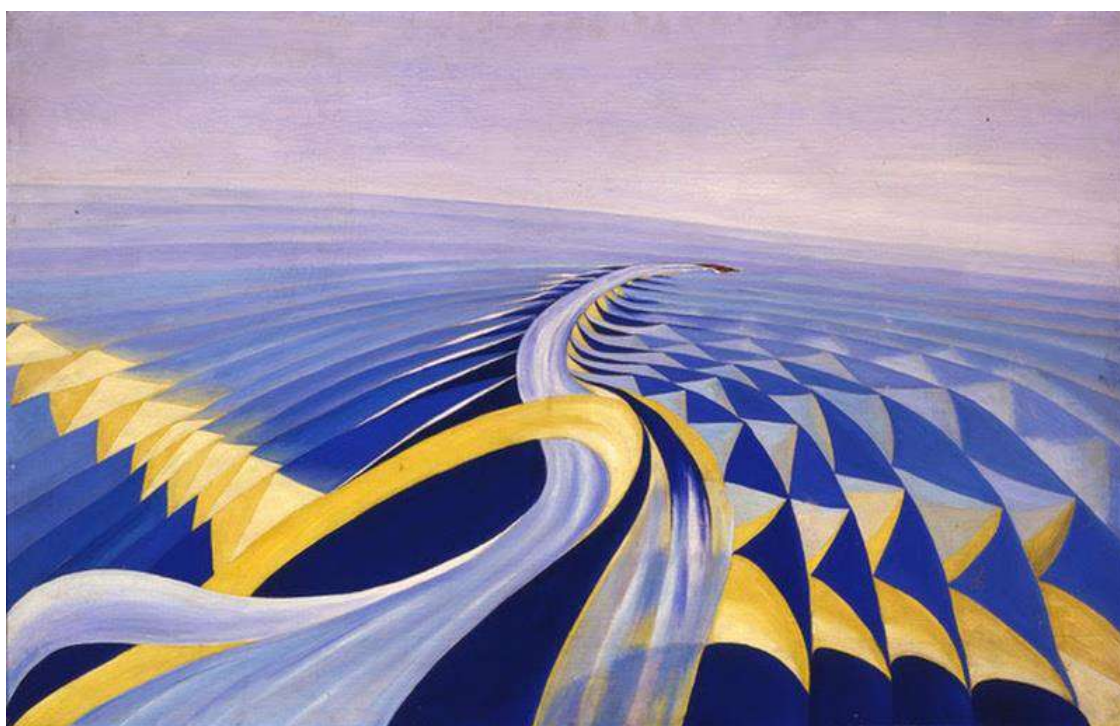
<http://wedocs.unep.org/bitstream/handle/>

Orizzonti Lavoro 2030



Materiali

3	Giovanni Mari <i>Libertà nel lavoro. La sfida della rivoluzione digitale</i> 📖 Il Mulino 2019.
4	Marco Bentivogli e Diodato Pirone <i>Fabbrica futuro</i> 📖 Egea 2019.
5	OECD <i>Employment Outlook 2019</i> (25 aprile 2019).
6	OECD <i>Employment Outlook 2019</i> (25 aprile 2019).
7	EPSC <i>10 Trends Shaping future of work in Europe</i> (9 ottobre 2019).
8	I.W.P.R. <i>Women, Automation and the Future of Work</i> (13 marzo 2019).
9	W.E.F. <i>Jobs of Tomorrow. Mapping Opportunity in the New Economy</i> (22 gennaio 2020).
10	ILO <i>World Employment and Social Outlook Trends 2020</i> (20 gennaio 2020).
11	ISTAT <i>Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente</i> (16 dicembre 2019).
12	ISTAT <i>Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente</i> (16 dicembre 2019).
13	W.E.F. <i>The Global Social Mobility Report</i> (19 gennaio 2020).
14	W.E.F. <i>The Global Social Mobility Report</i> (19 gennaio 2020).
15	Commissione Europea <i>Labour market and wage developments in Europe - Annual Review 2019</i> .
16	CNEL <i>XXI Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2019</i> (20 febbraio 2020).
17	E.T.U.I. <i>Benchmarking Working Europe 2019</i> (1 aprile 2019)
21	Commissione Europea <i>Un' Europa sociale forte per transizioni giuste</i> (20 gennaio 2020).
25	ISTAT <i>Il mercato del lavoro 2019. Verso una lettura integrata</i> (9 marzo 2020).
26	ISTAT <i>Il mercato del lavoro 2019. Verso una lettura integrata</i> (9 marzo 2020).
27	Commissione Europea <i>Employment and Social Development</i> (1° trimestre 2020).
28	Commissione Europea <i>Employment and Social Development</i> (1° trimestre 2020).
29	CENSIS CONFCOOPERATIVE <i>Imprese e lavoro alla prova della lockdown economy</i> (7.4.2020).
33	CHIESA CATTOLICA ITALIANA <i>"Il lavoro in una economia sostenibile"</i> (7 aprile 2020).



Benedetta Cappa Marinetti *Velocità di motoscafo*, © Roma, Galleria Comunale di Arte Moderna.



Tonioloricerche è realizzato da Gianni Saonara

Libertà nel lavoro

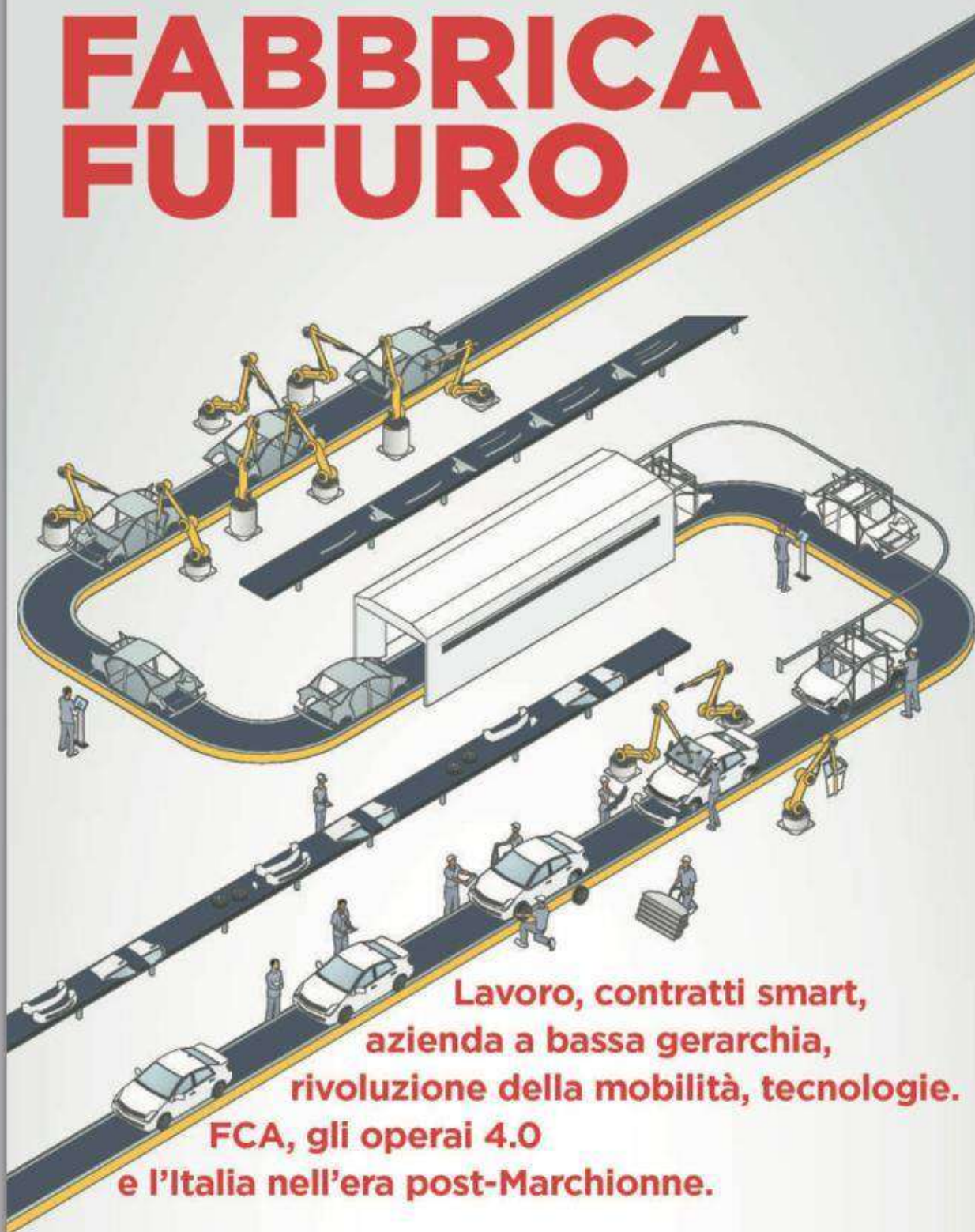
[illegible]

Indice

- 3

MARCO BENTIVOGLI • DIODATO PIRONE

FABBRICA FUTURO

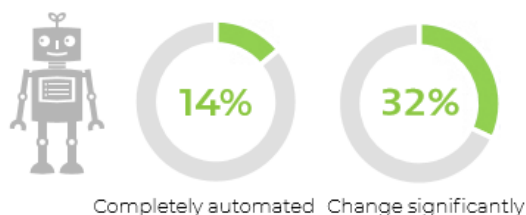


**Lavoro, contratti smart,
azienda a bassa gerarchia,
rivoluzione della mobilità, tecnologie.
FCA, gli operai 4.0
e l'Italia nell'era post-Marchionne.**

THE FUTURE OF WORK IN FIGURES

Risk of automation is real but varies across countries

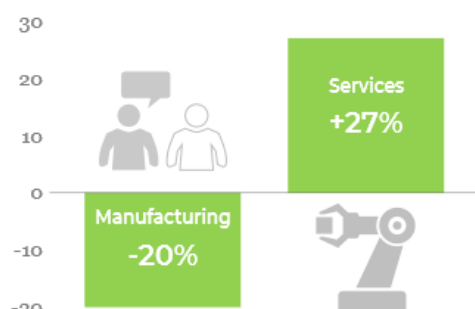
14% of jobs could be automated, with 32% likely to change significantly.



Will this lead to fewer jobs for humans? Unlikely. While technological progress makes some occupations obsolete, it also creates new jobs.

The labour market is transforming

% change in number of jobs between 1995 and 2015



Between 1995 and 2015 employment in the manufacturing sector went down by 20%, while **it rose by 27% in the service sector**

Many adults do not have the right skills for emerging jobs



6 out of 10 adults lack basic ICT skills or have no computer experience.

But the **share of highly-skilled jobs has increased by 25%** over last 2 decades. Low-skilled jobs have also increased, but the share of middle-skilled jobs has decreased.

Social protection needs to be adapted to the future of work

Self-employment, part-time and temporary work are on the rise in some countries.

Together, such non-standard workers are **50% less likely to be unionised** than standard employees

In some countries they are also 40-50% less likely to get income support when out of work.



NON-STANDARD WORK AND THE FUTURE OF WORK



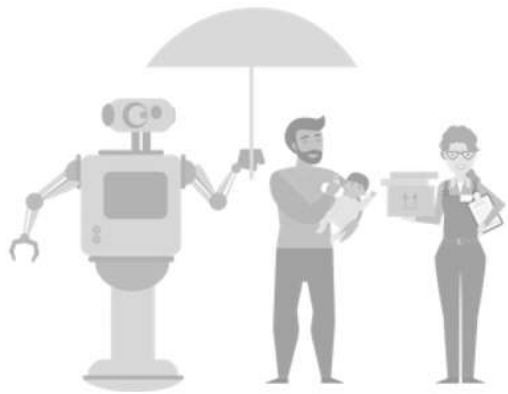
Standard full-time work still accounts for the majority of employment across OECD countries. Other forms of work, like self-employment, part-time work and those in the platform economy have grown in some countries.



These other forms of employment represent about **40% of the total economy**.

¹ Prima pubblicazione: 25 aprile 2019.

SOCIAL PROTECTION AND THE FUTURE OF WORK



The **self-employed** are usually less well-covered by social protection compared to standard full-time workers.

They **represent about 14%** of total workers across OECD countries.

16% of self-employed workers are financially dependent on one client



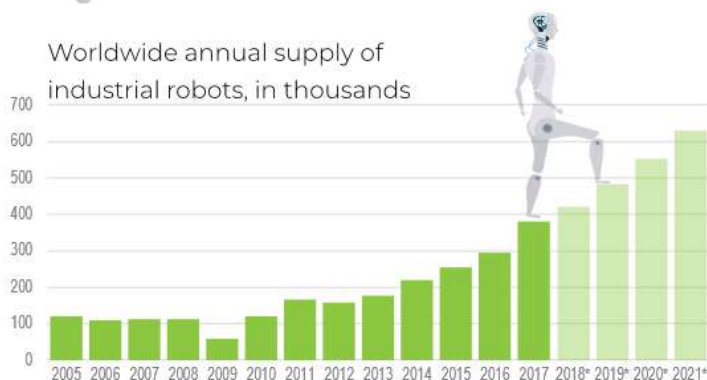
Self-employed workers are **up to 75% less likely to receive income support** when out of work.



Even for those that do receive out-of-work income support, it is much less generous than for standard employees.



Social protection provisions should look to **ensure a better coverage** of workers in non-standard employment.



Orders of industrial robots have tripled over last decade and are projected* to increase rapidly.

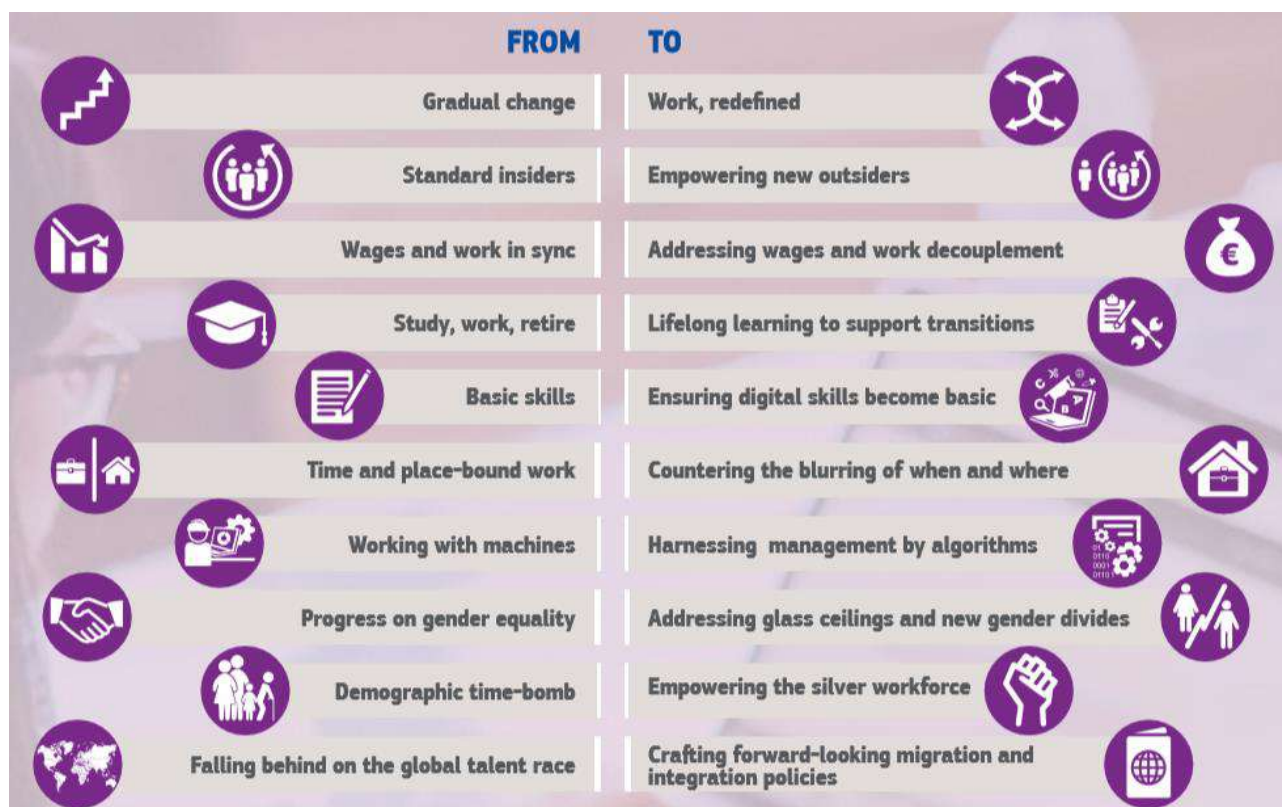
Will this lead to fewer jobs for humans? Unlikely. While technological progress makes some occupations obsolete, it also creates new jobs.



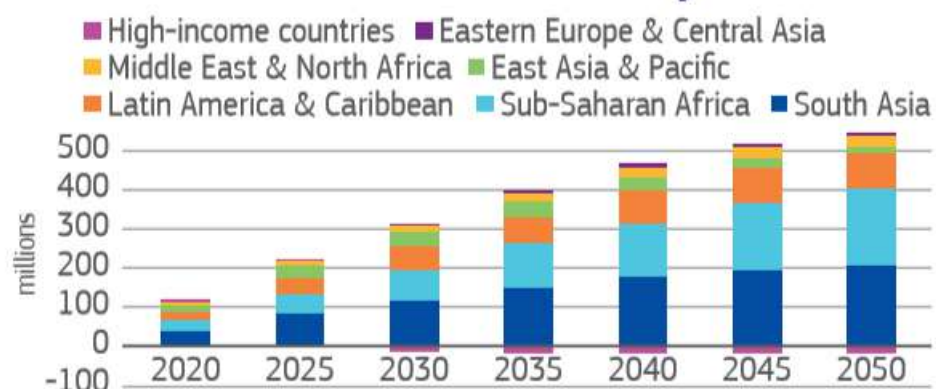
- Can improve work-life balance (when, where and how to work)
- Can create new opportunities
- Tedious and dangerous tasks can be automated
- Health and safety can be improved
- Productivity boosted

BUT LEARNING NEW SKILLS IS KEY

10 Trends² Shaping the Future of Work in Europe



Developing economies home to 560 million more skilled workers by 2050



Note: 'Skilled' defined as workers with more than nine years of education.

Source: [World Bank Group](https://www.worldbank.org/), 2017

² Pubblicato il 9 ottobre 2019: https://ec.europa.eu/epsc/publications/list_en

Women, Automation and the Future of Work³

TABLE 5 Retail Occupations and Women's Employment 2000-2026:
Different Measures of Potential Job Change

Retail Occupations	All Workers, 2000		All Workers, 2014-2016		Employment Change 2000 to 2014-2016		BLS Projected Employment Change, 2016-2026				Frey and Osborne Projected Automation Impact		
	Number	Percent Women	Number	Percent Women	Number	Percent	Number	Percent	Men	Women	Automation Probability	Men	Women
Retail salespersons	3,205,964	51.8%	3,440,490	50.7%	234,526	7.3%	79,700	1.7%	39,278	40,422	0.92	(1,559,913)	(1,605,337)
Cashiers	2,269,850	76.7%	3,096,980	74.3%	827,130	36.4%	(30,000)	(0.8%)	(7,723)	(22,277)	0.97	(772,598)	(2,228,638)
First-line supervisors of retail sales workers	2,754,392	41.5%	3,079,223	45.5%	324,831	11.8%	57,700	3.8%	31,452	26,248	0.28	(469,978)	(392,204)
Stock clerks and order fillers	1,140,882	36.9%	1,622,128	34.8%	481,246	42.2%	100,900	5.0%	65,737	35,163	0.64	(676,372)	(361,790)
Shipping, receiving, and traffic clerks	628,158	29.8%	609,930	30.3%	(18,228)	(2.9%)	100	0.0%	70	30	0.98	(416,906)	(180,826)
Advertising sales agents	206,822	52.1%	173,126	51.1%	(33,696)	(16.3%)	(5,400)	(3.6%)	(2,642)	(2,758)	0.54	(45,743)	(47,745)
Door-to-door sales workers, news and street vendors, and related workers	172,237	54.8%	145,100	59.2%	(27,137)	(15.8%)	100	0.1%	41	59	0.94	(55,663)	(80,731)
Correspondence clerks and order clerks	172,197	64.8%	135,235	58.4%	(36,962)	(21.5%)	(3,500)	(1.9%)	(1,456)	(2,044)	0.98	(54,888)	(77,014)
Parts salespersons	124,721	10.5%	113,890	12.9%	(10,831)	(8.7%)	12,700	5.0%	11,057	1,643	0.98	(97,174)	(14,438)
Counter and rental clerks	137,604	58.9%	90,793	51.9%	(46,811)	(34.0%)	25,000	5.5%	12,022	12,978	0.97	(42,350)	(45,719)
Telemarketers	213,994	64.3%	78,302	63.3%	(135,692)	(63.4%)	-	0.0%	-	-	0.99	(28,445)	(49,074)
Models, demonstrators, and product promoters	51,079	79.4%	59,156	73.2%	8,077	15.8%	6,200	6.2%	1,663	4,537	0.53	(8,451)	(23,060)
Procurement clerks	38,933	63.5%	30,793	57.0%	(8,140)	(20.9%)	(3,000)	(4.3%)	(1,289)	(1,711)	0.98	(12,964)	(17,213)
	11,116,833		12,675,146		1,558,313	14.0%	240,500	1.9%	148,210	51,868		(4,241,446)	(5,123,790)

Notes: Numbers employed are for all workers. Source: IWPR Future of Work Database; for methodology and sources see Methodological Appendix.

"In the coming years, as new technologies are introduced in retail, overcoming gender differences will remain a challenge. (...) As workers will need new skills and training to work with new technologies and become more digitally competent, there should also be scope for ensuring that women's share of more responsible positions, from first-line supervisor to higher levels of management, more closely reflects women's share of the workforce" (Table 5).

³ <https://iwpr.org/publications/page/10>.

Jobs of Tomorrow⁴

Figure 1: Emergence of clusters of professions of the future, 2020-2022

	Number of opportunities (per 10,000)	
Professional Cluster	2020	2022
figures extrapolated from data for 20 economies (LinkedIn)		
Data and AI	78	123
Engineering and Cloud Computing	60	91
People and Culture	47	58
Product Development	32	44
Sales, Marketing and Content	87	125
figures extrapolated from data for the United States (Burning Glass)		
Care Economy	193	260
Green Economy	9	14
ALL CLUSTERS	506	715

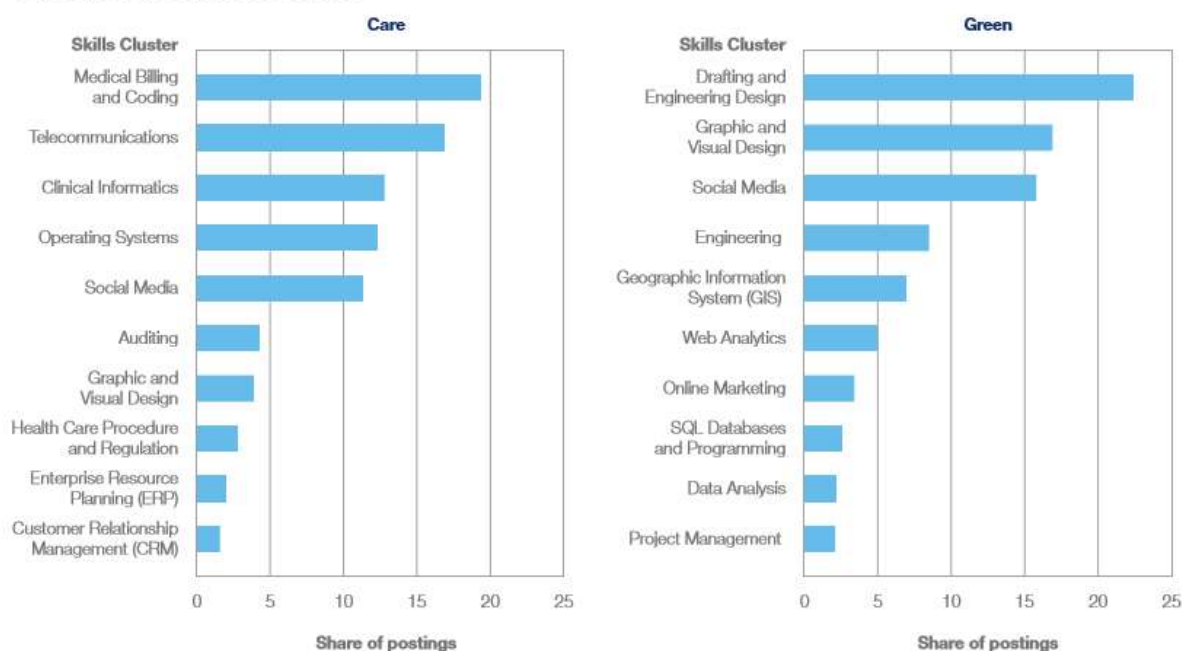
Note

Number of opportunities refers to the number of new opportunities for every 10,000 opportunities in the labour market and is calculated as a compound average annual growth rate.

Sources

LinkedIn and Burning Glass Technologies.

Figure 5: Variety of skills within the baseline technical skills cluster, Care and Green professions



Note

Professional clusters derived from Burning Glass Technologies data for the United States.

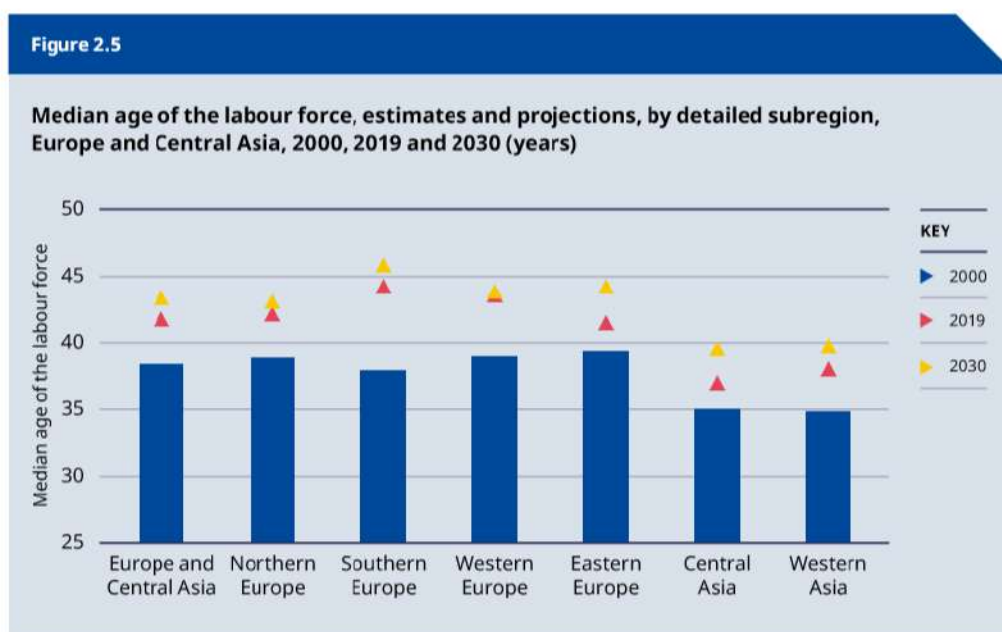
Source

Burning Glass Technologies.

⁴ <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-mapping-opportunity-in-the-new-economy> (22.01.2020).

World⁵ Employment and Social Outlook – Trends 2020

World Employment and Social Outlook – Trends 2020
02 Employment and social trends by region



Source: ILOSTAT, ILO modelled estimates, November 2019.

“Demographic ageing has long been an issue of concern for policy-makers across the region (see figure 2.5). According to ILO modelled estimates, the median age of workers rose by 3.0 years between 2000 and 2019 (from 38.4 to 41.4 years) and is expected to rise by a further 1.6 years between 2019 and 2030.

These regional aggregates mask the fact that population ageing is more pronounced in certain countries in the region, especially in Southern and Western Europe.

The relative importance of the causes of population ageing varies across subregions. In Western Europe, low fertility rates are a major factor (cf. Human Fertility Database, 2019). As a result, workers above the age of 50 now marginally outnumber those under the age of 35 in the EU (Eurofound, 2017). In Eastern Europe, out-migration has played a role, with younger workers migrating at a disproportionate rate. Migration is driven not only by wage differentials between source and destination countries, but also by concerns about one’s career prospects, by perceptions of injustice and corruption in one’s home country, by poor public services in the source country and also by migrant networks (with earlier émigrés assisting later waves of migrants in destination countries) (EBRD, 2018).

In Southern Europe, the economic crisis after 2007 likewise induced young workers to emigrate; countries in that subregion display the highest rates of demographic ageing”.

⁵ <https://www.ilo.org/wcmsp5>

Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche⁶ della popolazione residente | Anno 2018



FIGURA 1. EMIGRAZIONI DEI CITTADINI ITALIANI PER I PRINCIPALI PAESI DI DESTINAZIONE. Anni 2009-2018, valori assoluti in migliaia

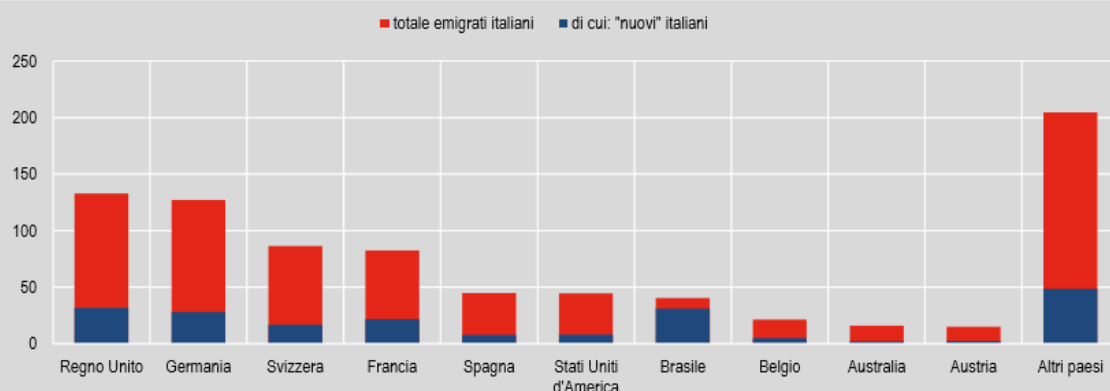
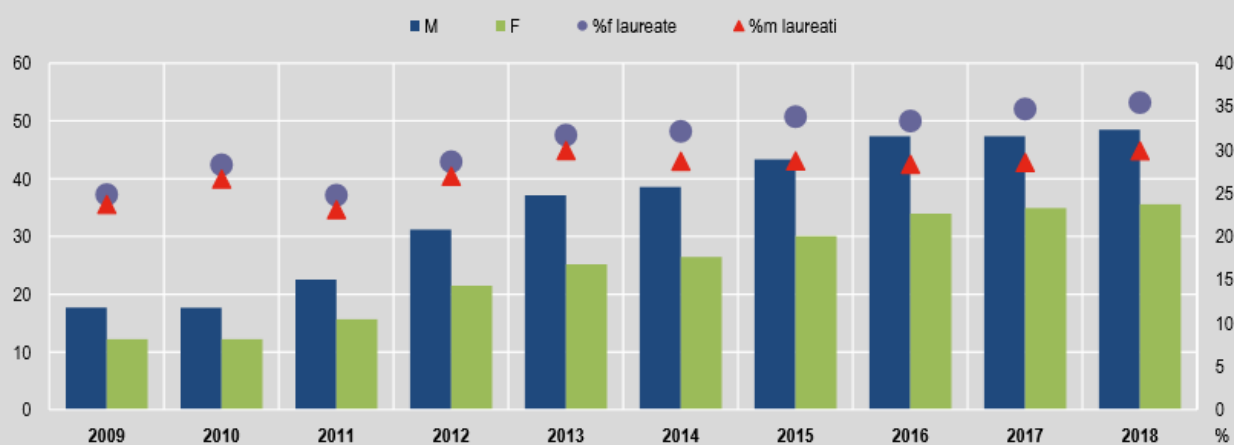


FIGURA 2. EMIGRAZIONI DI ITALIANI DI 25 ANNI E PIU' E INCIDENZA DI LAUREATI, PER GENERE
Anni 2009-2018, valori assoluti in migliaia (asse sinistro) e valori percentuali (asse destro)



“La ripresa delle emigrazioni di cittadini italiani è da attribuire in parte alle difficoltà del nostro mercato del lavoro, soprattutto per i giovani e le donne e, presumibilmente, anche al mutato atteggiamento nei confronti del vivere in un altro Paese - proprio delle generazioni nate e cresciute in epoca di globalizzazione- che induce i giovani più qualificati a investire con maggior facilità il proprio talento nei paesi esteri in cui sono maggiori le opportunità di carriera e di retribuzione. I programmi specifici di defiscalizzazione, messi in atto dai governi per favorire il rientro in patria delle figure professionali più qualificate, non si rivelano quindi del tutto sufficienti a trattenere le giovani risorse che costituiscono parte del capitale umano indispensabile alla crescita del Paese”.

⁶ https://www.istat.it/it/files/2019/12/REPORT_migrazioni_2018.pdf

Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche⁷ della popolazione residente | Anno 2018



FIGURA 7. SALDI MIGRATORI NELLE FASCE DI ETÀ 18-24 E 65 E OLTRE, PER REGIONE

Anno 2018. Valori in migliaia

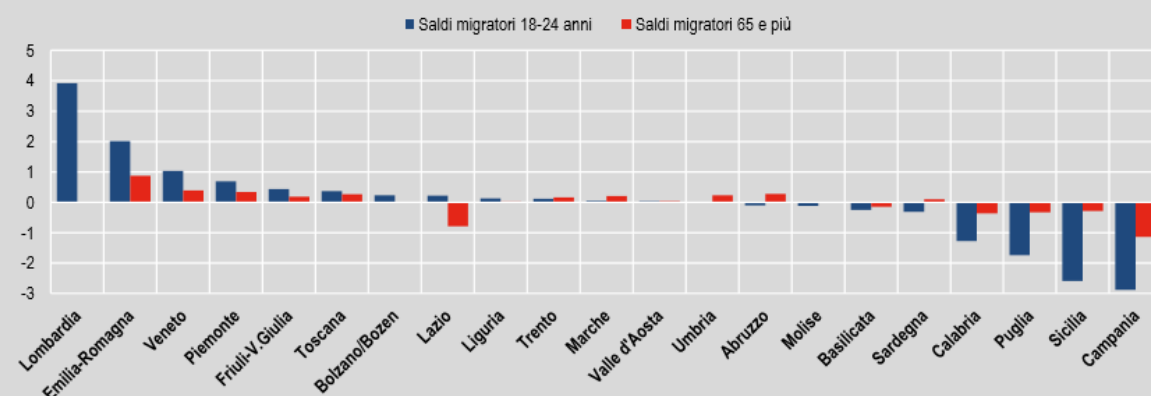
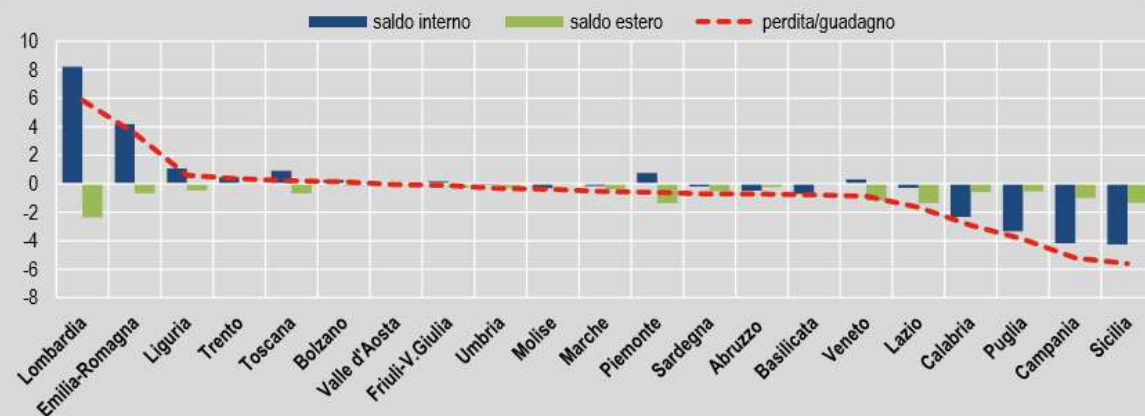


FIGURA 8. SALDI MIGRATORI CON L'ESTERO E INTERREGIONALI DEGLI ITALIANI LAUREATI DI 25 ANNI E PIÙ. Anno 2018. Valori in migliaia

Anno 2018. Valori in migliaia



“Anche per l’Emilia-Romagna e la Liguria la perdita causata dalle emigrazioni è compensata dai movimenti interregionali.

Per tutte le regioni meridionali e per il Piemonte, invece, alle perdite dovute agli espatri si sommano anche quelle relative ai trasferimenti verso le altre regioni: le giovani risorse qualificate provenienti dal Mezzogiorno, dunque, costituiscono una fonte di capitale umano sia per le zone maggiormente produttive del Centro e Nord Italia sia per i paesi esteri (Figura 8)”.

⁷ https://www.istat.it/it/files/2019/12/REPORT_migrazioni_2018.pdf

The Global⁸ Social Mobility Report 2020

Figure 5 The World Economic Forum's Global Social Mobility Index Framework

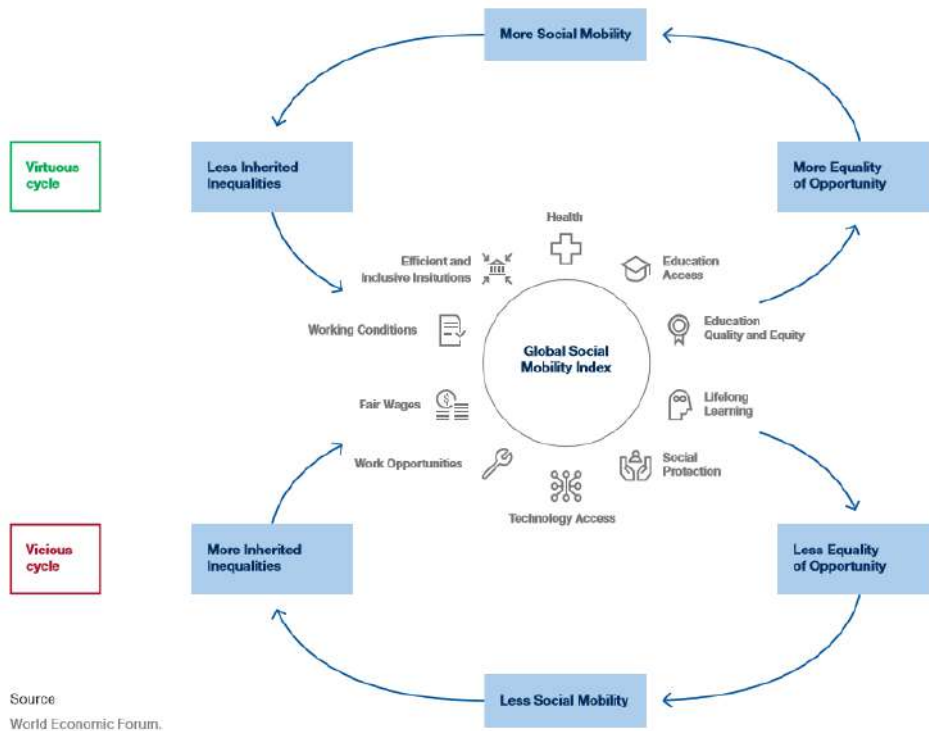


Figure 6 Pillars of the Global Social Mobility Index



⁸ <https://www.weforum.org/reports/global-social-mobility-index-2020> (19 gennaio 2020).

Social Mobility Index 2020 edition



Performance Overview 2020

Key ▲ High-income group average



Selected contextual indicators

Population millions	60.5	GDP (PPP) % world GDP	1.77
GDP US\$ billions	1,937.9	Income Gini 0 (perfect equality) -100 (perfect inequality)	35.4
GDP per capita us\$	34,260.3	10-year average annual GDP growth %	0.2

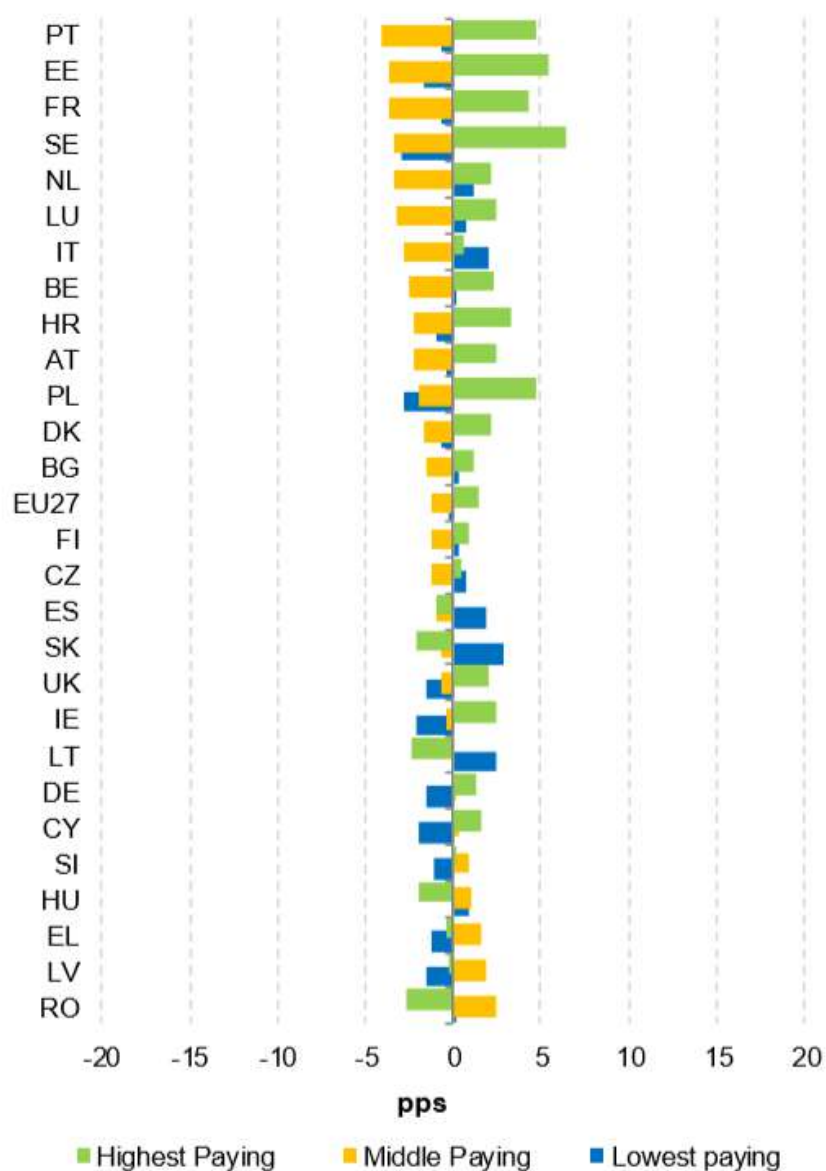
Italy

34th/82

Index Component	Value	Score	Rank/82	Best Performer
6.05 Ratio of female to male labour force participation rate	68.7	60.9	60	Lao PDR
6.06 Workers in vulnerable employment (%)	17.0	71.7	40	Saudi Arabia
Pillar 7: Fair Wage Distribution (0–100 best)	-	65.2	18	Belgium
7.01 Low pay incidence (% of workers)	7.6	78.2	8	Philippines
Pillar 8: Working Conditions (0–100 best)	-	70.9	14	Sweden
8.01 Workers' Rights Index (0–100, best)	98.0	98.0	5	Multiple (2)
8.02 Cooperation in labour-employer relations (1–7)	4.0	49.4	73	Singapore
8.03 Pay and productivity (1–7)	3.1	35.5	81	Switzerland
8.04 Employees working more than 48 hours per week (%)	4.2	91.6	9	Bulgaria
8.05 Collective bargaining coverage ratio (%)	80	80.0	10	France
Pillar 9: Social Protection (0–100 best)	-	58.3	40	Denmark
9.01 Guaranteed min. income benefits (% of median income)	15.0	20.0	37	Multiple (2)

Labour⁹ market and wage developments in Europe – Annual Review 2019

Graph II.1.9: **After the crisis, intensity in polarisation decreased**



High, middle and low-paying jobs in the EU - change from 2011 to 2018 in pps.

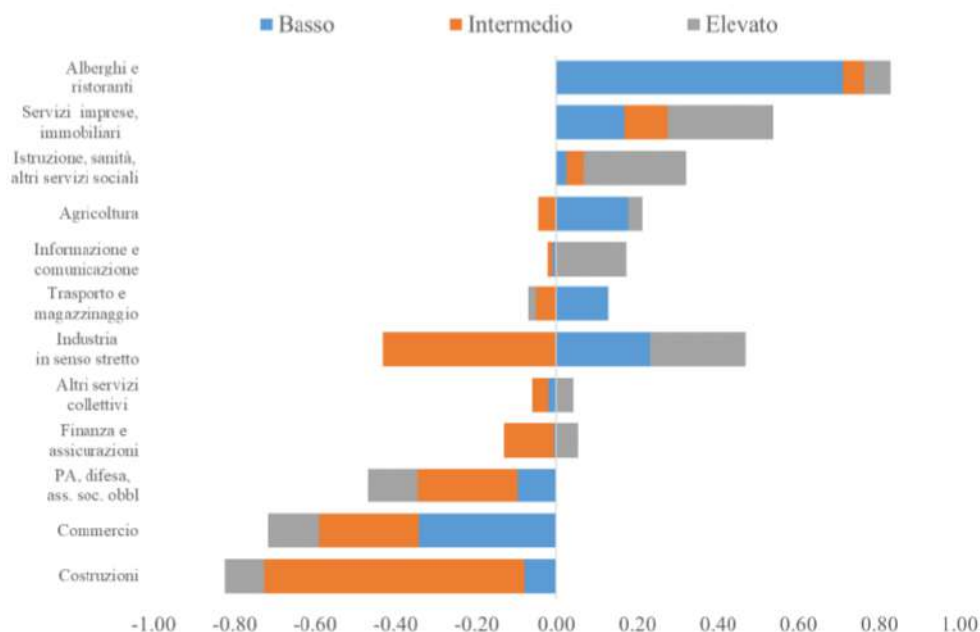
Source: Own calculations based on LFS.

⁹ <https://ec.europa.eu/social> (8 novembre 2019).



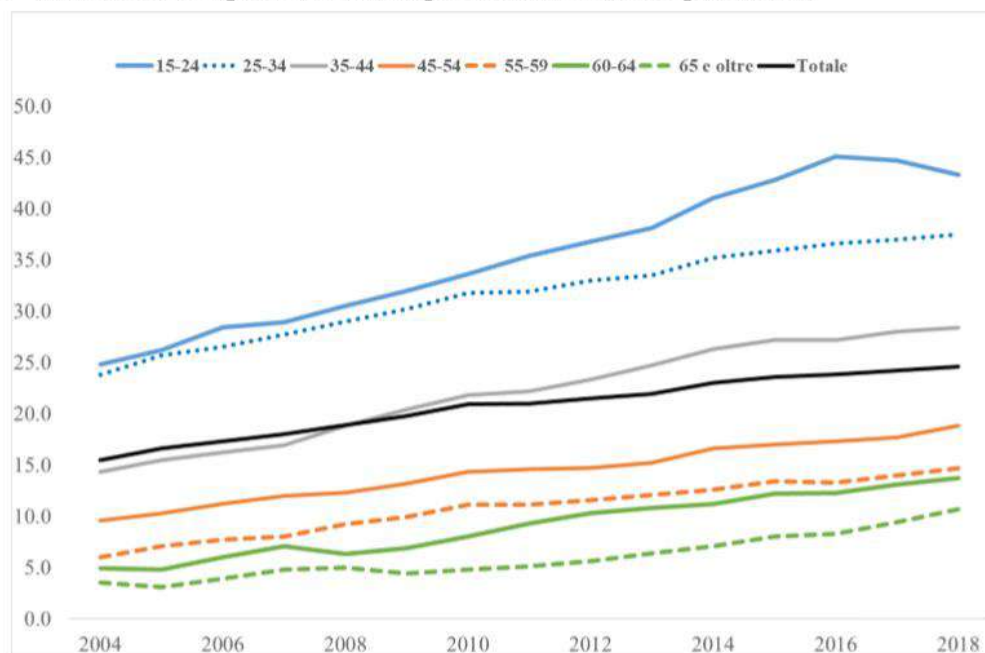
XXI Rapporto¹⁰ sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2019

Figura 12 - Tendenze dell'occupazione per settore e livello di qualificazione degli occupati, 2018/2013 (variazione in punti percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro.

Figura 15 - Incidenza di occupati sovra-istruiti per classe di età (valori percentuali)

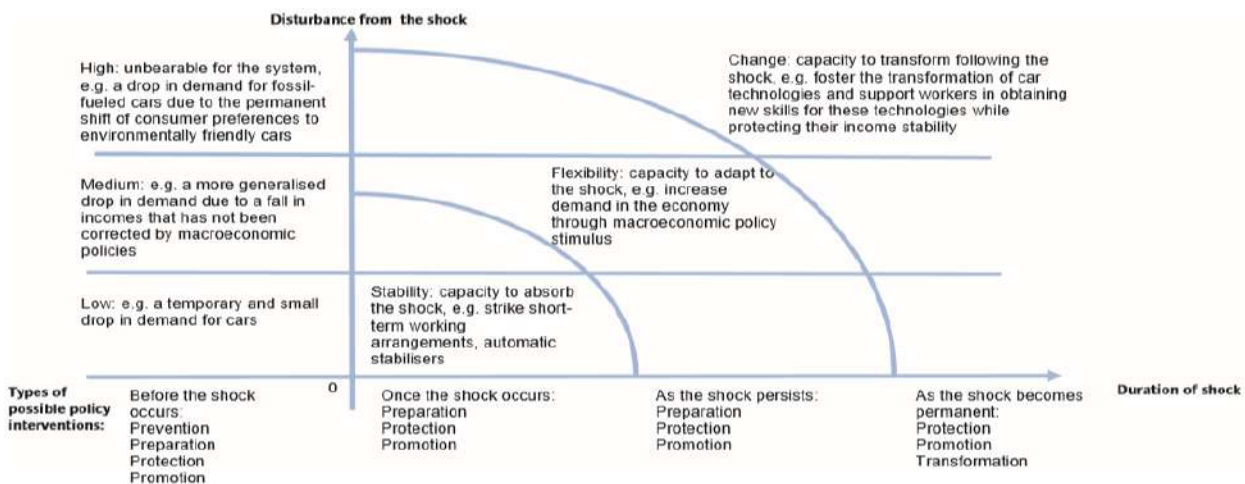


Fonte: ISTAT, Indicatori BES.

¹⁰ 20 febbraio 2020. Si legge in <https://www.cnel.it/>

Economic resilience

Figure 1.26 Economic and labour market resilience



Source: Adapted from Manca, A.R. et al. (2017), p.11.

“Developing greater resilience to (economic) shocks is an objective that has been gaining ground in official economic policy debates, particularly in the euro area, following the lasting scars that the recent economic and financial crises left but also in anticipation of the highly disruptive effects that the Fourth Industrial Revolution is expected to generate in European economies and societies and especially in the world of work (see also OECD 2018).

In the context of the EMU, the definition of economic resilience proposed by the European Commission is the ability of a country to withstand a shock (for example, slower demand for its output) and recover quickly to its potential (growth) after it falls into recession (European Commission 2017, 2). In a similar vein, both the Five Presidents Report and the Commission’s White Paper on Deepening the EMU state that the eurozone Member States should converge towards a cohesive establishment of ‘resilient economic structures’, which should ‘prevent economic shocks having significant and persistent effects on income and employment levels’, so that they can reduce economic fluctuations, most notably deep and extended recessions. (...)

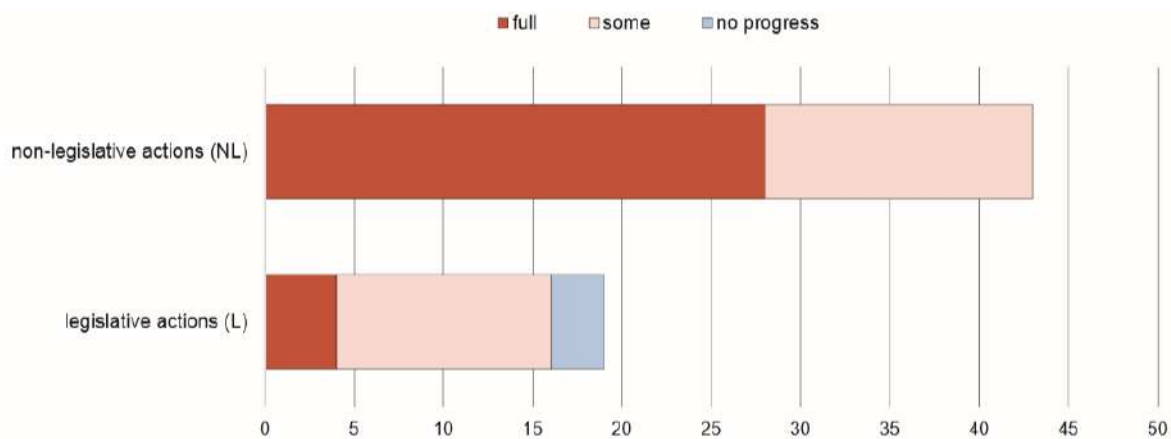
As the above example illustrates, economic resilience can be achieved in ways that have very different effects on the welfare of workers, which largely depends on how stable, secure and equally distributed their income and employment opportunities are. From the workers’ perspective, therefore, policies that promote both economic and labour market resilience should be privileged, with labour market resilience being defined as the capacity of a labour market to withstand an economic shock with limited losses to workers’ welfare (OECD 2012).

The increasing share of non-standard employment in the total employment creation, however, is a stark reminder that economic and labour market resilience do not necessarily coincide”.

¹¹ <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019>

European employment and social policy

Figure 2.25. Monitoring progress in the implementation of the EPSR



Sources: the ETUI's own research.

Figure 2.26 Monitoring progress in the implementation of the EPSR

Degree of progress	Legislative actions (L)				Non-legislative actions (NL)			Total
	full	some	none	L total	full	some	NL total	
Before Pillar (BP)	3	8	2	13	19	10	29	42
Post Pillar (PP)	1	4	1	6	9	5	14	20
Total	4	12	3	19	28	15	43	62

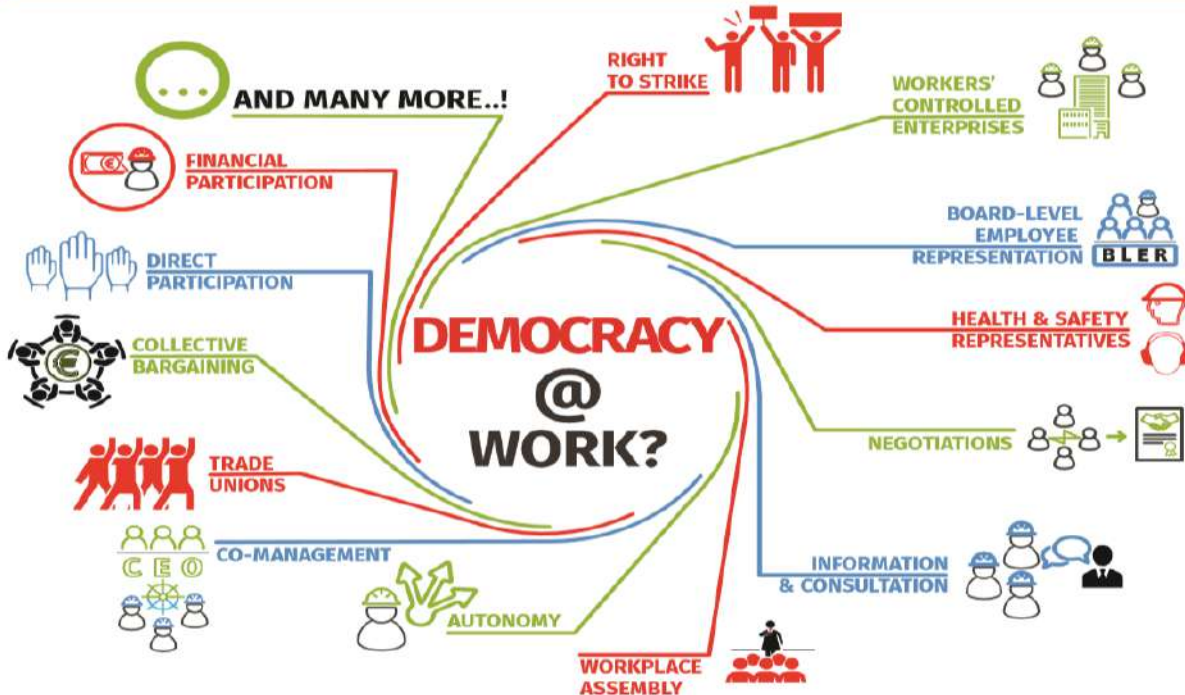
Sources: the ETUI's own research.

“Overall, social and employment policies at the EU level have seen a turn in the right direction. After a long period of stagnation, we can observe an increase in legislative initiatives that aim at ensuring fair and decent working conditions, such as the revision of the Posting of Workers Directive. The question now is whether this policy direction will be sustained and whether there will be enough political will and determination to deliver on promises and finalise the adoption of some key initiatives. The approaching European elections and appointment of the new European Commission make these questions particularly pressing”.

¹² <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019>. EPSR è acronimo del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Per approfondire rinvio a: <https://ec.europa.eu/social>.

Democracy at work: what, why and how?

Figure 4.1 What is democracy at work?



Source: Authors' own compilation.

The many reasons for democracy at work.

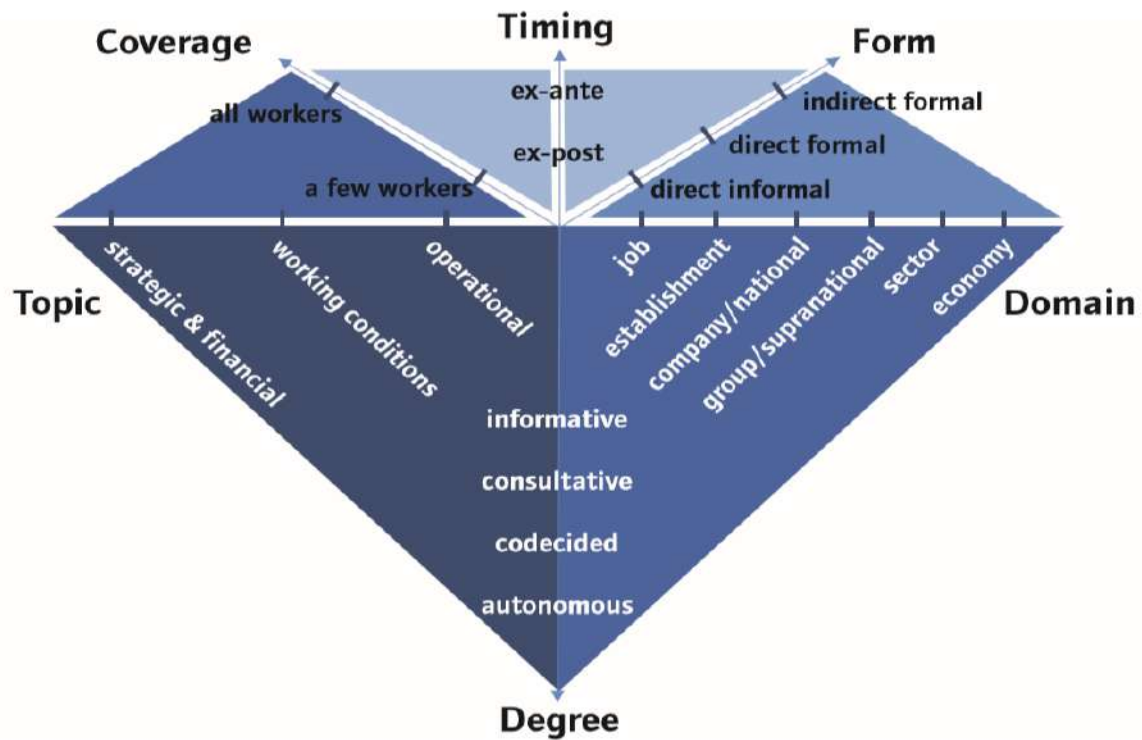
“Self-determination, personal autonomy, and emancipation are all fundamental human aspirations. Yet despite decades of attempts to develop industrial democracy institutions, employees still experience alienation at work under advanced capitalism at levels that would scarcely be accepted in other arenas of democratic societies.

Democracy, with all its ambiguities and varieties, is largely considered a universal value; moreover, it is a ‘demanding system, and not just a mechanical condition’ of self-government of human communities (Sen 1999: 7). But as a rule, the working world is mostly ruled by employers and shareholders, with little or no involvement of employees and their representatives. Democracy currently stumbles at the factory gates and the office doors. The difficulty of crossing those thresholds is one of the major broken promises of democracy (Bobbio 1987). (...)

‘Democracy at work’ (or ‘industrial democracy’, ‘economic democracy’ or any of the various terms proposed over the years) means different things for different people, depending in part on highly varied national and historical contexts. The term may convey specific conceptions of democracy, society and the economy, as well as specific views about the relationship between capital and labour. The different notions also usually imply different expectations and goals to be pursued, which in turn determine the ways in which these could be achieved. However, most people associate democracy at work with specific institutions, systems and processes. An (inevitably incomplete) selection of these are presented in the image above.

¹³ <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019>. EPSR è acronimo del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Per approfondire rinvio a: <https://ec.europa.eu/social>.

Figure 4.2 The diamond of democracy at work



Source: Authors' own representation based on Van Gyes 2006; Marchington, 2005:26-29; Knudsen, 1995:9; Gold and Hall, 1990:25; Davis and Lansbury, 1986:2; Conchon, 2014: 72-97.

Figure 4.11 Democracy at work and the European Pillar of Social Rights



Source: authors' own compilation.

Bruxelles, 14.1.2020
COM(2020) 14 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E
AL COMITATO DELLE REGIONI**

UN'EUROPA SOCIALE FORTE PER TRANSIZIONI GIUSTE

1. Rafforzare l'Europa sociale.

“Il pilastro europeo dei diritti sociali è la risposta Europea. È la nostra strategia sociale per garantire che la transizione alla neutralità climatica, la digitalizzazione e il cambiamento demografico siano socialmente equi e giusti.

Il pilastro europeo dei diritti sociali mira a rendere più equa la vita quotidiana dei cittadini, che siano studenti, lavoratori, alla ricerca di un lavoro o pensionati; che vivano in città o in una zona rurale; indipendentemente da genere, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Proclamati da tutte le istituzioni dell'UE nel 2017, i 20 principi del pilastro hanno come obiettivo di migliorare le pari opportunità e l'occupazione per tutti e garantire condizioni di lavoro eque e protezione e inclusione sociali. La loro attuazione ribadisce l'impegno, assunto al più alto livello, di mettere al centro le persone, indipendentemente dal cambiamento, e di non lasciare indietro nessuno. (...)

La presente comunicazione definisce la via da seguire in vista di un piano d'azione per attuare il pilastro europeo dei diritti sociali. Presenta iniziative a livello dell'UE a sostegno dell'attuazione del pilastro e avvia un'ampia discussione con tutti i paesi e le regioni dell'UE e con tutti i nostri partner: il Parlamento europeo e i parlamenti nazionali, che rappresentano i cittadini europei; il Consiglio e i governi nazionali, che rappresentano i paesi europei; le parti sociali, che rappresentano i datori di lavoro e i lavoratori; la società civile, che esprime opinioni fondamentali sulle questioni che più stanno a cuore ai nostri cittadini.

Con il contributo di tutti, agli inizi del 2021 presenteremo un piano d'azione che concretizzerà i diritti e i principi sanciti nel pilastro”.



Divario del **28 %** tra i
tassi di occupazione dei
lavoratori scarsamente
e altamente qualificati



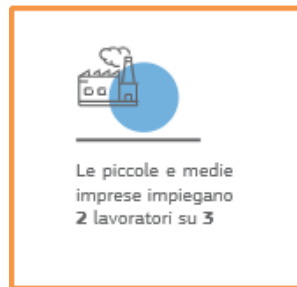
Solo **1** lavoratore
scarsamente qualificato
su **25** beneficia
dell'apprendimento lungo
tutto l'arco della vita



1 15enne su **5** ha
difficoltà a leggere,
scrivere e risolvere i
problemi di matematica e
scienze



La disoccupazione
giovane nelle regioni
europee varia dal
62 % al **4 %**



2. Creare nuovi posti di lavoro

“L'economia europea cresce per il settimo anno consecutivo e, benché le prospettive di crescita si siano indebolite, dovrebbe continuare a farlo nel 2020 e nel 2021. I mercati del lavoro rimangono forti e la disoccupazione seguita a diminuire, anche se a un ritmo più lento.

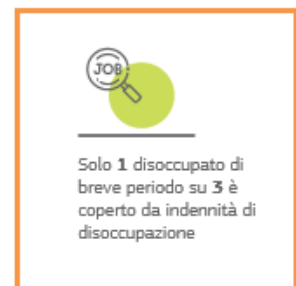
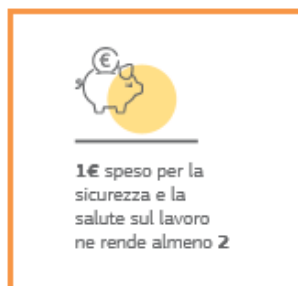
L'Europa deve partire da questa base solida per garantire che l'economia sociale di mercato europea continui a creare nuovi e migliori posti di lavoro per tutti negli anni a venire. Al centro di questa trasformazione ci sarà una strategia industriale, che verrà presentata nel primo trimestre del 2020, fortemente ancorata al mercato unico, che consentirà alle nostre imprese di innovare e di sviluppare nuove tecnologie, promuovendo la circolarità e creando nuovi mercati. Affrontare gli aspetti sociali e occupazionali è parte integrante della strategia; ciò consente a tutti i cittadini, le imprese, le regioni e le città di trarre vantaggio dalla trasformazione industriale. La Commissione proporrà inoltre una strategia specifica per le piccole e medie imprese (PMI) nel primo trimestre del 2020. Alle PMI è ascrivibile l'85 % dei nuovi posti di lavoro creati negli ultimi cinque anni. Promuovere l'innovazione, garantire il finanziamento e ridurre la burocrazia per le PMI è di vitale importanza per creare posti di lavoro in Europa”. (...)

Nel primo trimestre del 2020 la Commissione proporrà una **nuova strategia europea per la parità di genere** per contribuire a colmare il divario retributivo di genere, anche mediante misure vincolanti per la trasparenza delle retribuzioni, e il divario pensionistico di genere, al fine di promuovere l'accesso delle donne al mercato del lavoro e aumentarne il numero in posizioni di alto livello nelle imprese e nelle organizzazioni.



Un'economia al servizio delle persone è un'economia al servizio delle persone con disabilità.

3. Condizioni di lavoro eque e Protezione e integrazione sociali.



Un'Europa sociale forte per transizioni giuste

Gennaio 2020
#SocialRights



"La transizione a un'Europa a impatto climatico zero, adeguata all'era digitale, deve essere giusta e inclusiva. Nessuno deve essere lasciato indietro."

Presidente Ursula von der Leyen

"L'Europa sta attraversando grandi cambiamenti. Mentre ci troviamo ad affrontare le transizioni ecologica e digitale e l'invecchiamento della popolazione, la Commissione vuole garantire che le persone restino al centro dell'attenzione e che l'economia sia al loro servizio."

Valdis Dombrovskis, Vicepresidente esecutivo per Un'economia al servizio delle persone



"L'economia sociale di mercato innovativa e inclusiva dell'Europa deve incentrarsi sulle persone, offrendo loro posti di lavoro di qualità con salari adeguati. Nessuno Stato membro, nessuna regione e nessuna persona possono essere lasciati indietro."

Nicolas Schmit, Commissario per il Lavoro e i diritti sociali

Quali sono le sfide attuali?



Solo 1 lavoratore scarsamente qualificato su 25 beneficia dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita



La disoccupazione giovanile nelle regioni europee varia dal 4 % al 62 %



Il divario retributivo di genere è del 16 %



Solo il 50 % delle persone con disabilità che vogliono lavorare ha un lavoro



1 bambino su 4 è a rischio di povertà o di esclusione sociale



Il 40 % dei tumori è prevenibile

È tempo di agire



Salari minimi equi per i lavoratori dell'UE



Nell'UE lavorano
241,5 milioni di
persone



Il numero di persone occupate nell'UE registra un livello record, ma molti lavoratori faticano ancora ad arrivare alla fine del mese.



La Presidente von der Leyen ha promesso di far sì che i lavoratori della nostra Unione dispongano di un salario minimo equo che consenta loro di vivere in modo dignitoso ovunque lavorino.



La Commissione desidera conoscere il parere delle parti sociali – le imprese e i sindacati – in merito alle misure necessarie nell'UE.



© Unione europea, 2020
Riutilizzo autorizzato con citazione della fonte. La politica della Commissione europea in materia di riutilizzo si basa sulla decisione 2011/833/UE (GU L 330 del 14.12.2011, pag. 39).
Per utilizzare o riprodurre foto o altro materiale libero da copyright dell'Unione europea, occorre l'autorizzazione diretta del titolare del copyright.

Il mercato del lavoro 2019: verso una lettura integrata

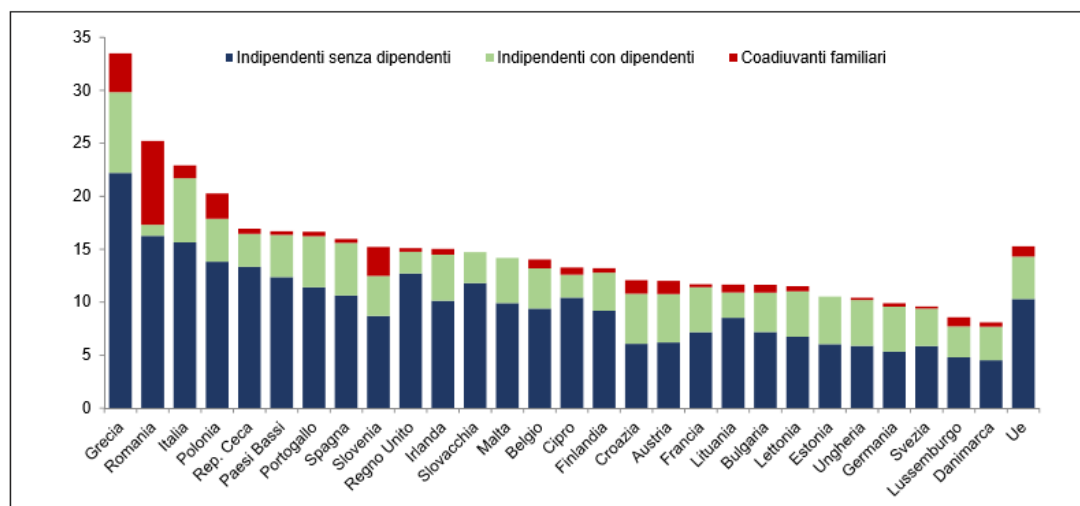
5.1 Il lavoro indipendente¹⁴. Tendenze di medio e lungo periodo in Italia e in Europa.

“Nel 2018 nell’Unione europea i lavoratori indipendenti erano 33 milioni, il 14,3% degli occupati, a cui si aggiungono circa 2,2 milioni di coadiuvanti familiari (1,0%).

L’incidenza del lavoro indipendente sul totale degli occupati varia in modo consistente da paese a paese per ragioni dovute a fattori strutturali, ai settori prevalenti di attività economica, alla dimensione d’impresa e alle diverse storie e traiettorie delle regolazioni dei mercati del lavoro nazionali.

L’Italia si colloca al terzo posto, dopo Grecia e Romania, con una quota di lavoratori autonomi che supera il 20% del totale degli occupati. In Danimarca, Lussemburgo, Svezia e Germania la quota non raggiunge il 10% (Figura 5.1). Le differenze fra i paesi riguardano prevalentemente la componente senza dipendenti che in Grecia, Romania e Italia rappresenta rispettivamente il 22,2%, 16,3% e 15,6% del totale occupati e in paesi come il Lussemburgo e la Danimarca il 4,8% e 4,5%.

Figura 5.1 Occupati indipendenti in Europa. Anno 2018 (valori percentuali sul totale degli occupati)



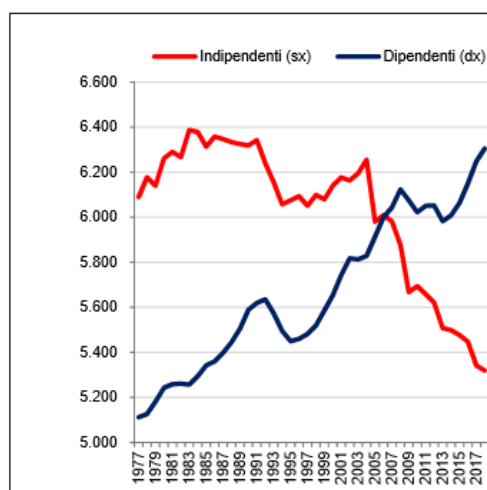
Fonte: Eurostat, Labour force survey

In paesi come Grecia e Italia la maggiore numerosità dei datori di lavoro può essere ricondotta, almeno in parte, alla tipicità della struttura produttiva caratterizzata da un tessuto di micro e piccole imprese e da una bassa presenza di imprese di grandi dimensioni (nel 2016 in Italia il 94,8% delle imprese ha meno di 10 addetti e lo 0,1% supera i 249 addetti).

Nel 2018 in Italia i lavoratori indipendenti sono circa 5 milioni (il 21,7% degli occupati), cui si devono aggiungere 280 mila coadiuvanti familiari. La numerosità dell’aggregato si è fortemente contratta nel corso della crisi cominciata nel 2008, con una tendenza alla diminuzione concomitante alla crescita del lavoro alle dipendenze iniziata già nel corso degli anni ‘90 (Figura 5.2). Più in particolare, nel periodo 2008-2018 l’occupazione indipendente si è ridotta del 9,5% (558 mila unità in meno, di cui 116 mila coadiuvanti familiari), a fronte di un aumento del 4,0% di quella dipendente (+682 mila persone). La dinamica del lavoro indipendente sintetizza andamenti differenziati tra le diverse figure che compongono l’aggregato (Figura 5.3). Alla forte riduzione di collaboratori e coadiuvanti familiari (-48,4% e -28,9% tra il 2008 e il 2018) e al calo, più contenuto, di lavoratori in proprio senza dipendenti e datori di lavoro (-12,3% e -11,8%) si associa la sostanziosa crescita dei liberi professionisti senza dipendenti (+29,3%, 277 mila persone), che si conferma la componente più dinamica del lavoro autonomo”.

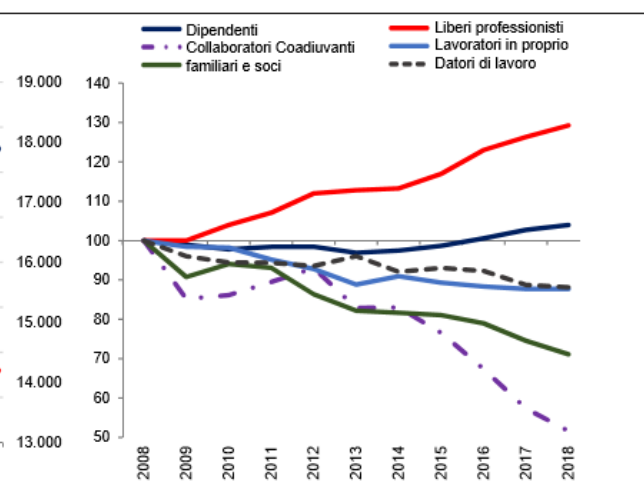
¹⁴ Molto utili le annotazioni di Nicolò Bertonecello e Andrea Garnero *Il lavoro autonomo non è più quello di una volta*. Pubblicato il 10 marzo 2020: <https://www.lavoce.info/>.

Figura 5.2 Occupati indipendenti (sx) e dipendenti (dx). Anni 1977-2018 (valori in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 5.3 Occupati indipendenti per tipologia. Anni 2008-2018 (numeri indici 2008=100)

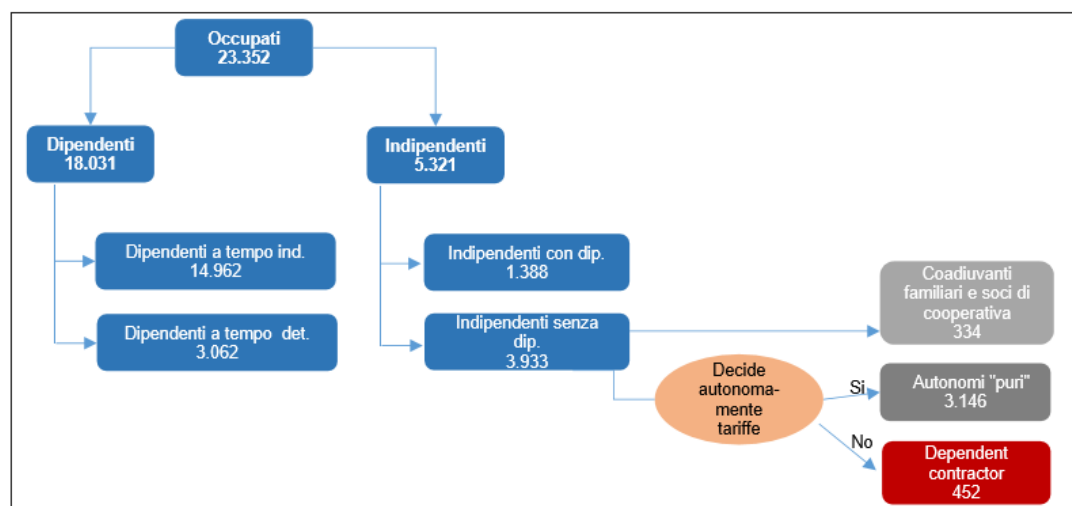


“Non è semplice isolare in modo univoco i tratti che distinguono il lavoro autonomo “puro” da altre forme caratterizzate da livelli di autonomia meno robusta.

La deregolazione del mercato del lavoro, la diffusione di contratti di lavoro parasubordinato e i recenti tentativi di riordino e recupero hanno contribuito a rendere il quadro più complesso e a moltiplicare le figure ibride, al confine tra lavoro dipendente e indipendente. A partire da un dibattito avviato da tempo, l'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) alla 20th International Conference of Labour Statisticians ha approvato una nuova classificazione dello status nell'occupazione che rivede i confini tra dipendenti e indipendenti, individuando la nuova figura dei **dependent contractor**: occupati formalmente autonomi che sono però di fatto vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica (cliente o committente) che ne limita l'accesso al mercato e l'autonomia organizzativa, ad esempio fissando le tariffe della prestazione lavorativa oppure detenendo gli strumenti necessari per svolgere l'attività.

La definizione operativa che individua i **dependent contractor** prevede di considerare tali coloro che sono classificati come indipendenti senza dipendenti il cui compenso è fissato dai clienti o da una terza parte, una definizione che dovrà essere affinata in futuro e che impegnerà la statistica ufficiale nei prossimi anni. Al riguardo, la Rilevazione sulle forze di lavoro nel 2019 ha inserito il quesito suggerito dall'Ilo, rilevando la quota di indipendenti senza dipendenti che non hanno libertà di accesso al mercato. Nella media dei primi tre trimestri del 2019 si trovano **in questa condizione 452 mila occupati**, l'11,5% degli indipendenti senza dipendenti (Prospetto 5.1).”

Prospetto 5.1 Suddivisione degli occupati per categoria. Anno 2019 ^(a) (valori assoluti in migliaia)



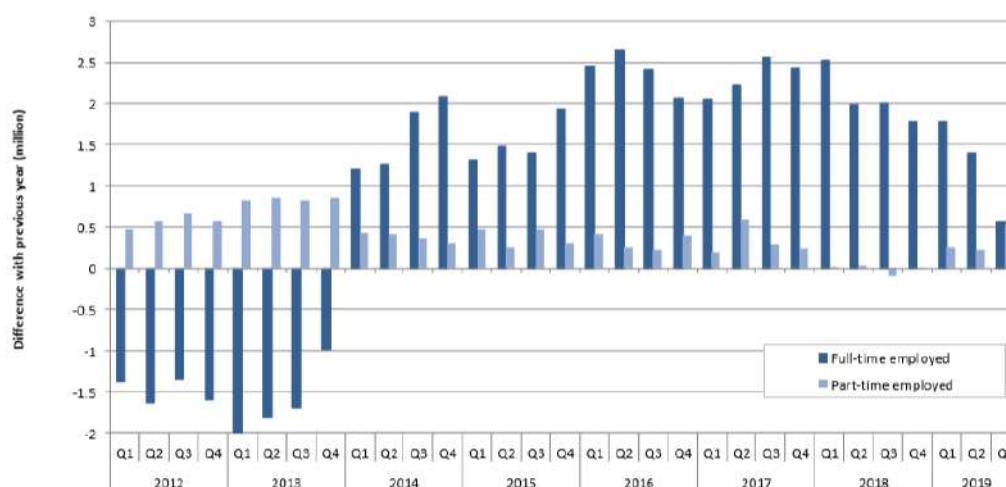
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Media dei primi tre trimestri.

Marzo¹⁵ 2020

The growth of full-time employment is slowing down while part-time employment is growing fast

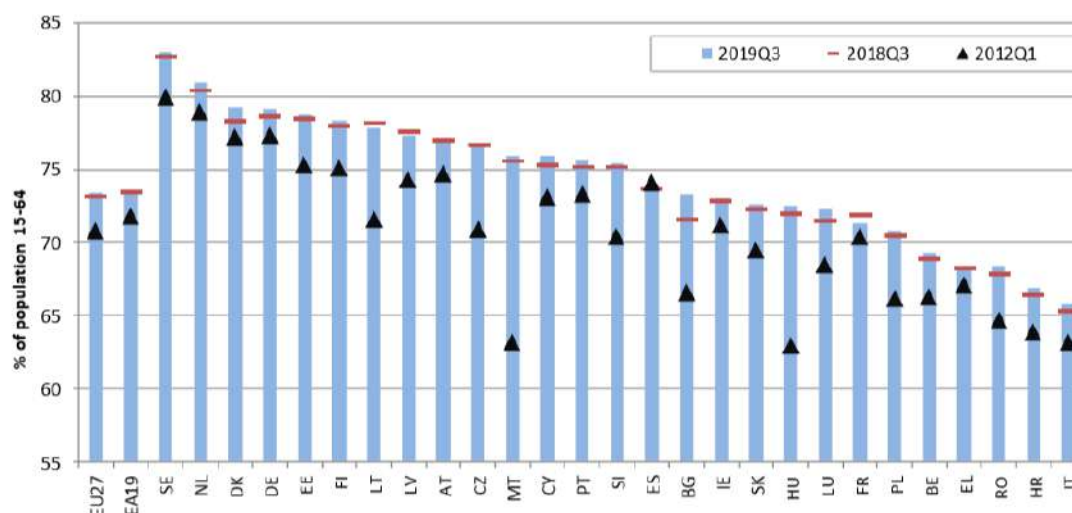
In the third quarter of 2019 full-time employment increased by only 500 thousand people compared with the same quarter of the previous year, the lowest year-to-year increase since the first quarter of 2014. Part-time employment increased instead by about the same amount, the largest increase (with the exception of the second quarter of 2017) in the last five years (Chart 11).

Chart 11: Part-time and full-time employment – EU, 2012-2019



Source: Eurostat, LFS, unadjusted data [lfsq_eftpt]
Note: age 15-64

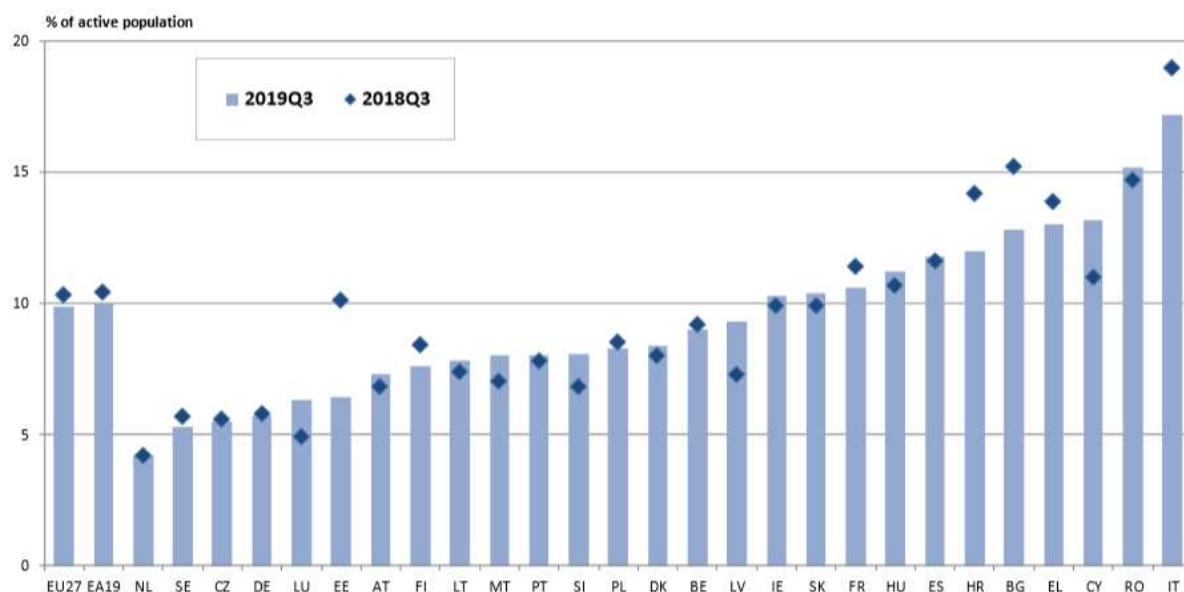
Chart 20: Activity rate – EU and Member States



Source: Eurostat, LFS, seasonally adjusted data [lfsi_act_q]

¹⁵ Si legge in <https://ec.europa.eu/social> . Come ricordato in premessa i dati si riferiscono ai mesi **PRECEDENTI** alla diffusione di COVID-19. Sul tema, tra i molti possibili, si veda <https://blogs.imf.org/2020/03/30/europes-covid-19-crisis-and-the-funds-response/> e, soprattutto, le proiezioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro: <https://www.ilo.org/> pubblicate il 7 aprile 2020.

Chart 21: Young people aged 15-24 neither in employment nor in education and training (NEET) – EU



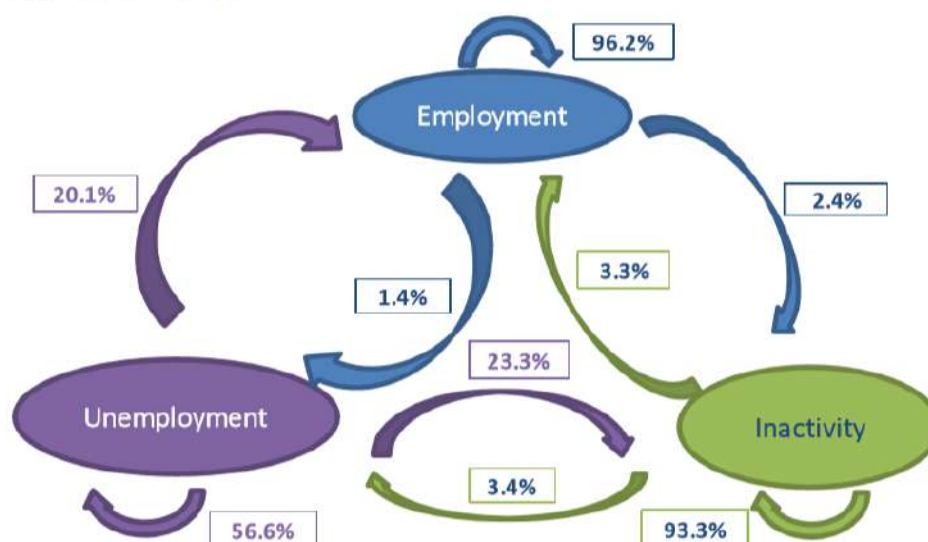
Source: Eurostat, LFS [lfsi_neet_q]. Seasonally adjusted data.

Stability in employment and exit from unemployment are high

In the third quarter of 2019, at EU level (Germany and Malta are not included), the transition rates from a status on the labour market to another remained similar to those of the previous quarter. 96.2% of the people in employment in the second quarter of 2019 are still working in the third quarter. In the same period, 20.1% of the unemployed were back to work, while 23.3% of the same group moved to inactivity. 6.7% of the inactive people changed their status, half to employment (3.3%) and half to unemployment (3.4%) (Chart 34).

Chart 34: Labour market transitions – EU, 2019Q3

% of each category; population aged 15-74



Source: Eurostat, LFS longitudinal data [lfsi_long_q]. Data seasonally adjusted.

Note: No data for DE (excluded from the aggregate). The stocks are different in each category. Consequently, the percentages cannot be compared across categories.



FOCUS CENSIS/CONFCOOPERATIVE / 7 aprile 2020

“Lo shock epocale: imprese e lavoro alla prova della “lockdown economy”

«Pil, occorreranno 2 anni per tornare ai livelli di gennaio 2020. Più di 1 impresa su 2 al lavoro: è già fase due. Garantire liquidità immediata alle imprese, rischio di perderne 1 milione. Saldare Debiti PA. Europa dia ok agli Eurobond. Solo con Europa solidale eviteremo catastrofe economica e la fine del sogno chiamato Europa»

«L'economia italiana inchioda e occorreranno 2 anni prima di poter ritornare ai livelli di Pil e di crescita stimata fino allo scorso gennaio. In condizioni di urgenza straordinaria il sistema necessita di misure straordinarie, coraggiose e soprattutto veloci che consentano di non spegnere i motori, altrimenti rischiamo, quando sarà passata l'emergenza, di lasciare sul tappeto 1 milione di imprese».

Maurizio Gardini, presidente di Confcooperative, riassume così il quadro che si profila per l'economia italiana commentando il Focus Censis/Confcooperative **“Lo shock epocale: imprese e lavoro alla prova della “lockdown economy” che analizza lo stato dell'economia considerando** una chiusura delle attività fino a maggio 2020, con un ritorno alla normalità entro i due mesi successivi (Fonte Cerved).

«Nonostante tutto – **continua Gardini** – va visto il bicchiere mezzo pieno, perché le giuste misure di contenimento del coronavirus non hanno bloccato l'intera economia. **Poco più della metà delle imprese e dei suoi lavoratori non si sono fermati. In qualche modo la fase 2 parte da qui**, ma va alimentata con coraggio e decisione. Vanno tenuti accesi i motori del sistema imprenditoriale per consentire la ripartenza appena sarà possibile e cercare il rimbalzo necessario per il nostro PIL. In caso contrario rischiamo di uscire da questo lockdown lasciando sul tappeto almeno il 20% delle imprese, poco meno di 1 milione di PMI, con conseguenze indescrivibili in termini di fatturato, occupazione e tenuta sociale del Paese».

Il sistema Italia arriva a misurarsi con lo tsunami economico determinato dal Covid19 ereditando un quadro di stagnazione economica ventennale. La domanda è: cosa accadrà? Quali saranno gli effetti sulla nostra economia?

«Posta l'emergenza sanitaria abbiamo due fronti su cui lavorare, quello europeo e quello italiano. Partiamo da casa nostra, il tema prioritario è il credito.

Occorrono meccanismi che garantiscano liquidità immediata a tutte le imprese che, dalle più piccole alle più grandi, sono in difficoltà. Per l'export, a esempio, è a rischio un valore di 280 miliardi pari al 65,8% del valore complessivo. Ecco perché le misure del governo – precisa **Maurizio Gardini** – devono consentire alle banche di essere immediatamente operative con istruttorie con tempi record, degne dei periodi di emergenza, superando il cronico problema della burocrazia che rallenta ogni processo.

E a proposito di liquidità, vanno saldati tutti i Debiti della PA. Siamo maglia nera in Europa – aggiunge **il presidente di Confcooperative** – è il minimo che si possa fare: 53 miliardi dovuti dallo Stato alle imprese che non possono continuare a fare da cassa allo stato e agli enti locali. Solo le cooperative sociali e quelle di produzione lavoro e servizi hanno crediti per circa 2 miliardi di euro.

Questa è una sfida che si può vincere solo con l'Europa che in caso di sconfitta rischia molto più di una grave depressione economica, rischia di veder morire quel sogno chiamato Europa. E qui arriviamo al secondo fronte. Da questo shock epocale usciremo vincitori solo con un'Europa unita e solidale. È indispensabile l'emissione di bond europei che non pesino sul debito dei singoli paesi e siano finalizzati a supportare le economie degli stati membri. Non è un discorso di “falchi” contro “colombe”. Gli effetti del Covid19 sono insostenibili per i singoli paesi. Anche per quelli che lucrano grazie a imprese che spostano ad Amsterdam la propria sede legale per un fisco di favore. Ricordiamo – continua **Gardini** – che le cooperative non delocalizzano, ma creano lavoro e ricchezza in Italia. Erogano servizi in Italia. Pagano le tasse in Italia». La dimensione economica del “lockdown” (**Tab.1**) da quanto emerge dal focus Censis – Confcooperative, è pari a 1.321 miliardi di euro, che corrisponde al 42,4% del totale del fatturato dell'Industria e dei Servizi che complessivamente supera i 3.115 miliardi di euro.

Tabella 1 - L'economia nel "lockdown". Struttura produttiva e fatturato per settori attivi e settori sospesi. Industria e Servizi (v.a. e val.%)

	Settori attivi	Settori sospesi	Totale	% sospesi sul totale
Unità locali	2.474.982	2.301.257	4.776.239	48,2
Addetti (mgl)	9.367	7.317	16.684	43,9
Dipendenti (mgl)	6.898	4.920	11.818	41,6
Fatturato (mln €)	1.794.789	1.320.584	3.115.373	42,4

Fonte: elaborazioni Censis su dati Istat

I provvedimenti di sospensione hanno avuto una maggiore incidenza, in termini di addetti, nel comparto dell'Industria in senso stretto (con il 62,2% degli addetti dipendenti e indipendenti sospesi, su un totale di 3 milioni e 987mila, **Tab.2**) e a seguire le Costruzioni (58,6% dei sospesi su 1,3 milioni di addetti) e, infine, nei Servizi (35,8% su 11,4 milioni di addetti).

Tabella 2 - Addetti dipendenti e indipendenti nei settori attivi e sospesi. Industria e Servizi. (v.a. in mgl e val.%)

	Settori attivi	Settori sospesi	Totale	% sospesi sul totale addetti
Industria in senso stretto	1.509	2.478	3.987	62,2
Costruzioni	541	766	1.307	58,6
Servizi	7.317	4.073	11.390	35,8
Totale	9.367	7.317	16.684	43,9

Fonte: elaborazioni Censis su dati Istat

Il quadro generale della "lockdown economy" porta ad assumere come riferimento un motore produttivo che lavora a circa il 60% del proprio potenziale e che innesci una catena degli effetti dirompente in termini di reddito, di domanda interna, di sostenibilità economica, in cui il fattore tempo – la durata dello stato di sospensione – diventa la variabile fondamentale per capire le conseguenze su un sistema economico e sociale sottoposto a uno "stress test" che nessuna recessione nel passato aveva mai fatto sperimentare. Il "congelamento" delle attività ha, di conseguenza, prodotto un impatto che, in termini di fatturato, ha riguardato 660 miliardi di euro nell'ambito dei Servizi e 91 miliardi nelle Costruzioni, mentre per le imprese dell'Industria in senso stretto la restrizione ha avuto effetto su 570 miliardi di euro (**tab.3**).

Tab. 3 - Fatturato delle imprese nei settori attivi e sospesi. Industria e Servizi. (v.a. in mld € e val.%)

Fatturato (in mld €)				
	Settori attivi	Settori sospesi	Totale	% sospesi sul totale
Industria in senso stretto	618,6	570,2	1.188,8	48,0
Costruzioni	65,3	90,7	156,0	58,1

Servizi	1.110,9	659,7	1.770,6	37,3
Totale	1.794,8	1.320,6	3.115,4	42,4

Fonte: elaborazioni Censis su dati Istat

«In questa fase c'è da evidenziare il ruolo della cooperazione – sottolinea **Maurizio Gardini** – che nel welfare, con le cooperative sociali e sanitarie, in prima linea, eroga servizi a 6 milioni di persone fragili; le cooperative di produzione lavoro e servizi impegnate nel trasporto valori, merci e persone, nelle pulizie degli uffici della PA e nella sanificazione degli ospedali e nella vigilanza. Alle cooperative della filiera agroalimentare e le cooperative di distribuzione al consumo e al dettaglio che non stanno mancando di rifornire le tavole degli italiani. Insomma, le cooperative stanno dando un contributo fondamentale alla tenuta del fronte. Senza le cooperative avremmo avuto condizioni di maggiore criticità nei servizi alle persone e alle comunità».

Partendo da una base di fatturato delle imprese nel 2019 pari a 2.411 miliardi di euro e riferito a 200 sottosettori economici, il valore atteso al netto dello shock prodotto dal Covid19 sarebbe stato nel 2020 pari a 2.502 miliardi di euro, ma in realtà, proprio a causa dello shock, il volume di fatturato si fermerebbe a 2.233 miliardi, con una differenza negativa pari a 219 miliardi di euro (**tab.4**).

Buona parte di questa riduzione – circa la metà - sarebbe subita dall'area del Nord Ovest (87,5 miliardi) e dal Nord Est (48,5 miliardi). Il “rimbalzo” atteso nel 2021 porterebbe a un non completo recupero del fatturato perduto. Dai 2.233 miliardi di euro del 2020 si potrebbe passare a 2.448 miliardi che, in ogni caso, rappresenterebbero una differenza negativa rispetto alla cifra prevista in assenza di shock nel 2021 pari a 54 miliardi. In totale, lo scenario imputerebbe allo Shock Covid19 una mancata produzione di valore da parte delle imprese superiore ai 270 miliardi.

Tab. 4 - Ipotesi di impatto dello Shock Covid 19 sul fatturato delle imprese nelle diverse aree del Paese. 2020-2021 (v.a. in mld €)

	Senza shock		Shock Covid 19	
	2020	2021	2020	2021
Nord Ovest	1.000,0	1.020,6	912,5	997,1
Nord Est	577,4	590,1	528,9	576,2
Centro	597,8	608,5	541,1	598,0
Sud	198,5	202,8	179,8	197,9
Isole	78,7	80,3	70,9	79,0
Italia	2.452,4	2.502,3	2.233,2	2.448,2
Differenze fatturato 2020-2021			-219,2	-54,1
<i>Nord Ovest</i>			-87,5	-23,5
<i>Nord Est</i>			-48,5	-13,9
<i>Centro</i>			-56,7	-10,5
<i>Sud</i>			-18,7	-4,9
<i>Isole</i>			-7,8	-1,3

Fonte: elaborazioni Censis su dati Cerved Industry Forecast (marzo 2020)

I provvedimenti di integrazione al reddito delle diverse categorie di occupati possono essere raggruppati prevalentemente fra l'area del lavoro dipendente e l'area del lavoro autonomo. Utilizzando le analisi dell'Ufficio

Parlamentare di Bilancio nel primo gruppo, a fronte di una platea complessiva di 16,6 milioni di lavoratori, rientrano 10 milioni di lavoratori che ha già accesso alle diverse forme di cassa integrazione (60,2% sul totale dei dipendenti privati) e 4,7 milioni di occupati che possono beneficiare dell'estensione degli strumenti di integrazione salariale (il 28,3%).

Accanto al sostegno del lavoro dipendente e autonomo un'altra leva per contenere l'impatto dello shock ha riguardato le imprese attraverso tre diverse tipologie di interventi e, in particolare: le misure di sostegno attraverso il sistema bancario, le agevolazioni tributarie, la sospensione dei versamenti e degli adempimenti di natura tributaria e dei termini in materia di accertamento, riscossione e processo tributario.

La platea dei destinatari di questi interventi, secondo le stime dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio, riguardano circa 3 milioni e mezzo di imprese, individuate sulla base delle dichiarazioni fiscali di persone fisiche, società di persone, società di capitali (**Tab.5**). In termini economici queste imprese rappresentano circa 3.400 miliardi di ricavi e 450 miliardi in termini di retribuzioni erogate.

Per migliorare l'efficacia dei provvedimenti l'UPB ha realizzato un'analisi con la quale sono stati individuati tre gruppi di settori di attività: i "settori ad alto impatto", i "settori a medio impatto" e i "settori a più basso impatto" (settori per i quali non è stato disposto il blocco delle attività).

Il primo blocco rappresenta il 33,9% delle dichiarazioni fiscali, il 13,0% dei ricavi e il 14,7% del monte retribuzioni. A una prima verifica sul piano occupazionale, l'entità dei lavoratori (dipendenti e indipendenti) che rientrerebbero in questo segmento si aggirerebbe intorno ai 4,3 milioni di occupati, di cui 2,9 alle dipendenze.

Il secondo blocco ha un peso relativo del 40,2% dei ricavi e del 41,3% delle retribuzioni, mentre in termini di dichiarazioni fiscali corrisponde al 30,5% sul totale.

Il terzo blocco, quello a minore impatto, copre invece una quota del 35,6% delle dichiarazioni, il 46,8% dei ricavi e il 44,0% delle retribuzioni.

Tab. 5 - Imprese, ricavi e retribuzioni sotto attacco: l'impatto del Covid 19 sull'economia italiana			
Valori assoluti			
	N. dichiarazioni fiscali (mgl) (*)	Ricavi (mld €)	Retribuzioni (mld €)
Settori ad alto impatto (**)	1.186	442	66
Settori a medio impatto (***)	1.068	1.367	186
Settori a basso impatto	1.246	1.591	198
Totale	3.500	3.400	450
Comp. %			
Settori ad alto impatto	33,9	13,0	14,7
Settori a medio impatto	30,5	40,2	41,3
Settori a basso impatto	35,6	46,8	44,0
Totale	100,0	100,0	100,0

(*): persone fisiche, società di persone e società di capitali

(**): trasporto passeggeri, alloggio, ristorazione e turismo, istruzione, assistenza non residenziale, attività culturali, ricreative e sportive, alcune attività di servizi alla persona, commercio al dettaglio di generi diversi da quelli alimentari. (***): settori manifatturieri non alimentari, edilizia, commercio all'ingrosso di generi diversi da quelli alimentari, noleggio e attività di supporto alle imprese.

(Fonte: elaborazione Censis su dati Ufficio Parlamentare di Bilancio)

Per un'economia sostenibile



Messaggio dei Vescovi per la Festa del 1° maggio 2020

“Il lavoro in un'economia sostenibile”

“L'emergenza seguita alla diffusione del Covid-19 ci sta insegnando che le vicende dell'esistenza rimescolano le carte a volte in maniera improvvisa, rivelando la nostra realtà più fragile. Ci ha fatto comprendere quanto è importante la solidarietà, l'interdipendenza e la capacità di fare squadra per essere più forti di fronte a rischi ed avversità. L'emergenza sanitaria porta con sé una nuova emergenza economica. *Nulla sarà come prima* per le famiglie che hanno subito perdite umane. *Nulla sarà come prima* per chi è stremato dai sacrifici in quanto operatore sanitario.

Nulla sarà come prima anche per il mondo del lavoro, che ha prima rallentato e poi ha visto fermarsi la propria attività. Già si contano danni importanti, soprattutto per gli imprenditori che in questi anni hanno investito per creare lavoro e si trovano ora sulle spalle ingenti debiti e grandi punti interrogativi circa il futuro della loro azienda. *Nulla sarà come prima* per i settori che sono andati in sofferenza e vivono l'incertezza del domani: si pensi al turismo, ai trasporti e alla ristorazione, al mondo della cooperazione e del Terzo settore, a tutta la filiera dell'agricoltura e del settore zootecnico, alle ditte che organizzano eventi, al comparto della cultura, alle piccole e medie imprese che devono competere a livello globale e si vedono costrette a chiusure forzate, senza poter rispondere alla domanda di beni e servizi. Giorno dopo giorno, ora dopo ora, comprendiamo il serio rischio che grava su molti lavoratori e molte lavoratrici. *Nulla sarà come prima* per tutte le realtà del Terzo

settore e particolarmente quelle afferenti al mondo ecclesiale. Già in queste settimane abbiamo registrato gravi difficoltà nel sostenere gli oneri economici di queste imprese (scuole paritarie, case di riposo, cooperative sociali ...), soprattutto nei confronti di coloro che vi lavorano. Per altro, non avendo finalità di lucro, le loro attività si svolgono, in gran parte, con margini di sicurezza economica molto ridotti. Non solo i prossimi mesi, ma il loro stesso futuro, rischia di essere pregiudicato. È con questa preoccupazione nel cuore che ci apprestiamo a celebrare la Festa del 1° maggio di quest'anno.

1. Il lavoro «in crisi»

In un sistema che – quando mette al centro l'esclusivo benessere dei consumatori e la crescita dei profitti delle imprese – è già problematico per sua natura, la crisi sanitaria e quella economica gravano sensibilmente sulla qualità e sulla dignità del lavoro. Si generano purtroppo una quantità rilevante di persone «scartate». Le dimensioni del problema non sono più percepibili correttamente con le tradizionali statistiche di occupazione e disoccupazione, perché il lavoro anche quando non manca, spesso è precario, povero, temporaneo, lontano da quei quattro attributi definiti da papa Francesco: libero, creativo, partecipativo, solidale (EG 192). Il problema della qualità e della dignità del lavoro si intreccia con altre dimensioni di insostenibilità tipiche dei nostri giorni. Già prima dell'emergenza del CoVid-19, lo svolgersi degli eventi è stato un continuo susseguirsi di emergenze sul fronte del lavoro e dei cambiamenti climatici. Si tratta di emergenze correlate, al punto che in alcuni casi (come per l'ex Ilva di Taranto) prospettano l'ingiusto dilemma di dover sacrificare un problema per cercare di risolvere l'altro. In realtà, quello che l'attualità ci sta chiedendo di affrontare, senza ulteriori ritardi o esitazioni, è una transizione verso un modello capace di coniugare la creazione di valore economico con la dignità del lavoro e la soluzione dei problemi ambientali (riscaldamento globale, smaltimento dei rifiuti, inquinamento). L'epidemia del coronavirus ha rafforzato la consapevolezza della nostra debolezza con un drammatico shock che ci ha scoperti nuovamente vulnerabili e fortemente interdipendenti ciascuno dall'altro, in un pianeta che è sempre di più comunità globale. «Nessuno deve perdere lavoro per il coronavirus» è stato lo slogan ripetuto all'indomani della crisi: è fondamentale che questo appello abbia successo, evitando le conseguenze negative di breve e medio termine. Sono auspicabili misure di aiuto a famiglie ed imprese che sappiano fare attenzione a proteggere tutti, soprattutto le categorie solitamente più fragili e meno tutelate come i lavoratori autonomi, gli irregolari o quelli con contratti a tempo determinato. Il problema per i lavoratori più esposti non è solo quello della perdita del salario o dell'occupazione, ma anche quello delle condizioni sul luogo di lavoro. Gli operatori nella manifattura, nel settore alimentare e della logistica hanno assicurato anche nei giorni della crisi beni e servizi necessari per il resto del paese, lavorando in condizioni difficili e non sempre

di sicurezza. Per non parlare degli eroi di questa emergenza, il personale medico e sanitario, professionale e volontario, che, mettendo a rischio la propria vita, non manca di garantire le cure alle vittime dell'epidemia. Le emergenze dei nostri giorni sono la spia di un problema più profondo che riguarda l'orientamento della persona. L'orizzonte è quello dell'ecologia integrale della *Laudato si'*, che riprende e attualizza il messaggio della Dottrina sociale della Chiesa per far fronte alle nuove sfide. Abbiamo bisogno di un'economia che metta al centro la persona, la dignità del lavoratore e sappia mettersi in sintonia con l'ambiente naturale senza violentarlo, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile.

2. Verso un'economia sostenibile

Costruire un'economia diversa non solo è possibile, ma è l'unica via che abbiamo per salvarci e per essere all'altezza del nostro compito nel mondo. È in gioco la fedeltà al progetto di Dio sull'umanità.

Per ridare forza e dignità al lavoro dobbiamo curare la ferita dei nostri profondi divari territoriali. Non esiste una sola Italia del lavoro, ma «diverse Italie», con regioni e zone vicine alla piena occupazione – dove il problema diventa spesso quello di umanizzare il lavoro, vivendo il riposo della festa – e regioni dove il lavoro manca e costringe molti a migrare. Dobbiamo altresì avere il coraggio di guardare alla schizofrenia del nostro atteggiamento verso i nostri fratelli migranti: sono sfruttati come forma quasi unica di manovalanza, a condizioni di lavoro non dignitose in molte aree del Paese. Dobbiamo saper trasformare le reti di protezione contro la povertà – essenziali in un mondo dove creazione e distruzione di posti di lavoro sono sempre più rapidi e frequenti – in strumenti che non tolgano dignità e desiderio di contribuire con il proprio sforzo al benessere del Paese.

L'impegno sociale, politico ed economico per un lavoro degno non passa attraverso la demonizzazione del progresso tecnologico, che può essere invece preziosissimo alleato per sconfiggere più rapidamente un'epidemia o aiutarci a coltivare relazioni affettive e di lavoro a distanza, in un momento di necessaria limitazione delle nostre libertà di movimento. In ogni epoca della storia umana le rivoluzioni tecnologiche hanno sollevato i lavoratori dalla fatica e da mansioni ripetitive e poco generative, aumentando la creazione di ricchezza con la tendenza a concentrarla nelle mani dei pochi proprietari delle nuove tecnologie. Sono state le politiche fiscali progressive a redistribuire la maggiore ricchezza creata in occasione delle rivoluzioni tecnologiche nelle mani di molti, trasformandola in domanda diffusa e facendo nascere nuovi beni e servizi,

attività, mestieri e professioni. Non è il progresso scientifico e tecnologico che «ruba» il lavoro, ma l'incapacità delle politiche sociali ed economiche di redistribuire la maggiore ricchezza creata.

3. Il compito delle istituzioni e di ciascuno

In un mondo complesso come il nostro, il cambiamento non nasce con un atto d'imperio. Infatti, i rappresentanti delle istituzioni, anche quando sono animati dalle migliori intenzioni, si muovono in uno spazio pieno di limiti e vincoli e dipendono in modo cruciale da consenso e scelte dei cittadini e dai comportamenti delle imprese. Ciò vale per affrontare i problemi del tempo ordinario e quelli del tempo straordinario dove il successo del contenimento dell'epidemia passa attraverso la responsabilità sociale dei cittadini e i loro comportamenti. La cittadinanza attiva e l'impegno di tutti noi in materia di stili di vita e di capacità di premiare con le nostre scelte prodotti e imprese che danno più dignità al lavoro sono oggi una leva di trasformazione che rende anche la politica consapevole di avere consenso alle spalle, quando si impegna con decisione a promuovere la stessa dignità del lavoro.

La sfida che abbiamo di fronte è formidabile e richiede l'impegno di tutti. C'è una missione comune da svolgere nelle diverse dimensioni del nostro vivere come cittadini che partecipano alla vita sociale e politica, come risparmiatori e consumatori consapevoli, come utilizzatori dei nuovi mezzi di comunicazione digitali. Questo chiede a tutti di dare un contributo alla costruzione di un modello sociale ed economico dove la persona sia al centro e il lavoro più degno. Così, senza rimuovere impegno e fatica, si può rendere la persona con-creatrice dell'opera del Signore e generativa.

Nel cammino che la Chiesa italiana sta facendo verso la 49^a Settimana Sociale di Taranto (4-7 febbraio 2021) siamo chiamati a coniugare lavoro e sostenibilità, economia ed emergenza sanitaria. L'opera umana sa cogliere la sfida di rendere il mondo una casa comune. I credenti possono diventare segno di speranza in questo tempo. Capaci di abitare e costruire il pianeta che speriamo”.

*La Commissione Episcopale
per i problemi sociali e il lavoro,
la giustizia e la pace*

Roma, 5 aprile 2020.