

Schede sui principali Rapporti

GUGLIELMO MALIZIA¹

Sistema Informativo Excelsior Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali a medio termine (2021-25). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione

Nella presentazione in maniera sintetica dei risultati del Rapporto in esame il tema centrale sarà costituito dai fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nel periodo 2021-25. L'esposizione seguirà sostanzialmente le articolazioni dello studio, cercando di evidenziare i riferimenti alla IeFP.

Il "Sistema Informativo permanente sull'occupazione e sulla formazione Excelsior", predisposto dall'Unioncamere e dall'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro), è considerato dalla sua prima apparizione nel 1997 come una delle *principali* fonti italiane sugli argomenti relativi al mondo del lavoro e della formazione e rientra tra le indagini ufficiali con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale². Il Rapporto che verrà presentato nel seguito intende offrire le previsioni sulle esigenze occupazionali del nostro Paese a medio termine (2021-25).

1. Il disegno di analisi

L'*obiettivo* principale del Rapporto consiste nel fornire sul piano conoscitivo un contributo utile in vista sia della programmazione dell'offerta di istruzione e di formazione ai diversi livelli che dell'orientamento da fornire agli studenti e alle famiglie nelle decisioni relative ai percorsi di studio. Più precisamente vengono

¹ Professore Emerito di Sociologia dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana.

² Cfr. UNIONE EUROPEA FONDO SOCIALE EUROPEO – PON SPAO ANPAL – UNIONCAMERE, *Sistema Informativo Excelsior. Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2021-2025). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione*, Roma, Unioncamere, 2021.

presentati i risultati degli scenari previsivi dei fabbisogni occupazionali a medio termine; diversamente da altre pubblicazioni di Unioncamere, si tratta non più delle indicazioni mensili o annuali, ma quinquennali, ed estese a tutte le categorie di lavoratori con esclusione solamente dei servizi domestici.

Di fronte alla crisi senza precedenti costituita dall'*emergenza pandemica* esiste un accordo generale nel considerarla un evento epocale destinato ad esercitare un impatto molto rilevante e duraturo. La diffusione generale del coronavirus, oltre a mettere a prova tutti i sistemi economici e sanitari del mondo, è destinata a causare effetti profondi non solo sulla produzione di beni e servizi, ma anche sulla vita ordinaria delle persone, conseguenze di cui siamo ancora lontani da essercene resi completamente conto. Questa situazione rende particolarmente problematica la predisposizione di previsioni fondate, almeno in parte, su modelli econometrici.

Nonostante ciò e con tutte le cautele del caso, si ritiene ancora possibile trarre *orientamenti utili* dal modello di previsione della domanda di lavoro dell'economia privata, inserendovi lo shock creato sulla base di ipotesi di impatto specifico della crisi sui vari comparti, l'apporto delle politiche nazionali e internazionali già avviate o che saranno avviate per favorire il rilancio economico e il supporto al reddito, facendo leva sugli interventi attualmente conosciuti (specialmente il Piano europeo Next Generation UE, il NadeF – Nota di aggiornamento del documento di economia e finanza – e la legge di Bilancio). Inoltre, si sono presi in considerazione il fabbisogno incrementale del settore sanitario, correggendo al rialzo le stime di occupati in entrata e prevedendo un possibile rallentamento delle uscite da questo comparto per ragioni di pensionamento. Fra gli aspetti più importanti delle previsioni che sono state effettuate vanno incluse le stime delle uscite dal mondo del lavoro per "quota 100" che completano i pensionamenti su andamento tendenziale.

Sullo sfondo vanno sempre tenute presenti le tre *grandi transizioni in atto*. L'incidenza della prima, la rivoluzione digitale, sul mercato del lavoro dipenderà dalla possibilità reale di alcune tecnologie di sostituire i lavori routinari e di alimentare la domanda di nuovi profili professionali altamente qualificati, come anche dalla trasformazione del lavoro in chiave 4.0 che richiederà e-skills in modo trasversale a varie professioni. A sua volta, la transizione ambientale consentirà la crescita delle opportunità lavorative per le occupazioni connesse con le tecnologie rinnovabili, mentre l'industria del carbone e i comparti particolarmente energivori sono destinati a un calo notevole sul piano lavorativo. Il terzo passaggio, quello demografico, comportando la possibilità di vivere più a lungo e in condizioni migliori, produrrà un duplice impatto, quello cioè di cambiare la composizione per età della forza lavoro, rendendola sempre più multigenerazionale, e quello di mutare i modelli di spesa e di consumo con un ruolo maggiore

della “silver economy” (relativa agli over 50 che acquisiranno un’incidenza sempre più grande come potenziali prestatori di lavoro e come consumatori del domani).

2. Le previsioni occupazionali 2021-25

Per capire l’andamento del mercato del lavoro post Covid-19, è necessario tener presente la *composizione del fabbisogno*, complessivo e settoriale, della relativa *domanda*. La sua stima risulta dalla somma della “placement demand” (quella per supplire i lavoratori in uscita) e della “expansion demand” (quella attribuibile alla variazione della produzione e dello sviluppo economico). Nel periodo 2021-25 esso dovrebbe situarsi tra 3,5 e 3,9 milioni di lavoratori, di cui fra 933mila e 1,3 milioni riguarderanno la componente di crescita economica, ossia l’“expansion demand”, mentre il turnover comprenderà il restante 70% del fabbisogno occupazionale. In tale quadro, le filiere destinate a un aumento sul piano degli addetti al lavoro sarebbero: commercio e turismo, finanza e consulenza, salute, formazione e cultura, costruzioni e infrastrutture, mobilità e logistica, meccatronica e robotica, informatica e telecomunicazioni, alimentare, legno, arredo e moda.

Quanto alle assunzioni da parte della *Pubblica Amministrazione*, il Rapporto Excelsior prevede una crescita intorno a 49mila occupati rispetto al 2020. Il fabbisogno del comparto pubblico dovrebbe essere costituito per oltre il 90% dalla componente di sostituzione. Scendendo ai dettagli bisognerà supplire in uscita circa 261mila dipendenti dei servizi generali, 243mila dell’istruzione e 188mila della sanità pubblica.

Venendo alle transizioni *ecologica e ambientale*, si prevede che l’eco-sostenibilità e la digitalizzazione assumeranno un ruolo più rilevante come anche le competenze digitali e i lavori “green”. Il sistema produttivo e la Pubblica Amministrazione esigerà l’acquisizione di competenze verdi a 2,2-2,4 milioni di occupati e per il 60% verrà richiesta con importanza elevata. La transizione verde comporterà la domanda di competenze “green” a professioni trasversali a più comparti, comprese anche professioni più tradizionali che saranno raggiunte dalla transizione ecologica.

Particolare rilevanza acquisiranno le *competenze digitali*, STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e di innovazione 4.0, che dovranno possedere un e-skill mix, almeno due skills, in una previsione tra 886mila e 924mila unità. La domanda di competenze digitali investirà sia profili lavorativi già in essere che nuove occupazioni emergenti quali data scientist, big data analyst, cloud computing expert, cyber security expert, business intelligence analyst e artificial intelligence system engineer, che le figure più tradizionali che richiederanno

“digital skill” per affrontare il sistema produttivo in evoluzione. Gli orientamenti e le sollecitazioni del Next Generation Eu Italia sono del tutto chiare in merito allo sviluppo ulteriore della macro-tendenza digitale e della “green economy”.

Quanto ai *titoli di studio* più richiesti nel periodo considerato, si prevede una domanda di lavoro più orientata a profili tecnici e specialistici e tale andamento comporterà la crescita del fabbisogno di lavoratori laureati, diplomati e qualificati. La domanda rilevante proveniente dal settore pubblico (in cui i laureati coprono il 62% del fabbisogno totale) provocherà la crescita dei laureati sul totale, che dovrebbe raggiungere fino al 32-33%.

Per i *laureati*, il confronto tra domanda e offerta mette in risalto una situazione di lieve carenza di offerta, ma con considerevoli diversità a seconda degli indirizzi. Si prevede una carenza di offerta nei comparti medico-sanitario, scientifico-matematico-fisico, ingegneria e architettura.

Quanto ai *diplomati*, si registra un fabbisogno superiore all'offerta, specialmente per i settori amministrativo marketing, costruzioni, trasporti-logistica e agro-alimentare. Si riscontra invece un sostanziale equilibrio per i comparti socio-sanitario e industria-artigianato. Per il settore turistico e l'insieme dei licei si osserva un considerevole eccesso di offerta di profili.

Riguardo all'*Istruzione e alla Formazione Professionale regionale* (IeFP), i fabbisogni più importanti per il quinquennio 2021-25 si registrano per gli indirizzi meccanico, ristorazione (con una domanda tra 23mila e 32mila unità all'anno), benessere, servizi di vendita e amministrativo-segretariale.

La conclusione è duplice e *positiva*. Il Rapporto Excelsior costituisce uno strumento molto utile per la programmazione della formazione e per l'orientamento delle scelte di giovani e famiglie. Ancora una volta viene offerta una prova solida della potenzialità occupazionale della IeFP che, però, non riceve attenzione sufficiente dai decisori.

Il Mercato del Lavoro al Tempo del Covid-19 Presentazione del XXII Rapporto del CNEL

Come nei precedenti Rapporti, il documento in esame descrive con precisione e ricchezza di dati e di analisi le tendenze dell'occupazione dell'anno precedente. Sostanzialmente i temi sono sempre gli stessi: andamenti generali del mercato del lavoro, relazioni fra tecnologie e occupazione, diseguaglianze, ammortizzatori sociali, politiche attive, contrattazione collettiva. Al tempo stesso vanno segnalate due novità molto importanti: il contesto che è costituito dalla crisi devastante della pandemia e la conclusione principale del documento secondo cui una delle condizioni per far ripartire il motore dell'economia in sicurezza è ripensare il welfare.

Il XXII Rapporto del CNEL disegna un quadro del mercato del lavoro del 2020 che non solo è inconsueto, ma che risulta soprattutto eccezionale³. Ciò è dovuto in primo luogo all'impatto sconvolgente della pandemia sull'economia e, in particolare, sul mercato del lavoro. Al tempo stesso l'emergenza provocata dal Covid-19 ha operato come un acceleratore di tendenze al cambiamento, già visibili negli ultimi anni, ma divenute per l'incidenza del coronavirus talmente forti da alterare le stesse categorie fondamentali con cui fino a ieri si sono lette le dinamiche sociali con particolare riguardo alle politiche del welfare.

I contenuti del Rapporto sono nel complesso di *tre* tipi. Oltre alle tematiche relative alle tendenze dell'occupazione, vanno ricordate quelle riguardanti: le politiche attive e passive del lavoro, la formazione professionale, il contrasto alla povertà; la contrattazione collettiva. Nel prosieguo, si analizzeranno gli andamenti generali, l'istruzione e formazione permanente nel quadro delle politiche attive dell'occupazione e la questione giovanile insieme con la parità di genere.

1. La crisi del Covid-19 e l'impatto sul mercato del lavoro: andamenti generali

Come negli altri Paesi, così pure in Italia, durante l'emergenza del coronavirus le dinamiche economiche e la domanda del lavoro si sono caratterizzate per le forti *oscillazioni* attribuibili alla tempistica dei provvedimenti di contrasto al Covid-19. Di conseguenza, gli indicatori dell'andamento dell'occupazione hanno evidenziato tendenze tra loro non sempre convergenti riconducibili, tra l'altro,

³ Cfr. CNEL-CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO, *XXII Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione collettiva, 2020*, Roma, 2021.

alle caratteristiche dei comportamenti provocati dalle misure di restrizione.

Un primo *esempio* è costituito dall'andamento della domanda di lavoro in quanto la diminuzione consistente del PIL nei primi due trimestri del 2020 (-5,6% e -17,9% e il recupero rilevante riscontrato durante l'estate -4,7%) è stata seguita dalle contrazioni delle unità di lavoro (-5,6% e -19,5%) e delle ore lavorate (-8,1% e -22,0%) che sono maggiori di quelle del PIL e anche delle riduzioni della produttività che si osservano generalmente durante una recessione, un andamento che attesta la particolare rapidità della crisi e l'amplificazione delle conseguenze mediatiche che hanno innescato una risposta inaspettata e veloce delle imprese. In secondo luogo, il forte calo delle ore lavorate è stato reso possibile, tra l'altro, dall'utilizzo particolarmente esteso degli ammortizzatori sociali, in primis della CIG, per cui le aziende hanno potuto diminuire le ore lavorate senza ridurre il numero dei dipendenti a motivo anche del divieto dei licenziamenti. Inoltre, la relativa tenuta del numero degli occupati (-0,2% e -2,7%) nei primi due trimestri del 2020 va collegata anche con una diminuzione significativa dell'offerta di lavoro (come risulta dalla crescita del tasso di inattività dal quarto trimestre del 2019 ai primi due trimestri del 2020: 34,6%, 35,1% e 36,8% rispettivamente) con la conseguente caduta del tasso di disoccupazione (9,5%, 9,1% e 8,5%), una vera anomalia statistica, attribuibile alla registrazione di molti disoccupati nella categoria degli inattivi. Un'ultima considerazione va riservata alla dinamica dei salari reali che registra – rispetto all'aumento dello 0,7% nel quarto trimestre del 2019 – crescite dello 0,1% e soprattutto del 2,9% nei due primi trimestri del 2020, un andamento che si spiegherebbe con i notevoli cambiamenti del paniere dei consumi con alcuni beni la cui domanda è crollata per cui, si sono ridotti i prezzi, ma con un vantaggio, però, scarso per i consumatori dato il calo degli acquisti.

Passando a tematiche più specifiche e seguendo il testo del Rapporto, inizio con l'esame dei principali provvedimenti presi per *proteggere i posti di lavoro*. La finalità primaria delle misure è consistita nel potenziamento degli ammortizzatori sociali allo scopo di salvaguardare al massimo i redditi delle famiglie e la capacità produttiva in vista del rilancio dell'economia del Paese. Questo provvedimento è stato rafforzato sia dal divieto per tutti i datori di lavoro di avviare procedure per la riduzione del personale e di licenziare per giustificato motivo oggettivo, sia dall'allungamento dei tempi per la domanda delle indennità di disoccupazione. Quanto ai lavoratori autonomi, è stato previsto il finanziamento di indennità ai liberi professionisti titolari di partita Iva e ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e si è proceduto all'istituzione di un Fondo per il reddito di ultima istanza al fine di proteggere i lavoratori le cui strutture previdenziali non contemplavano interventi di sostegno o i cui profili erano residuali, frammentati o incerti come quelli dei lavoratori domestici.

Lo scoppio dell'epidemia ha provocato una notevole diminuzione degli *occupati* e tale andamento non solo è continuato nei mesi successivi, ma è anche cresciuto, per cui a giugno si è registrato un buco occupazionale di 700.000 circa unità (-2,7%) rispetto all'anno precedente. Tale calo è stato in parte recuperato durante l'estate nel terzo semestre (-1,9%) per effetto di un miglioramento della situazione sanitaria e della ripresa delle attività produttive.

Come avviene sempre nei periodi di forte crisi economica, i lavoratori più colpiti sono stati quelli *precari*. Infatti, il calo ha riguardato principalmente i dipendenti a termine (-362 mila nei primi due semestri) e in parte pure gli indipendenti. L'ambito dei rapporti a termine (determinati, apprendistato, intermittente) si caratterizza con i tratti delle flessibilità per cui è particolarmente esposto alle dinamiche congiunturali ed è molto vulnerabile. Il calo appena denunciato è attribuibile primariamente alla forte riduzione delle assunzioni e al fatto che parecchi contratti a termine in scadenza non sono stati rinnovati. L'Osservatorio sul precariato dell'INPS ha confermato questi andamenti nel senso che nei primi due trimestri del 2020 sono state create 928.000 posizioni in meno in confronto con il 2019 e la diminuzione va attribuita alla riduzione delle assunzioni specialmente quelle a tempo determinato. Se il ricorso ai contratti a termine ha subito un crollo, quelli a tempo indeterminato hanno invece continuato ad evidenziare un saldo positivo benché la fase espansiva abbia registrato un rallentamento.

L'emergenza pandemica si è prodotta in un contesto caratterizzato da notevoli *diseguaglianze* ed ha contribuito ad accrescerle. In particolare ha colpito maggiormente i settori dell'economia che godono di minore tutela come i reparti alberghiero, della ristorazione, del commercio e del servizio alle famiglie; tra l'altro, questi raccolgono un numero alto di lavoratori, ma al tempo stesso si distinguono per una minore stabilità e, quindi, per una protezione inferiore degli ammortizzatori sociali e per quote rilevanti di occupati poco qualificati professionalmente e con livelli bassi di istruzione. Al riguardo va osservato che, mentre la diminuzione degli occupati si colloca in totale al 2,7%, quella delle figure professionali poco qualificate presenta una riduzione del 7,8% e quella degli occupati con livelli bassi di istruzione si caratterizza per una diminuzione del 3,5% (rispetto a una riduzione del solo 0,7% tra i laureati). Oltre alle disparità settoriali, professionali e per titolo di studio, vanno ricordate quelle relative alle nostre circoscrizioni geografiche: tra il quarto trimestre del 2019 e il secondo del 2020 la variazione negativa maggiore si riscontra al Meridione (-4,0%), mentre il Settentrione si colloca al -2,7% e la situazione migliore si riscontra al Centro (-1,8%).

Comunque, le disparità più gravi si riscontrano tra i *giovani* e le *donne*: la crisi ha raggiunto primariamente gli under 35 e, invece, ha risparmiato gli over

50 (-5,7% vs +1,7% tra gli occupati; diminuzione del tasso di occupazione dal 41,5% al 39,4% tra i primi e modesta crescita dal 32,6% al 32,9% tra i secondi). La ragione principale di questo andamento è dovuta alla maggiore presenza dei giovani nei settori produttivi più colpiti dalle restrizioni governative e nei contratti di lavoro precari. Andamenti simili si riscontrano anche tra le donne che hanno registrato una diminuzione del tasso di occupazione e del numero degli occupati maggiore che tra gli uomini.

Da ultimo, è opportuno ritornare sull'*anomalia statistica*, accennata sopra, della riduzione dei disoccupati da una parte e dell'aumento degli inattivi dall'altra, in controtendenza rispetto alle crisi precedenti. Ricordo i numeri; nei mesi di marzo e aprile 2020 i primi sono diminuiti di 484.000 (-18,3%) e i secondi sono cresciuti di 707.000 (+5,3%). Vale la pena, poi, richiamare i criteri che definiscono la condizione del disoccupato nell'UE: l'aver avviato almeno un'attività di reperimento di un lavoro nell'ultimo mese ed essere disponibile a iniziare a lavorare entro due settimane. Gli ostacoli posti dal lockdown hanno impedito o reso impossibile l'avverarsi delle due componenti per effetto di varie cause: lo scoraggiamento, i maggiori pesi familiari, la problematicità di reinserirsi in parecchi comparti, la riduzione degli spostamenti. Questa situazione si è tradotta in atteggiamenti di attesa o di rinvio delle attività rivolte al reperimento di un'occupazione, provocando la riduzione dei disoccupati e l'aumento degli inattivi. Successivamente il mercato del lavoro è ritornato gradualmente alla normalità e il numero delle persone in cerca di un lavoro si è riportato sui numeri riscontrabili prima della crisi ed è iniziato il riassorbimento dell'inattività, anche se in questo caso le cifre sono rimaste su valori più elevati che in passato. In conclusione, si può affermare che la pandemia ha fatto emergere delle rilevanti criticità nelle definizioni statistiche riguardanti il mercato del lavoro che sono da attribuire a criteri troppo stringenti e che, pertanto, vanno superate quanto prima.

2. Istruzione e formazione permanente nel quadro dei nuovi obiettivi e strumenti delle politiche attive del lavoro

A causa della loro storica debolezza i *servizi all'impiego* non sono riusciti ad assicurare alle persone una presenza attiva nel mercato del lavoro. Il conseguimento di tale obiettivo risulta particolarmente importante nell'attuale situazione caratterizzata da una variabilità elevata delle condizioni produttive. Ai servizi dell'impiego pubblici e privati si richiede, inoltre, non solo di svolgere il compito di fare incontrare domanda e offerta di lavoro, un tempo ambedue stabili e prevedibili, ma anche di occuparsi della gestione dei mercati transnazionali del la-

avoro, offrendo sostegno economico, orientamento e formazione continua. I nuovi obiettivi dovranno essere perseguiti a favore di lavoratori con caratteristiche professionali e umane molto differenti rispetto al passato e destinati sia al lavoro dipendente che a quello autonomo. Tali compiti saranno determinanti per superare le grandi sfide dell'Europa nel prossimo futuro quali la diffusione del digitale, la transizione verde e quella generazionale.

Il Rapporto richiede che dopo la fine della pandemia vengano realizzati rapidamente, d'intesa tra Stato e Regioni, gli impegni di potenziamento infrastrutturale e professionale dei servizi dell'impiego. In secondo luogo, bisognerà predisporre strumenti capaci di sostenere la gestione delle transizioni e della ricollocazione delle persone tra i settori e le professioni, facilitando il passaggio dei lavoratori dai comparti ad economia tradizionali a quelli innovativi in grado di creare occupazione duratura. Per effetto della digitalizzazione del mercato del lavoro si potrà rendere possibile l'uso in rete dei dati dispersi tra i diversi siti, assicurando di conseguenza una conoscenza diffusa e tempestiva delle dinamiche del mercato del lavoro. In aggiunta dovranno essere messe a punto e sperimentate altre strategie finalizzate a rinnovare il mix produttivo e delle competenze e il ricambio generazionale come per esempio i contratti di ricollocazione (un progetto dedicato alle persone inoccupate o in stato di disoccupazione per accompagnarle nella ricerca attiva di un lavoro attraverso un'assistenza intensiva finalizzata alla ricollocazione) e di espansione (uno strumento che, sostituendo i contratti di solidarietà espansiva, è volto a favorire le riconversioni aziendali e ristrutturazioni degli organici).

Il Rapporto riconosce esplicitamente che «la *formazione in generale e quella professionale in specie* [costituisce] il principale strumento di politica attiva»⁴. Pertanto, essa rappresenta l'area su cui è necessario tornare a investire in maniera adeguata anche per rispondere positivamente alle raccomandazioni dell'UE.

Viene, quindi, indicata una serie di *obiettivi ambiziosi* da realizzare e che dovranno portare l'Italia ai livelli delle medie europee. Anzitutto, si devono predisporre dei sistemi affidabili di certificazione di tracciamento digitale allo scopo di assicurare la qualità della formazione e la spendibilità delle competenze apprese. Si richiede pure un ripensamento della concezione e delle finalità della formazione professionale in modo da renderla capace di preparare gli allievi a padroneggiare le conoscenze scientifiche in continua crescita e le innovazioni tecnologiche. La formazione che viene impartita dovrà integrare l'apprendimento delle competenze tecniche e specialistiche con quello delle conoscenze di base

⁴ CNEL-CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO, *op.cit.*, p. 21.

e delle capacità personali. In tutte le età della vita è necessario che si miri a capacitare le persone a sfruttare al massimo le opportunità offerte dal futuro digitale per cui l'apprendimento rappresenta il cuore dell'attività produttiva e la nuova forma di lavoro. Per consentire a tutti di avvantaggiarsi del progresso dovuto all'avvento delle nuove tecnologie bisognerà accompagnare gli investimenti negli strumenti con una formazione efficace alla cultura digitale.

3. La questione giovanile e la parità di genere

I dati sulle diseguaglianze che colpiscono nel mercato del lavoro i giovani e le donne sono stati esaminati nel paragrafo n. 1, per cui in questa sezione mi occuperò di altre problematiche che li riguardano. Incominciando dai giovani, si può senz'altro affermare che la grave inadeguatezza degli *investimenti* di cui sono oggetto costituisce la principale criticità che riduce le opportunità di sviluppo dell'Italia, in quanto la privano delle loro competenze e della loro sensibilità. Pertanto, è necessario e urgente intervenire per risolvere il problema perché si pregiudica la crescita del Paese e si rischia di incidere negativamente sul patto tra le generazioni.

In secondo luogo, ci si deve rendere conto che non sono sufficienti provvedimenti difensivi o di semplice assistenza, ma bisogna preparare i giovani in modo che entrino nel mercato del lavoro con una *formazione* adeguata per poter rispondere con successo alle esigenze della società e dell'economia digitale. Da questo punto di vista un aiuto molto efficace viene dai progetti e dalle risorse che l'UE mette a disposizione in vista della modernizzazione e del potenziamento della formazione professionale: in particolare, il Rapporto raccomanda di migliorare il programma garanzia giovani. Più in generale si tratta di valorizzare le grandi potenzialità dei giovani poiché essi appaiono consapevoli delle innovazioni in atto nel mondo del lavoro e delle opportunità offerte dalle tecnologie digitali.

Alla realizzazione degli obiettivi appena enunciati devono contribuire non solo le istituzioni pubbliche, ma anche le *imprese* private. Queste sono invitate a rinnovarsi sul piano organizzativo e strategico in modo da impiegare al meglio le potenzialità dei giovani senza incorrere nel pericolo di sprecarle.

Le misure da prendere non devono consistere solo negli incentivi economici e nelle politiche rivolte a facilitare il reperimento di una occupazione, ma è necessario che vengano finalizzate specialmente a sviluppare l'*autonomia personale* delle nuove generazioni e la loro capacità di affrontare il futuro. Al riguardo si possono richiamare alcuni provvedimenti sperimentati in altri Paesi come: progetti per promuovere l'autonomia abitativa dei giovani e delle giovani coppie,

supporto ad attività professionali e imprenditoriali autonome e assegnazioni di dotazioni personali di risorse.

La pandemia ha esercitato un impatto molto negativo sull'occupazione *femminile*, ma le disparità che colpiscono le donne hanno radici profonde nelle tradizioni e nella storia del nostro Paese. Questo significa che per realizzare la parità di genere non sono sufficienti le misure di natura normativa o gli incentivi economici, ma bisogna fare ricorso in primo luogo a interventi di carattere culturale ed educativo.

Su questa linea il Rapporto raccomanda di promuovere la diffusione nelle imprese e nelle istituzioni pubbliche della relazione periodica sulla condizione del personale secondo il codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Inoltre, devono essere potenziati e resi strutturali provvedimenti *promozionali* come gli interventi positivi per l'occupazione femminile e le strategie quali l'introduzione delle consigliere di parità, che possono tutelare le posizioni delle donne nelle pratiche aziendali e nel mercato del lavoro. In aggiunta, è necessario supportare le ragazze nelle scelte di studio per assicurare una loro presenza alla pari con i maschi nelle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) la cui frequenza offre maggiori opportunità per accedere ai posti di lavoro più importanti e meglio retribuiti.

Un fattore che incide particolarmente sulle disparità di genere nel lavoro è rappresentato dalle difficoltà che le donne incontrano nella *riconciliazione dei tempi di vita e di lavoro* per cui in Italia l'occupazione femminile si situa molto al di sotto della media europea. La pandemia ha aggravato tale situazione data la crescita dei compiti familiari a carico delle madri connessi alla cura dei figli impossibilitati a frequentare le scuole. Pertanto, il Rapporto ha rinnovato la raccomandazione più volte fatta che la promozione del lavoro delle donne richiede non solo incentivi economici, ma specialmente il potenziamento dell'offerta dei servizi come una disponibilità adeguata di asili nido, del tempo pieno nelle scuole e delle strutture di cura degli anziani.

L'*imprenditoria femminile* si è dimostrata particolarmente efficace: questo sta a dimostrare che la parità di genere non solo contribuisce a superare le disegualianze sociali, ma contribuisce anche alla crescita dell'Italia. Pertanto, risulta necessario intervenire per sviluppare questo settore. Al riguardo, il Rapporto ribadisce che non bastano le incentivazioni economiche e che, invece, bisogna agire non solo in relazione a questo tipo di disparità, ma riguardo a tutte le disegualianze presenti nel mercato del lavoro, assicurando che le scelte complessive di politica economica abbiano come finalità esplicita e precisa quella di promuovere la crescita dell'occupazione in tutte le sue forme e di un lavoro che sia di qualità e umanamente degno.

4. Osservazioni conclusive

Il Rapporto va *apprezzato* anzitutto perché è una fonte di dati importanti, difficilmente reperibili in un solo documento, e in quanto le analisi, le interpretazioni e le proposte che avanza sono in generale valide e condivisibili. Mi soffermo in particolare su tre affermazioni: la crisi pandemica è stata sicuramente la più grave dal dopoguerra, ma al tempo stesso ha prodotto un risultato molto importante, quello cioè di evidenziare con chiarezza tutte le criticità del mercato del lavoro esistenti da tempo e offrire una prova evidente della necessità di prendere con urgenza provvedimenti adeguati per superare le gravi problematiche attuali in modo da portare il nostro sistema economico al livello dei Paesi più virtuosi dell'UE; in particolare bisogna procedere alla riforma del welfare per ovviare a tutte le disparità esistenti nel mondo del lavoro e che negli ultimi decenni si sono notevolmente accresciute; l'istruzione e la formazione professionale (in particolare leFP e ITS) deve essere messa in condizione di svolgere il suo ruolo insostituibile nel preparare le nuove generazioni ad affrontare in maniera vincente le nuove sfide del mondo del lavoro e bisogna assicurare maggiore continuità tra le qualifiche della leFP e i percorsi formativi degli ITS e chiarire il sistema di governance e di programmazione e gestione dei finanziamenti.

Sul lato *negativo* faccio riferimento solo ad un aspetto. Anche se il Rapporto affronta non solo problematiche economiche, ma anche quelle valoriali, non sempre sembra emergere con chiarezza la centralità della persona del lavoratore rispetto alle esigenze tecnico-organizzative ed efficientistiche e agli imperativi del profitto e della produzione.