

NUOVI LAVORI

NEWSLETTER INFORMAZIONI n. 310 del giorno 31 01 2023

“Nuovi Lavori è partner di Wecanjob”



wecanjob

ESPLORA
SCEGLI
REALIZZA

NEWSLETTER APPROFONDIMENTI

È TEMPO DI TEMPI NUOVI PER IL LAVORO

Indice

- | | |
|------------------------|--|
| 1. Mele Pierluigi: | La ferita inguaribile dell'umanità |
| 2. Mattarella Sergio: | Mai più indifferenza |
| 3. Morese Raffaele: | Irrompe il lavoro postindustriale |
| 4. Patella Alessandro: | Sono le figure più qualificate a dare le dimissioni |
| 5. Petrucci Federica: | Dopo le "grandi dimissioni" arriva la "Recessione dei talenti" |
| 6. Lavorosì: | Grandi dimissioni? La parola agli HR Manger |
| 7. Benetti Maurizio: | Fiscalmente conviene essere autonomo e non dipendente |
| 8. Viviani Luigi: | Salari bassi, serve produttività |

1. La ferita inguaribile dell' umanità'

- di Pierluigi Mele
- 31 Gennaio, 2023



AUSCHWITZ, A FERITA INGUARI

27 gennaio 1945 i soldati dell'Armata Rossa sovietica liberarono il campo di concentramento tedesco di Auschwitz, ad ovest di Cracovia, nel sud della Polonia. Mentre si avvicinavano, le SS iniziarono l'evacuazione. Circa 60 mila prigionieri furono costretti a marciare verso ovest, la maggior parte, per lo più ebrei, verso la città di Wodzislaw nella parte occidentale dell'Alta Slesia. Migliaia di persone furono uccise in fretta nei giorni precedenti, il più possibile. Durante la marcia della morte le SS spararono a quelli che, stremati, non potevano continuare a camminare. Gennaio, gelo, fame. Morirono in più di 15 mila. Quando entrò, settantotto anni fa, l'esercito sovietico trovò e liberò oltre 7 mila sopravvissuti, malati e moribondi. Si stima che circa 1,3 milioni di persone siano state deportate ad Auschwitz tra il 1940 e il 1945. Di queste, almeno 1,1 milioni sono state assassinate.

Dal 1933, con la creazione del primo campo di concentramento di Dachau, al 1945 6 milioni di ebrei vengono sterminati dall'orrore demoniaco del nazismo (senza dimenticare le altre vittime: omosessuali, disabili, rom, sinti, oppositori politici, testimoni di Geova, clochard, ecc.). La Shoah è il "cuore di Tenebra" dell'occidente, nasce all'interno del brodo di coltura dell'antigiudaismo e antisemitismo che ha attraversato nei secoli l'occidente. Certo la follia criminale nazista aggiungeva il razzismo e la cultura del sangue "ariano".

L'infernale "macchina" del lager serviva non solo allo sterminio ma anche alla creazione, alla mutazione cioè, dell'essenza della natura umana: ovvero la creazione del sub-uomo (esseri inferiori e tali erano considerati gli ebrei) cui i "superuomini" nazisti potevano esercitare ogni sopruso e umiliazione. Quelli, dunque, che non erano "ariani" erano solo "larve umane", manichini inermi.

Questo era lo scopo dell'ordine del terrore nazista, centrato sul lager. La shoah quindi svela alla radice di quale crudeltà è capace l'uomo, a che livello di abiezione può spingersi l'uomo: ridurre il suo simile a bestia.

L'"ordine" sociale del lager era un "ordine" gerarchizzato al massimo. Era un "ordine" del tutto rovesciato rispetto alla normalità: in cima alla gerarchia c'erano i più malvagi.

La Shoah, quindi, pone interrogativi enormi sulla natura dell'uomo e della cultura dell'occidente.

Ora "La banalità del Male" di Auschwitz, per dirla con *Hanna Arendt*, pone interrogativi abissali, in particolar modo, ai credenti nel Dio di Abramo, Isacco, Giacobbe e di Gesù di Nazareth. Tutta la "teodicea" è messa in discussione. Voltaire, nel suo cinismo filosofico contro Leibniz, con sarcasmo poteva affermare che "Lisbona è affondata e a Parigi si balla". Ma come scrive *Theodor Adorno*: se Lisbona rappresenta i disastri che la natura compie ai danni dell'uomo, ed oggi sappiamo quanto questi disastri dipendano anche dal comportamento umano, Auschwitz, che "prepara l'inferno reale sulla terra", pone interrogativi così radicali da sconvolgere sia il teologo che il filosofo: "Dov'era Dio mentre milioni di innocenti ebrei venivano sterminati?"

E' l'interrogativo che si pone **Elie Wiesel**, nel suo libro **La Notte**:

Dietro di me sentii lo stesso uomo chiedere: Dov'è Dio adesso?

E udii una voce dentro di me rispondergli: Egli è qui - Egli è appeso qui su questa forca.

Questo è l'evento centrale del libro: la morte letterale di Dio. Altre domande sorgono in questo libro:

"Sia benedetto il nome di Dio? Perché, ma perché io avrei dovuto benedirlo? Ogni fibra di me si ribellava. Perché Egli aveva condannato migliaia di bambini a bruciare nelle Sue fosse comuni? Perché aveva continuato a far funzionare sei forni crematori giorno e notte, inclusi lo Shabbat e i giorni santi? Perché con la sua forza aveva creato Auschwitz, Birkenau, Buna e tante altre fabbriche di morte? Come potevo dirgli: Benedetto sei tu, onnipotente, Signore dell'Universo, che ci hai scelti fra tutte le nazioni ad essere torturati giorno e notte, per vedere come i nostri padri, le nostre madri, i nostri fratelli finiscono nei forni? [...] Ma ora, non ho più supplicato per nulla. Non ero più in grado di emettere un lamento. Al contrario, mi sentivo molto forte. Io ero l'accusatore, Dio l'imputato!"

Sono domande radicali, angoscianti, che pongono al-limite la riflessione umana di un credente. Tra i più importanti pensatori tedeschi, il teologo **Jurgen Moltmann**, è stato quello che più ha riflettuto su Auschwitz (senza dimenticare il filosofo Hans Jonas): La nozione tradizionale di un "motore immobile" impassibile, era morto in quei campi e non era più sostenibile. *Moltmann* propone invece un "Dio crocifisso", che è un Dio "sofferente" e anche "protestante". Vale a dire, Dio non si distacca dalla sofferenza, ma entra volontariamente nella sofferenza umana con compassione.

"Dio in Auschwitz e Auschwitz nel Dio crocifisso" .

Ciò è in contrasto sia con l'iniziativa del teismo che giustifica le azioni di Dio, e sia con l'iniziativa dell'ateismo che accusa Dio. La "teologia trinitaria della croce" di *Moltmann* afferma invece che Dio è un Dio che protesta e si oppone agli "dei di questo mondo" di potere e di dominio, entrando nel dolore umano e soffrendo sulla croce e sul patibolo di Auschwitz.

Un Dio "sovversivo" che chiede al credente di battersi radicalmente contro gli inferni di quaggiù, in questa opera noi, come ci insegna **Etty Hillesum**, la giovane donna ebrea che insieme a **Edith Stein, Simone Weil** rappresentano le luminose figure della mistica femminile di radice ebraica e cristiana contemporanee, "aiutiamo Dio" ad essere ospitato nel cuore dell'uomo.

Ma Auschwitz, come scrive un altro pensatore tedesco **Johnann Baptist Metz** (anche lui teologo), pone ancora altre domande: "La domanda teologica dopo Auschwitz non è solamente: dove era Dio ad Auschwitz? Ma è anche: dove era ad Auschwitz l'uomo? Come si potrebbe credere nell'uomo, o perfino nell'umanità, quando si dovette sperimentare ad Auschwitz di che cosa «l'uomo» è capace? Come continuare a vivere tra gli uomini? Che cosa sappiamo noi della minaccia all'umanità dell'uomo, noi che abbiamo vissuto voltando le spalle a questa catastrofe o che siamo nati dopo di essa? Auschwitz ha ridotto profondamente il limite di pudore metafisico tra uomo e uomo. A questo sopravvivono solo coloro che hanno poca memoria o coloro che sono riusciti bene a dimenticare che hanno dimenticato qualcosa. Ma nemmeno questi restano illesi. Non si può peccare quanto si vuole contro il nome dell'uomo. Non solo l'uomo singolo, anche l'idea dell'uomo e dell'umanità è profondamente vulnerabile. Solo pochi collegano ad Auschwitz l'attuale crisi d'umanità: l'insensibilità crescente di fronte a diritti e valori universali e grandi, il declino della solidarietà, la furba sollecitudine nel farsi piccoli pur di adattarsi a ogni situazione, il rifiuto crescente di offrire all'io dell'uomo una prospettiva morale, eccetera. Non sono tutte scelte di sfiducia contro l'uomo? La catastrofe che è stata Auschwitz costituisce forse una ferita inguaribile?"

«E se anche l'attuale crisi d'umanità – conclude Metz – fosse figlia della ferita inguaribile del lager?»

(Vedi: <http://www.landino.it/2011/01/johann-baptist-metz-«la-shoah-e-entrata-tardi-nella-teologia»/>)

Dal sito: <https://www.rainews.it/articoli/2023/01/giornata-della-memoria-auschwitz-la-ferita-inguaribile-dellumanit-e0926003-72c9-4222-a1a0-50435f365824.html>

2. Mai piu' indifferenza

- di Sergio Mattarella*
- 31 Gennaio, 2023



Rivolgo un saluto molto cordiale, ai Presidenti del Senato, della Camera e del Consiglio dei ministri, alla Vice Presidente della Corte Costituzionale, a tutti i presenti e a quanti stanno seguendo questo momento di memoria.

Un saluto particolare a Edith Bruck e Sami Modiano, ringraziandoli per essere qui.

Ogni anno, il Giorno della Memoria, istituito con legge nel 2000, ci sollecita a ricordare, a testimoniare e a meditare sui tragici avvenimenti che attraversarono e colpirono l'Europa nella prima metà del secolo scorso, il Novecento; definito, da alcuni storici, non senza ragione, come «il secolo degli Stermini.»

Lo facciamo, sempre, con l'animo colmo di angoscia e di riprovazione. Gli anni che sono passati da quegli eventi luttuosi, infatti, non attenuano il senso di sconforto, di vuoto esistenziale, di pena sconfinata per le vittime innocenti che si prova di fronte alla mostruosità del sistema di sterminio di massa – degli ebrei e di altri gruppi considerati indegni di vivere – pianificato e organizzato dal nazismo hitleriano e dai suoi complici in Europa.

Il sistema di Auschwitz e dei campi ad esso collegati fu l'estrema, ma diretta e ineluttabile, conseguenza di pulsioni antistoriche e antiscientifiche, di istinti brutali, di pregiudizi, di dottrine perniciose, di gretti interessi, e persino di conformismi di moda.

Tossine letali – razzismo, nazionalismo aggressivo e guerrafondaio, autoritarismo, culto del capo, divinizzazione dello Stato – che circolarono, fin dai primi anni del secolo scorso, dalle università ai salotti, persino tra artisti e scienziati, avvelenando i popoli, offuscando le menti, rendendo aridi cuori e sentimenti.

Ringrazio i relatori. Il professor Sacerdoti, per la sua puntuale e appassionata relazione. Noemi Di Segni e il Ministro Valditara, per le parole piene di significato. Il professor Foà, che ha condiviso con Chiara e Martina la sua testimonianza dolorosa e preziosa. Il giovane Davide Milano. Rai Cultura per il filmato così efficace.

Grazie ad Andrea Pennacchi, che ci ha condotto e ci ha fatto condividere brani illuminanti. E al Maestro Lotoro con i suoi musicisti.

L'arte è una forma alta di comunicazione, che ci emoziona e ci aiuta a comprendere in profondità fatti complessi e tragici, per i quali le semplici parole non sempre sono sufficienti.

Avvicinarsi alla comprensione dei motivi per cui la storia dell'umanità – e, nello specifico, d'Europa – abbia compiuto, nel secolo scorso, una così grave e spaventosa involuzione è un cammino difficile, ma necessario.

Così come è fondamentale mettere in luce come la persecuzione razziale poggiasse su un complesso sistema di leggi e di provvedimenti, concepiti da giuristi compiacenti, in spregio alla concezione del diritto, che nasce – come ben sappiamo – dalla necessità di proteggere la persona dall'arbitrio del potere e dalla prevaricazione della forza.

La Shoah, infatti, ossia la messa in pratica di una volontà di cancellare dalla faccia della terra persone e gruppi ritenuti inferiori, è stato un lento e inesorabile processo, una lunga catena con molti anelli e altrettante responsabilità.

La scelta nazista, con le famigerate leggi di Norimberga, e quella fascista – che la seguì omologandovisi – di creare una gerarchia umana fondata sul mito della razza e del sangue fornì i presupposti per la persecuzione e per il successivo sterminio.

Il regime fascista, nel 1938, con le leggi razziali agì crudelmente contro una parte del nostro popolo. È di grande significato che la Costituzione repubblicana, dopo la Liberazione, volle sancire solennemente, all'articolo 3, la pari dignità ed eguaglianza di tutti i cittadini, anche con l'espressione "senza distinzione di razza". Taluno ha opinato che possa apparire una involontaria concessione terminologica a tesi implicitamente razziste. I Costituenti ritennero, al contrario, che manifestasse, in modo inequivocabile, la distanza che separava la nuova Italia da quella razzista. Per ribadire mai più.

Agli italiani di origine ebraica fu sottratta, da un giorno all'altro, la cittadinanza, cioè l'appartenenza allo Stato. Tra tutti questi innocenti vi erano numerosi volontari e decorati della prima guerra mondiale, vi erano protagonisti della vita sociale, culturale, economica dell'Italia. Vennero espulsi dall'esercito, dalla pubblica amministrazione, dalle scuole e dalle università. Fu loro vietato l'esercizio della libera professione. I loro libri, le loro opere d'arte vennero bandite e bruciate. I beni confiscati.

Il loro censimento in quanto ebrei favorì la successiva concentrazione nei ghetti o nei campi di detenzione e consentì ai carnefici nazisti di portare a termine l'infame opera di deportazione, su vagoni bestiame, verso le fabbriche della morte: i campi di Auschwitz-Birkenau, Chelmno, Belzec, Sobibor, Treblinka e tanti altri.

Nel Nord e nel Centro Italia, dopo i drammatici fatti seguiti all'8 settembre del 1943, le milizie fasciste parteciparono alla caccia degli ebrei. Tanti furono così consegnati alle SS tedesche.

Vi furono tanti italiani, i "giusti", che rischiando e a volte perdendo la propria vita, decisero di resistere alla barbarie nazista, nascondendo o aiutando gli ebrei a scappare.

Rendendo oggi onore a questi italiani, non possiamo sottacere anche l'esistenza di delatori, informatori, traditori che consegnarono vite umane agli assassini, per fanatismo o in vile cambio di denaro.

I racconti dei pochi sopravvissuti dai campi di sterminio, ma anche la imponente documentazione raccolta negli archivi del Reich, descrivono quei luoghi come l'inferno, il regno della crudeltà, dell'arbitrio, della morte.

Bambini, anziani, uomini e donne inabili al lavoro finivano direttamente dal treno alle camere a gas, sperimentate dai tecnici nazisti, prima per la spietata e criminale campagna di eliminazione dei disabili e poi con i prigionieri di guerra.

Agli altri, agli scampati, gli aguzzini riservavano un'esistenza lugubre, durissima, precaria, fatta di massacranti lavori forzati, di freddo, di fame, di umiliazioni, di punizioni corporali, di terrore. Al minimo segno di cedimento fisico, attraverso la terribile pratica delle selezioni, venivano spediti anch'essi alle camere a gas. I più sfortunati perirono, tra immani sofferenze, come cavie degli esperimenti dei medici nazisti. Altri morirono di freddo o furono uccisi brutalmente durante il trasferimento in altri campi, le cosiddette "marce della morte". Milioni di donne e di uomini, furono spogliati e depredati di tutto, della dignità e della vita, ridotti e trattati come oggetti senza valore.

Rincuora pensare che adesso, oltre ai tanti in visita, ogni anno, migliaia di ragazzi diano vita a una "marcia dei viventi" da Auschwitz a Birkenau, per vicinanza ai sopravvissuti e per ricordo di quanti vi trovarono la morte.

La Shoah fu un unicum nella storia dell'uomo, pur segnata da sempre da barbarie, guerre, stragi ed eccidi. Nessuno Stato aveva mai, come scrisse lo storico tedesco Eberhard Jäckel, «deciso e annunciato, con l'autorità e sotto la responsabilità del proprio leader, di voler uccidere, il più possibile e senza sosta, un determinato gruppo di esseri umani, inclusi gli anziani, le donne, i bambini e i neonati; e mai aveva messo in atto questa decisione con tutti i mezzi possibili al potere statale.»

Questo gruppo – cui fa riferimento questo storico – era costituito soprattutto dagli ebrei, considerati il livello più basso nella folle gerarchia umana, concepita dai nazifascisti. Nei campi di sterminio perirono anche prigionieri di guerra, oppositori politici, omosessuali, rom e sinti, testimoni di Geova, appartenenti ad altre minoranze etniche o religiose.

Gli ebrei italiani vittime delle persecuzioni razziste – come abbiamo visto nel filmato – sono migliaia di persone, la maggioranza delle quali scomparse nell'oscuro universo di Auschwitz.

Non possiamo dimenticare – ricordando i deportati italiani – le sofferenze patite dai nostri militari, internati nei campi di prigionia tedesca, dopo il rifiuto di passare nelle file della Repubblica di Salò, alleata e complice dell'occupante nazista. Furono 650 mila. Il loro 'no ha rappresentato un atto di estremo coraggio, di riscatto morale, di Resistenza.

Bertold Brecht, a commento dell'immagine di una donna che si aggirava disperata tra le macerie di un palazzo raso al suolo dai bombardamenti, scrisse: «Non incolpare il destino, o donna! Le potenze oscure che ti dilaniano hanno un nome, un indirizzo, un volto.»

Dare un nome e un volto alle potenze oscure, ai criminali che hanno scatenato la guerra e causato la morte di milioni di persone, significa smitizzare la cupa e sanguinosa stagione del nazifascismo e riportare l'accaduto sul terreno concreto delle colpevoli attitudini degli uomini e delle terribili potenzialità insite nel loro animo.

La parte maggiore della responsabilità delle leggi e della politica razzista, in Germania e in Italia va attribuita ai capi dei due regimi, Hitler e Mussolini. Ma il terribile meccanismo di distruzione non si sarebbe messo in moto se non avesse goduto di un consenso, a volte tacito ma comunque diffuso, nella popolazione. Un consenso con gradi e motivazioni diversi: l'adesione incondizionata, la paura, ma anche, e spesso, il conformismo e quell'orribile apatia morale costituita dall'indifferenza. Poche e isolate furono le voci e le figure illuminate che, in Germania e in Italia, parlarono per condannare il razzismo e la sua letale deriva.

Colpiscono particolarmente le testimonianze dei carnefici. Rudolf Höss, il comandante di Auschwitz, che costruì e diresse un sistema che produsse la morte di milioni di innocenti, poco prima di essere giustiziato per crimini di guerra, scrisse un agghiacciante memoriale sulla sua carriera di funzionario statale. Dopo aver espresso un non celato compiacimento burocratico per il grado di efficienza nello sterminio raggiunto nel suo campo, confidò di aver talvolta coltivato dubbi sulla necessità di uccidere tante persone, ma di aver trovato risposta e conforto nel fatto di eseguire, con zelo e sollecitudine, un ordine proveniente direttamente da Hitler.

L'adesione al Führerprinzip, la fiducia e l'obbedienza cieca e incondizionata al capo supremo e alle sue volontà, era arrivata a tal punto da provocare in lui l'indifferenza tra il bene e il male, tra la giustizia e l'iniquità, anche di fronte al quotidiano spettacolo di migliaia di uomini, donne e bambini, avviati per file ordinate verso le camere a gas.

Come ha ricordato, nei giorni scorsi, Ferruccio De Bortoli, "senza memoria non c'è giustizia".

Il valore della Memoria non si esprime soltanto nel ricordo, doveroso e partecipe, delle vittime e delle disumane sofferenze loro inflitte. Ma è espresso nell'impegno che – alla fine della Seconda Guerra mondiale – gli uomini liberi e gli Stati democratici presero, sulle ceneri di Auschwitz, per dire mai più.

Un impegno che oggi ci unisce e ci interpella. Mai più a un mondo dominato dalla violenza, dalla sopraffazione, dal razzismo, dal culto della personalità, dalle aggressioni, dalla guerra. Mai più a uno Stato che calpesta libertà e diritti. Mai più a una società che discrimina, divide, isola e perseguita. Mai più a una cultura o a una ideologia che inneggia alla superiorità razziale, all'intolleranza, al fanatismo.

I principi che informano la nostra Costituzione repubblicana e la Carta dei Diritti Universali dell'Uomo rappresentano la radicale negazione dell'universo che ha condotto ad Auschwitz. Principi che oggi, purtroppo, vediamo minacciati nel mondo da sanguinose guerre di aggressione, da repressioni ottuse ed esecuzioni sommarie, dal riemergere in modo preoccupante – alimentato dall'uso distorto dei social – dell'antisemitismo, dell'intolleranza, del razzismo e del negazionismo, che del razzismo è la forma più subdola e insidiosa.

Autorità, gentili ospiti, cari ragazzi,

le origini, lo sviluppo, le cause e le nefande conseguenze dell'avvento delle ideologie e dei regimi nazifascisti nel Vecchio Continente sono stati analizzati, interpretati e discussi sotto la lente di studiosi delle più diverse discipline: storici, filosofi, psicologi, giuristi, sociologi, economisti, politologi, teologi. La ricerca sulla Shoah continua a produrre, incessantemente, contributi nuovi e rilevanti.

Ma osservando, dall'alto e a distanza crescente di anni, il baratro di abominio e perversione culminato nelle camere a gas e nei forni crematori, si viene tuttora colti da un senso di smarrimento, di impotenza, di incredulità. «Eventi incredibili – scrisse Luigi Meneghello – e insieme orribilmente documentabili.»

I cancelli di Auschwitz si spalancano tuttora sopra un abisso oscuro e impenetrabile di cancellazione totale della dignità dell'uomo: il buio della ragione che, come avvertiva Goya, genera mostri.

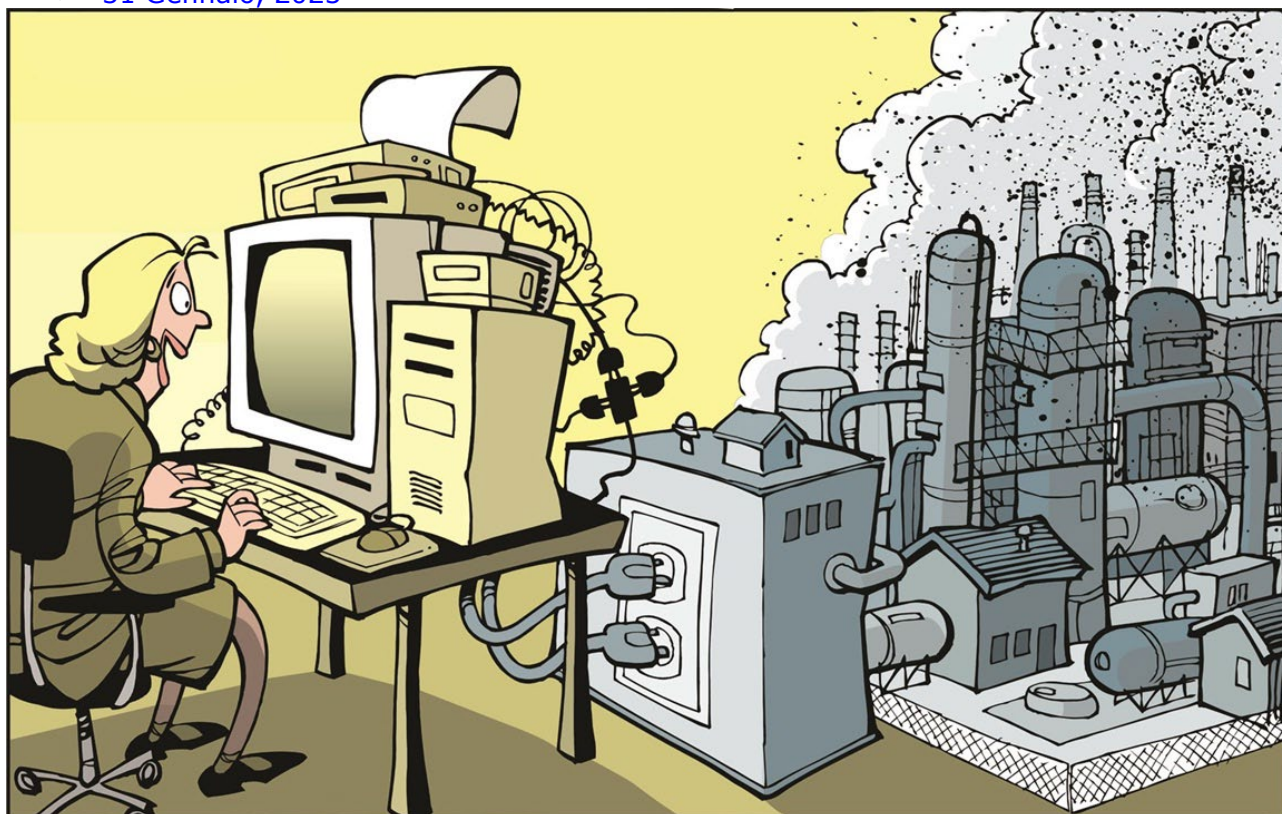
Auschwitz – punta emblematica di un sistema e di un'ideologia perversi – è dunque il simbolo della mancanza di luce e di speranza, della negazione dell'umanità e della vita, l'indicibile, il non-luogo per antonomasia.

Un biglietto di una tra le tante vittime sconosciute, seppellito e ritrovato nei pressi dei crematori di Auschwitz, ammonisce e insegna ancora: «Sapete cosa è successo, non lo dimenticate, e tuttavia non saprete mai.»

* Intervento del Presidente della Repubblica in occasione della celebrazione del Giorno della Memoria, 27/01/2023

3. Irrompe il lavoro postindustriale

- di Raffaele Morese
- 31 Gennaio, 2023



Manpower ha presentato al World Economic Forum di Davos un rapporto dal titolo significativo "The New Human AGE: 2023 Workforce Trends", nel quale – oltre a molte importanti informazioni – si rende noto che 8 italiani su 10 sono disponibili a cambiare lavoro. Si può obiettare che la domanda fosse molto generica, ma il solo fatto che soltanto 2 persone su 10 sono soddisfatte del proprio lavoro, la dice lunga sulla criticità in cui versa il mercato del lavoro.

Da un lato, registra livelli di disoccupazione – specie giovanile – sempre a due cifre, anche se in pigra discesa rispetto al 2019, anno antecedente la pandemia. Riguarda per lo più i giovani, ma anche i meno giovani che vedono sparire le vecchie professionalità. Ci stiamo lasciando alle spalle la società industriale e stiamo facendo i conti con quella cibernetica. E non sono solo rose e fiori.

Dall'altro lato, vi è una inedita vivacità tra gli occupati. Nei primi 6 mesi del 2022 più di 1.000.000 ha cessato il rapporto di lavoro preesistente proseguendo il trend del 2021 quando ad uscire sono stati circa 2.000.000 (leggere Patella, Petrucci). La società di recruitment Oliver James ha rielaborato i dati ANPAL, informandoci che il 50% dei dimissionari aveva sottoscritto un nuovo contratto di lavoro entro il mese successivo. Questo vuol dire che la stragrande maggioranza di quelli che hanno abbandonato il lavoro, ne hanno trovato uno nuovo o lo avevano già assicurato.

Questa enorme mobilità lavorativa ha molte motivazioni che meriterebbero approfondimenti statistici che finora non sono disponibili. Ma si può, con sufficiente certezza, ritenere che si cambia lavoro innanzitutto e soprattutto per aumenti salariali, avvicinamento ai luoghi di vita, migliori condizioni ambientali.

In un mercato del lavoro che lamenta da tempo l'assenza di più di 300.000 competenze professionali di qualità (medici, paramedici, economisti, ingegneri, matematici, tecnici di informatica) è ovvio che si sia sviluppato il fenomeno della fuga da dove si sta peggio e si guadagna di meno a dove si sta meglio e con busta paga più pesante. Per i più professionalizzati è un momento di buone opportunità che il mercato offre un po' ovunque, ma soprattutto al Centro Nord e in tutti i settori privati.

Questo far da sé, non cancella tensioni più ampie. Esiste un più generale malumore, dovuto anche all'inflazione che taglieggia il potere d'acquisto dei salari degli occupati. Nell'insieme, è

un campanello d'allarme per i sindacati, specie nei settori dove sono scaduti i contratti, per quanto riguarda l'importanza che assumerà la richiesta salariale. Non si tratterà di chiedere di più. Ma anche di come correlarla alla crescita della produttività, condizione essenziale per non avere ricadute negative sul piano occupazionale (leggere Viviani).

Non va sottovalutato neanche un secondo fenomeno che potrebbe allargarsi: la convenienza a cambiare tipo di contratto, anche rimanendo a fare lo stesso lavoro. C'è una crescente convenienza a passare da dipendente ad autonomo per effetto della tassazione di favore che la flat tax alimenta soprattutto per le fasce alte di professionalità (leggere Benetti). Per molti, per varie ragioni non necessariamente coercitive, può risultare allettante "mettersi in proprio", riorganizzando così la propria vita. Se sul piano individuale può risultare un incentivo positivo, anche se nel breve periodo (incomberebbe su di essi il rischio di una bassa pensione), in termini collettivi preparerebbe un disastro per le casse dello Stato e per il finanziamento del welfare. Un altro campanello d'allerta per i sindacati, in particolare.

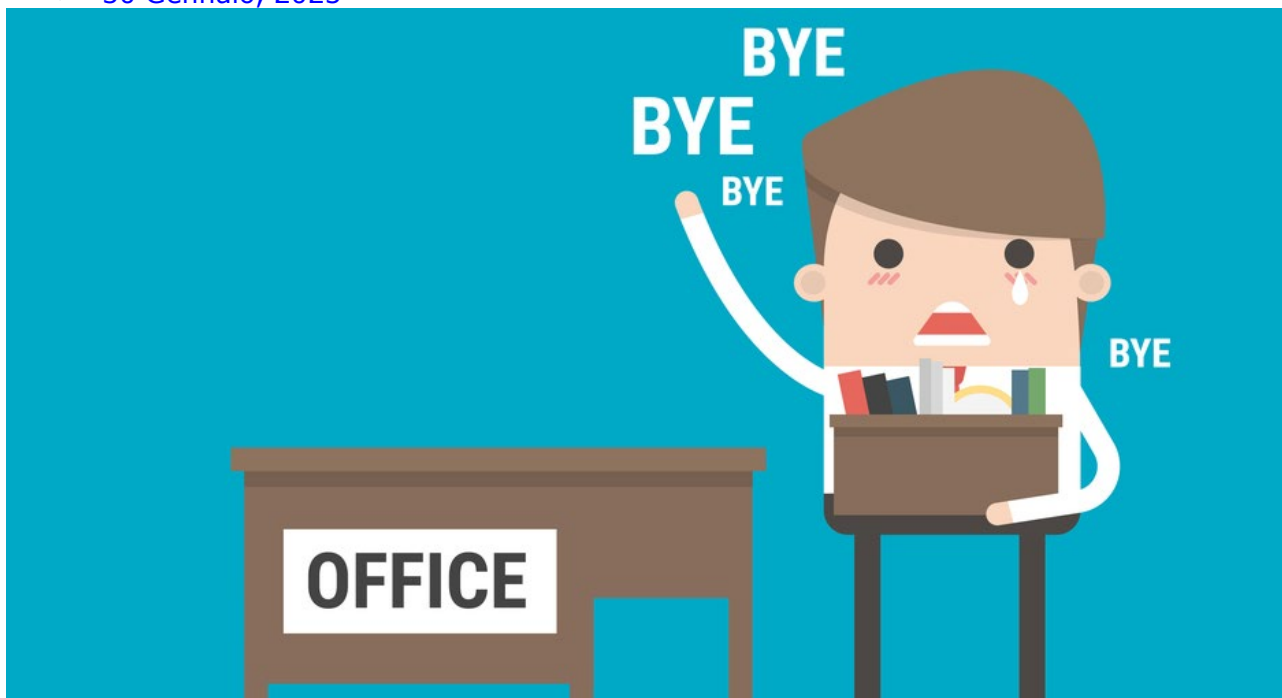
Un terzo aspetto della "grande dimissione", quello più gettonato sulla stampa, è espresso dall'aumento della insoddisfazione circa il rapporto tra vita e lavoro. E' fenomeno mondiale e pertanto ancora più intrigante. Si ripropone la questione della libertà "nel" lavoro o "dal" lavoro, per un po' di tempo sopita dall'emergenza occupazionale e dalla stagnazione economica. La contemporaneità della sperimentazione durante la pandemia dello smart working e della ripresa degli investimenti in nuovi sistemi produttivi e organizzativi, sembra riproporli entrambi. Libertà "nel" lavoro, perché stanno emergendo forme di spersonalizzazione, deresponsabilizzazione e in prospettiva eliminazione delle persone dal lavoro concretamente svolto, attraverso l'uso e l'abuso dell'algoritmo. Libertà "dal" lavoro, perché è crescente il bisogno o desiderio di avere più tempo per sé, per la famiglia, per le relazioni interpersonali (leggere Lavorosi). In ballo c'è la distribuzione del tempo di lavoro nell'arco dell'anno, prima ancora della riduzione pura e semplice delle ore lavorate.

Per chi si occupa di lavoro per studio, per attività professionale, per mestiere contrattuale si apre uno scenario a più incognite e ogni tentativo di gestire le tendenze senza molte frizioni o conflitti, non può che giovare di valutazioni molto articolate. Sempre più le ricette saranno di tipo sartoriale. Sta già succedendo che molte aziende medie e grandi si esercitano nella introduzione, con o senza intesa tra le parti sociali, di sistemi organizzativi più attenti alle aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici, moduli d'orario settimanali o annuali flessibili, criteri valutativi di evoluzione delle professionalità e delle retribuzioni in una logica partecipativa.

A nessuno conviene che si diffonda la cultura del quietquitting (in altri tempi si diceva "sciopero bianco" l'attitudine a fare lo stretto necessario previsto dalle regole aziendali) come reazione ad un disinteresse manageriale verso le esigenze emergenti tra i lavoratori vecchi e giovani e ad una blanda e rituale attenzione da parte dei sindacati.

4. Sono le figure più qualificate a dare le dimissioni

- di Alessandro Patella*
- 30 Gennaio, 2023



Una ricerca della Fondazione studi Consulenti del lavoro ha individuato che sono soprattutto figure professionali nel campo dell'ingegneria, della sanità e della manifattura quelle che tra il 2019 e il 2021 hanno più spesso dato le dimissioni.

Ci sono soprattutto i professionisti più qualificati alla base dell'aumento del numero delle dimissioni dal lavoro in Italia. È quanto si evince dai dati raccolti nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021 dalla Fondazione studi Consulenti del lavoro e ripresi da Il Sole 24 Ore.

Informatici, ingegneri, architetti, medici, chimici, geometri, ma anche operai specializzati e periti si sono dunque dimostrati pronti a lasciare il proprio impiego per cercare di cogliere nuove opportunità, rese appetibili dalla ripresa occupazionale e dalla difficoltà che le aziende hanno trovato e continuano a trovare nel reperimento di profili qualificati.

Che cos'è il quietquitting

Consiste nel lavorare nei tempi e nei modi indicati dal contratto, senza fare straordinari o assumersi responsabilità straordinarie, e nel periodo post-pandemia questo fenomeno, non nuovo, è sempre più visibile

I dati

Sono in particolare tre i campi in cui si sono registrate le percentuali maggiori di incremento di dimissioni da lavoro. Il dato più alto riguarda le professioni tecniche, che hanno fatto segnare un +22,4%. Seguono quelle ad elevata specializzazione, con un +19% dovuto soprattutto a un altissimo tasso di ricollocazione. Al terzo posto ci sono poi i laureati, con un +17,7%.

Sommando ai risultati della ricerca della Fondazione studi Consulenti del lavoro, i numeri evidenziati nelle comunicazioni obbligatorie del ministero del Lavoro e allargando quindi l'analisi ai primi nove mesi del 2022, il fenomeno delle cosiddette "grandi dimissioni" appare addirittura più accentuato.

Tra giugno e settembre, lo scorso anno, si sono dimesse 562.258 persone, di cui 317.734 uomini e 244.524 donne. Rispetto allo stesso trimestre del 2021, il dato è più alto di 34.974 unità, 22.717 donne e 12.257 uomini. Il numero di lavoratrici dimissionarie nel terzo trimestre del 2022 aumenta peraltro anche rispetto al trimestre precedente, con un +4386, nonostante quello complessivo risulti più basso di 21.529 unità.

Tra i settori più interessati dal fenomeno, spicca quello delle costruzioni, anche per via della spinta ricevuta dal superbonus 110%. Tra il 2019 e il 2021, nel comparto si è registrato un

aumento del 47,1% del numero delle dimissioni e le aziende hanno avuto maggiori difficoltà a reperire personale qualificato.

Un aumento sensibile delle dimissioni si è poi registrato tra le attività scientifiche, tecniche e professionali, che hanno fatto registrare in questo senso un +20,2%, e nel comparto della sanità e dell'assistenza sociale, con un +33%. In tutti questi settori si è inoltre elevato il tasso di ricollocazione dei lavoratori.

Le cause

Secondo un'indagine compiuta dalla fondazione su un campione di 1085 lavoratori, è stato soprattutto il desiderio di novità professionale a spingere un numero tanto elevato di persone a rassegnare le dimissioni.

Del campione preso in considerazione, proprio per tale motivo il 5,5% ha cambiato lavoro negli ultimi due anni, mentre il 14,4% si sta impegnando per farlo. Un altro 35,1% ha affermato di desiderare una nuova occupazione. A spingere i lavoratori in questa direzione è soprattutto la ricerca di compensi maggiori, un benefit irrinunciabile nella ricerca di nuove posizioni lavorative per il 52,5% degli intervistati.

A contare molto, però, soprattutto per le generazioni più giovani e dopo le privazioni legate alla pandemia, è la ricerca di un maggiore equilibrio tra carriera professionale e vita privata. Quasi un giovane su due, il 49%, a prescindere dal ruolo e dalle responsabilità occupazionali, reputa tale bilanciamento fondamentale nella scelta di lasciare un lavoro per cercarne un altro.

*Lavoro, 25/01/2023

5. Dopo le "Grandi Dimissioni" arriva la "Recessione dei talenti"

- di Federica Petrucci*
- 30 Gennaio, 2023



Dopo le "Grandi dimissioni" il 2023 spiana la strada a quella che possiamo chiamare una vera e propria "Recessione dei talenti". Le aziende e le piccole imprese rischiano di perdere i migliori se non si adattano ai cambiamenti che il nuovo anno sta già anticipando. C'è stato un "prima" e un "dopo" il Covid, ma la ripresa post pandemica, la spinta inflazionistica e le nuove esigenze di mercato apriranno la strada nel 2023 ad altri mutamenti. Non farsi trovare impreparati, quindi, può fare la differenza, e saper investire in strumenti in grado di ottimizzare le risorse a disposizione sarà fondamentale più che mai.

Sono stati due anni intensi da un punto di vista sociale ed economico: le nostre vite sono cambiate e, così, anche il nostro approccio al lavoro. L'emergenza sanitaria ha accelerato il ricorso allo smart working, sempre più diffuso, e le aziende hanno dovuto riorganizzare i propri assetti per attrarre e mantenere talenti. Bisogna partire dalla consapevolezza che c'è stato un "prima" e un "dopo" il Covid, ma non è finita qui. La ripresa post pandemica, la spinta inflazionistica e le nuove esigenze di mercato apriranno la strada nel 2023 ad altri mutamenti. Non farsi trovare impreparati, quindi, può fare la differenza. Ma la vera domanda è: cosa dobbiamo aspettarci?

Durante i periodi di recessione le aziende, per i più svariati motivi, tendono a ridurre gli investimenti. Questo spesso si traduce in uno stop delle assunzioni o, nella peggiore delle ipotesi, in tagli al personale. Mantenere un certo equilibrio è fondamentale, ma pensare che la crisi che stiamo attraversando spiani la strada solo ed esclusivamente ai licenziamenti di massa è – in parte – sbagliato.

Piccole, grandi e medie imprese che vogliono limitare le perdite, infatti, hanno interesse a mantenere i migliori talenti. Perché anche un professionista che se ne va è una spesa: bisogna cercare qualcuno che lo sostituisca, che sia all'altezza, e la ricerca così come l'inserimento in ufficio e la formazione richiedono risorse. Inoltre, non è detto che la nuova figura sia in grado di assicurare gli stessi standard. In Italia dopo le "Grandi dimissioni" stiamo adesso assistendo a quella che si può definire una "Recessione di talenti": i lavoratori se ne vanno, i qualificati per ricoprire determinati ruoli sono pochi e non si trovano facilmente e, di conseguenza, i

datori di lavoro si ritrovano a spendere sempre più budget in ricerca e selezione di nuovo personale.

Ma c'è un modo per evitarlo? La crescente probabilità di una recessione significa che, nonostante la richiesta di lavoro e i tassi di disoccupazione storicamente bassi negli ultimi mesi, è probabile che il mercato occupazionale si deteriori l'anno prossimo. In effetti, i funzionari della *Federal Reserve* si aspettano che il tasso di disoccupazione salga al 4,4% nel 2023, rispetto al 3,7% dell'ottobre 2022. Inoltre, nella prima metà del 2023 potrebbero essere persi circa 900.000 posti di lavoro, secondo le proiezioni sul mercato del lavoro del *Conference Board*, con una conseguente diminuzione della partecipazione complessiva alla forza lavoro.

Ma le cose non saranno tutte negative. La maggior parte delle aziende, come abbiamo visto, hanno la necessità di mantenere i propri migliori talenti per superare la tempesta che li attende. Ciò significa che continueranno a migliorare l'esperienza lavorativa, il pacchetto di vantaggi e ad aggiungere altri benefit per i propri dipendenti, che avranno un impatto reale sul benessere e sulla qualità della vita delle persone. Anche i lavoratori stessi saranno fortemente motivati a farsi carico della propria salute, delle proprie finanze e della propria traiettoria di carriera nel 2023.

In questo contesto, pertanto, non stupiscono i risultati dello studio *Future Of Work Survey 2022 di Forrester Research*, secondo cui:

- quattro aziende di lavoro ibrido su dieci si sono dette interessate ad abbandonare le modalità di lavoro ibrido o da remoto
- mentre il 68% dei dipendenti tra quelli che possono lavorare da remoto afferma di voler ricorrere allo smart working più spesso rispetto a prima della pandemia.

Dati alla mano, il report ha poi permesso agli esperti di fare delle previsioni, ovvero nel 2023:

- le aziende più in difficoltà saranno quelle che non ascoltano e collaborano con i propri dipendenti nel definire nuove politiche di lavoro ibrido;
- la metà dei datori di lavoro che imporranno il ritorno in ufficio impedendo ai dipendenti di scegliere il lavoro da remoto andrà incontro al fallimento.

Insomma, nonostante molte aziende incoraggino i dipendenti a tornare in ufficio, i dipendenti non vogliono rinunciare al lavoro ibrido e remoto. E forse, con la spinta inflazionistica che minaccia di aumentare ulteriormente il costo della vita, non c'è da meravigliarsi se le persone non vogliono spendere soldi extra per trasporti, pranzi fuori e auto.

Per non perdere i talenti, quindi, bisogna investire. La tecnologia, la riprogettazione degli uffici e la sostenibilità promuoveranno il lavoro ibrido e remoto nel 2023, che non potrà più essere lasciato al caso, ma potenziato e migliorato laddove è possibile.

Tutte le ricerche sono concordi nell'affermare che nel 2023 i dipendenti presteranno maggiore attenzione a quanta flessibilità offre il lavoro e la flessibilità sarà una condizione che molti richiederanno. Le aziende che non hanno orari di lavoro flessibili, pertanto, rischiano di perdere i migliori talenti.

Il rapporto *2022 Global Talent Trends di LinkedIn* rivela che il miglioramento delle competenze e le opportunità di crescita nella loro azienda attuale sono due delle massime priorità per i lavoratori di oggi, che arrivano solo dopo la retribuzione, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la flessibilità.

Inoltre, circa 2 lavoratori su 3 hanno affermato che è probabile che lasceranno la loro azienda quest'anno perché non ci sono abbastanza opportunità per lo sviluppo delle competenze o l'avanzamento di carriera, o perché non c'è modo per loro di passare a un lavoro diverso o un nuovo percorso professionale.

Per il 2023, per le imprese questo rappresenta un'opportunità interessante di mantenere la loro forza lavoro attuale e attrarre nuovi talenti offrendo maggiore supporto, anche da un punto di vista organizzativo.

Non a caso, una ricerca di *Airspeed* ha rilevato che almeno 1 lavoratore remoto su 3 si sente solo, disconnesso o isolato e la maggior parte delle persone non ritiene che i propri colleghi si preoccupino per loro. La situazione è così grave che 2 dirigenti su 3 ritengono che i propri dipendenti potrebbero licenziarsi per un lavoro in un'altra azienda in cui si sentirebbero più connessi.

Un fattore di cui bisognerà tenere conto, quindi, è come la mancanza di strumenti adeguati al lavoro a distanza influisce sulla motivazione, sulla produttività e sulla creatività. È probabile che molte aziende trarranno vantaggio dall'abbondanza di tecnologie che sono entrate nel mercato specificamente per supportare la forza lavoro remota e ibrida, dagli strumenti e dalle soluzioni per l'ufficio virtuale progettati per ottimizzare gli uffici ibridi, alle piattaforme progettate per aiutare i dipendenti a socializzare e svilupparsi più forte relazioni.

I luoghi di lavoro nel 2023 saranno perciò più diversificati, distribuiti e virtuali che mai. Le aziende e le organizzazioni ancora più piccole dovranno pertanto imparare ad adattarsi per soddisfare le mutevoli aspettative dei dipendenti sulla scia della "nuova normalità" post-pandemia.

Sebbene sia ancora relativamente presto quando si tratta di valutare l'impatto sociale di un cambiamento così enorme, i rapporti iniziali suggeriscono che questa flessibilità porta a una maggiore felicità dei lavoratori e, di conseguenza, ad una maggiore produttività.

*Consulente editoriale Ipsos Magazine, 12/12/2022

6. Grandi dimissioni? La parola agli HR Manager

- di Lavorosì*
- 30 Gennaio, 2023



In Italia, il lavoro sta subendo una vera e propria trasformazione, che riguarda il suo stesso significato: in particolare tra i più giovani, non rappresenta solo una necessità funzionale, ma un progetto di vita a 360 gradi, che deve generare anche benessere emotivo. Eppure, solo 1 Direttore HR su 3 (il 34% del totale) riconosce un buon livello di benessere nella sua organizzazione, in calo rispetto al 2021 (53%) e al 2020 (47%). Il livello maggiore di serenità si riscontra tra i più senior, come il 42% dei Baby Boomers (ossia i nati tra il 1945 e il 1965) e il 33% della Generazione-X (i nati tra il 1965 e il 1985), mentre sono più critici i Millennials (solo il 28% dei nati tra il 1985 e 1995 dichiara di essere soddisfatto) e la Generazione-Z (soddisfatti solo il 23% dei nati tra il 1995 e il 2012).

Se le loro esigenze non vengono soddisfatte, i lavoratori sono pronti a lasciare l'azienda. Infatti, non si arresta il **fenomeno delle "great resignation"**, con il 44% delle organizzazioni che registra un aumento di dimissioni volontarie negli ultimi 12-18 mesi: nel 76% dei casi si tratta di Millennials, meno tra la Generazione-X (28%) e dalla Gen-Z (27%), solo nel 2% dei casi tra Baby Boomers. Fra le **cause principali** ci sono l'insoddisfazione, la demotivazione e la mancanza di obiettivi. In metà delle organizzazioni, le dimissioni incidono su livelli di performance aziendale e sul clima interno.

I responsabili HR sono consapevoli di questi cambiamenti e della loro funzione di mediazione tra gli interessi aziendali e le esigenze dei lavoratori. Quasi metà (il 49% del totale) stima che la sua rilevanza in azienda aumenterà, anche se si evidenzia un calo della soddisfazione per il proprio ruolo (il 53% è soddisfatto, rispetto al 60% del 2021).

Sono alcuni risultati dell' **HR Trends & Salary Survey**, la ricerca realizzata da Randstad in collaborazione con l'Alta Scuola di Psicologia Agostino Gemelli (ASAG) dell'Università Cattolica, con l'obiettivo di esplorare gli ultimi trend in ambito risorse umane. Si tratta di un'indagine quali-quantitativa, condotta su un campione di 215 responsabili Risorse umane di aziende e 963 lavoratori.

I DATI DELLA RICERCA :

Grandi dimissioni e talent retention – Seppure considerato dai Direttori Risorse Umane un fenomeno più «mediatico» che reale, le grandi dimissioni sono in aumento secondo il 49% degli HR, il dato è confermato anche dal 53% dei candidati. Le motivazioni principali sono l'insoddisfazione per la mancanza di gratificazione (47%), la demotivazione (34%) e la mancanza di obiettivi chiari e condivisi (30%). Non di rado, però, le aziende tendono ad associare il fenomeno alla volontà, in particolare dei giovani, di cogliere nuove opportunità lavorative. In un'organizzazione su due le dimissioni volontarie hanno avuto un impatto significativo sul mantenimento dei livelli di performance, con ripercussioni sul clima interno. L'effetto principale riguarda il carico di lavoro, aumentato per il 32% degli HR (vs 34% dei candidati). Tra le altre conseguenze il desiderio di emulazione , e demotivazione.

A fronte del problema, le aziende hanno messo in moto diverse azioni di talent retention, ma le risposte tra responsabili delle Risorse umane e candidati sono discordanti: il 70% degli HR

afferma che l'azienda ha cercato di trattenere i talenti, ma solo il 41% dei candidati è d'accordo con l'affermazione. Le principali iniziative di **talent retention** sono piani per sviluppare le competenze (35%), indagini sul clima interno (29%) e momenti informali di monitoraggio (25%). Per il 27% non è stato introdotto nessun programma. Questo dato si alza nelle risposte dei candidati: il 36%, infatti, afferma che la propria azienda non ha messo in atto alcun piano per trattenere i propri talenti.

I risultati della ricerca trovano conferma nei dati diffusi dall' INPS. L' **Osservatorio Precariato** ha registrato infatti nel primo semestre un notevole incremento di dimissioni: oltre 1 milione e 80mila, di cui circa 624mila sono quelle di chi aveva un contratto a tempo indeterminato, in crescita rispettivamente del 22% e del 28% rispetto agli stessi periodi del 2021 e del 2019.

Il benessere lavorativo – Tutti gli HR individuano nella flessibilità del modello organizzativo la soluzione principale alla soddisfazione dei dipendenti e alla possibilità di essere in linea con le attese delle nuove risorse. Tuttavia, poco meno di 1 HR su 3 ritiene che le opportunità offerte della propria azienda incontrino pienamente le aspettative dei lavoratori, e la quota scende considerando i più giovani. E solo il 34% delle aziende riconosce un buon livello di benessere e serenità nella sua organizzazione (era il 53% nel 2021).

Nel dettaglio, gli elementi di benessere garantiti in azienda sono secondo gli HR soprattutto la sicurezza sul posto di lavoro (62%) e la sicurezza del posto di lavoro (57%), il senso di appartenenza e il work-life balance (entrambi al 47%). Elementi simili anche secondo i candidati, tra cui però non figura la sensazione di appartenenza. Secondo sia i responsabili Risorse umane che i candidati le principali fonti di malessere organizzativo sono il sovraccarico di lavoro e la mancanza di obiettivi chiari e condivisi.

IL ruolo del HR – Un Responsabile Risorse Umane su due (49%) è convinto che la rilevanza del suo ruolo aumenterà in futuro, in particolare per la funzione di mediazione che potrà svolgere fra interessi aziendali ed esigenze dei lavoratori, le cui priorità sono mutate sia a causa della pandemia, sia per la transizione generazionale. Il 47% degli HR ritiene che la sua figura rimarrà invariata, mentre solo il 4% ritiene che in futuro sarà meno centrale. Nonostante questo, la quota di HR soddisfatti del proprio ruolo all'interno dell'azienda è in calo rispetto al 2021, benché ancora maggioritaria (57%). Questa tendenza è legata, almeno in parte, allo scostamento tra opportunità offerte dalla propria azienda e aspettative dei lavoratori.

Attrattività – Molti HR sottolineano la crescente difficoltà nell'attrarre verso la propria realtà il "candidato giusto", e in particolare nell'essere attrattivi per le generazioni aziendali più giovani. Infatti, gli intervistati della Gen-Z considerano attrattive solo il 27% delle aziende e i Millennials il 31%, anche se si rileva un aumento dell'attrattività percepita negli ultimi 24 mesi. Le strategie messe in campo dalle aziende per lavorare sul tema riguardano i valori (come etica e sostenibilità), i contenuti (come la solidità economica e i piani di carriera) e le partnership. Nello specifico, la prima leva di attrattività riferita dagli HR risulta essere l'opportunità di crescita (38%), seguito dalla retribuzione adeguata (37%) e il coinvolgimento nella mission aziendale (33%).

Per quanto riguarda i candidati, il 34% degli intervistati ritiene attrattiva la propria azienda. Le leve di attrattività che le aziende dovrebbero introdurre, secondo le risposte spontanee da loro fornite, sono in primis retribuzione adeguata (40%), poi opportunità di crescita (30%), e percorsi di formazione (21%), elemento non menzionato dagli HR.

*Lavorsì, 12/10/2022

7. Fiscalmente conviene essere autonomo e non dipendente

- di Maurizio Benetti
- 30 Gennaio, 2023



Le retribuzioni dei lavoratori dipendenti sono soggette all'Irpef, l'imposta sul reddito delle persone fisiche, imposta progressiva che aumenta il carico fiscale al crescere dell'imponibile. Oltre all'Irpef nazionale i lavoratori dipendenti, come i pensionati, sono soggetti anche alle addizionali regionali e comunali diverse per dimensioni e struttura da regione a regione e da comune a comune.

La struttura dell'Irpef nazionale con la presenza nei due scaglioni intermedi di detrazioni decrescenti all'aumentare dell'imponibile accentua il problema del fiscal drag già presente a causa dell'elevato tasso di inflazione.

Chi non risente dell'applicazione della progressività dell'imposta, dei problemi inerenti al fiscal drag ed è esente dalle addizionali locali sono i lavoratori autonomi che optano per il regime di flat tax. Per loro infatti vige l'aliquota unica del 15% e sono esenti dalle addizionali regionale e comunali.

La flat tax per gli autonomi fu introdotto nel 2016 con il limite di fatturato o di ricavi di 30.000 euro, con un reddito da calcolare in misura forfettaria (per un professionista il 78%, 23.400 euro).

Nella LdB per 2019 il governo giallo/verde Conte1 portò il limite di applicabilità del regime a 65.000 euro di fatturato, l'ultima legge di bilancio a 85.000 euro.

Il governo Meloni, inoltre, ha introdotto per il 2023 per gli autonomi in regime ordinario una flat tax incrementale al 15% sugli incrementi di reddito rispetto al maggiore dei redditi dichiarati nel triennio precedente (2020-2022), ridotto del 5%, fino a un importo massimo di 40 mila euro.

Qual è il vantaggio degli autonomi in termini fiscali rispetto a un lavoratore dipendente? Sui giornali si è letto di tutto, la CGIA di Mestre, solitamente seria, ha affermato che nonostante la flat tax un autonomo subisce complessivamente una trattenuta fiscale e contributiva superiore a parità di reddito rispetto a un dipendente. L'osservatorio della Cattolica e La Voce hanno dimostrato esattamente il contrario.

Il problema sta nel punto di partenza nel confronto. Va ricordato in primo luogo che la soglia della flat tax fa riferimento al fatturato non al reddito. Per passare dal primo al secondo occorre applicare l'indice di redditività, diverso a seconda dei settori. Per i liberi professionisti è

pari a 78%, ma vi sono anche indici di redditività più bassi per settori nei quali è possibile scaricare, in caso di non opzione per la flat tax, più costi dal fatturato.

Nell'esempio qui presentato si considera l'indice di redditività dei professionisti e una aliquota contributiva del 26,23% valida per i liberi professionisti iscritti alla gestione separata Inps.

Si è sostenuto, anche da parte del governo, che i lavoratori autonomi subiscono un peso contributivo maggiore rispetto ai dipendenti dato che per questi una parte dei contributi è a carico dell'impresa. In realtà, a parte la teoria economica sulla traslazione dell'imposta, basterebbe guardare la definizione di reddito di lavoro della contabilità nazionale per rendersi conto che così non è. I redditi da lavoro dipendente sono definiti come il compenso complessivo riconosciuto da un datore di lavoro a un lavoratore dipendente e sono ripartiti in retribuzioni lorde e contributi sociali a carico dei datori di lavoro. Il fatto che i contributi sociali siano tutti a carico dell'impresa, tutti a carico del lavoratore o ripartiti, nulla cambia né ai fini dell'imponibile fiscale del lavoratore e, quindi della retribuzione netta, né ai fini del costo del lavoro. Il lavoratore avrà in ogni caso lo stesso reddito netto, il datore di lavoro spenderà in ogni caso lo stesso ammontare di costo del lavoro. Il lavoratore autonomo non subisce quindi una trattenuta contributiva maggiore di quella di un dipendente. Per un confronto si può partire dal reddito calcolato forfettariamente (78% rispetto al fatturato) confrontato con il reddito (costo del lavoro) del dipendente, oppure, come nell'esempio, direttamente dall'imponibile fiscale, ossia dai redditi meno i contributi. Quello che non si può fare è iniziare il confronto partendo da un lato (autonomi) dal reddito e dall'altro (dipendenti) dalla retribuzione lorda.

Nella tavola sono riportati per un raffronto la pressione fiscale sui redditi netti di importo simile di lavoratori metalmeccanici e di lavoratori autonomi nel 2023.

| Lavoratori metalmeccanici | | | | | |
|----------------------------------|------------|-------------|----------|-------------|----------|
| Livelli | Imponibile | Aliquota*PD | Imposta | Aliquota*RM | Imposta |
| QUADRI 8^ | 63.533 | 33,8 | 21.489,8 | 35,7 | 22.666,6 |
| IMP. 7^ | 50.453 | 30,9 | 15.603,6 | 32,7 | 16.488,7 |
| OPERAI/ IMP. 5^S – MEDIA | 37.372 | 25,8 | 9.631,4 | 26,6 | 9.924,8 |
| OPERAI/ IMP. 5^ | 33.635 | 23,4 | 7.859,2 | 24,0 | 8.071,1 |
| OPERAI 3^ | 26.739 | 18,1 | 4.829,0 | 18,7 | 4.997,4 |
| Lavoratori autonomi | | | | | |
| Fatturato | Imponibile | Aliquota | Imposta | Aliquota | Imposta |
| 85.000 | 48.910 | 15,0 | 7.336,5 | 15,0 | 7.336,5 |
| 64.950 | 37.372 | 15,0 | 5.605,8 | 15,0 | 5.605,8 |
| 58.454 | 33.635 | 15,0 | 5.045,3 | 15,0 | 5.045,3 |
| 46.469 | 26.739 | 15,0 | 4.010,8 | 15,0 | 4.010,8 |

Nel considerare la pressione fiscale sui livelli metalmeccanici si sono considerate le addizionali del comune di Padova e della regione Veneto, e del comune di Roma e della regione Lazio che possono essere considerate i due estremi opposti del peso delle addizionali. Le più basse nel primo caso le più alte nel secondo.

La retribuzione imponibile dei quadri non trova confronto dato che l'imponibile di un professionista che aderisce alla flat tax con un fatturato di 85.000, pari alla soglia, è sensibilmente inferiore e confrontabile solo con l'imponibile di un impiegato di 7° livello. Il

confronto tra i due vede l'impiegato metalmeccanico soggetto a una pressione fiscale pari al doppio di quella del professionista.

A livello di retribuzione media la differenza di imposizione fiscale è di 10 punti, pari a circa 4.000/4.300 euro l'anno.

La differenza si riduce sensibilmente per il livello più basso considerato, circa 3 punti pari a 800 euro l'anno nel caso di Padova, 1.000 euro nel caso di Roma, in buona parte dovuti alle addizionali.

8. Salari bassi, serve produttività

- di Luigi Viviani
- 30 Gennaio, 2023



Da tempo il nostro Paese si caratterizza, in ambito europeo e internazionale, per un basso livello medio dei salari, che mal si concilia con le esigenze di vita degli italiani e con le stesse necessità di crescita del sistema produttivo e sociale. I dati parlano chiaro e ci dicono, secondo l'Ocse, che negli ultimi 30 anni i salari italiani sono rimasti fermi mentre quelli tedeschi e francesi sono cresciuti oltre il 30%.

Oggi l'Italia è l'unico Paese Ocse in cui, negli ultimi due anni, i salari sono diminuiti del 2,9%. L'Istat aggiunge che per il 25% degli italiani il reddito annuo non arriva a 10 mila euro lordi, mentre solo il 3,7% supera il 70 mila euro. Su questi dati ha ovviamente influito la pandemia, la guerra in Ucraina, l'aumento dei prezzi dell'energia, sfociati in una crescita dell'inflazione che ha toccato le due cifre. A tutto ciò va aggiunto il peso della previdenza e del fisco, avendo presente che su 100 euro di retribuzione solo 55 arrivano nette in busta paga.

Mentre le previsioni di crescita per il 2023 non escludono la possibilità di recessione. Tutto ciò ha contribuito ad aumentare e consolidare le disuguaglianze che ormai sembrano diventate un tratto strutturale del nostro sviluppo. Il Rapporto Oxfam, presentato al recente World Economic Forum di Davos, presenta sull'Italia alcuni dati impressionanti. Negli anni 2020-21 l'1% dei più ricchi ha incamerato il 63% della ricchezza prodotta nel biennio, mentre il 90% più povero ha acquisito soltanto il 10% di tale ricchezza. Un livello di disuguaglianza che colloca 5,6 milioni di italiani in povertà assoluta.

A complicare ulteriormente la situazione contribuisce la scarsa qualità media dei lavori offerti sul mercato, per cui negli ultimi mesi, sia per trovare un lavoro migliore, sia per un rapporto diverso con la famiglia, stiamo assistendo al fenomeno nuovo della decisione di licenziarsi da parte di oltre un milione e mezzo di occupati, in gran parte giovani e donne. Finora si è cercato di far fronte alla situazione proponendo di intervenire con l'introduzione del salario minimo e abbassando il peso fiscale sulle retribuzioni, in particolare tagliando il cuneo fiscale.

In tal modo si interviene dall'esterno del processo produttivo con una garanzia di minimo e riducendo gli oneri indiretti che gravano sul costo del lavoro, Protagonisti della produzione e del lavoro rimangono gli imprenditori e i lavoratori e la regolazione dei loro rapporti, compreso il livello del salario, avviene tramite le loro rappresentanze (Confindustria e sindacati Cgil-Cisl-Uil nel settore industriale) mediante la contrattazione collettiva. Tuttavia tale strumento, per il

modo con cui viene adoperato negli ultimi tempi, non è riuscito finora a modificare tale situazione salariale negativa. In gran parte vengono rinnovati, spesso in ritardo, i Contratti nazionali di categoria, che difficilmente riescono a rapportarsi ai diversi livelli di efficienza e produttività delle singole imprese,

Il parametro della produttività, che misura il rapporto tra il valore aggiunto dell'impresa e le ore lavorate dai lavoratori, diventa oggetto della contrattazione aziendale. Anche in questo campo il nostro Paese è in grave ritardo. Dal 1995 al 2019 la produttività del lavoro è cresciuta del 9% in Italia a fronte di valori attorno al 30% negli altri principali Paesi europei. Per l'Italia la suddetta crescita è avvenuta negli anni '90 mentre dal 2000 in poi si è verificata una crescita zero. Mi rendo conto che per molti della sinistra tradizionale parlare di produttività può sembrare entrare in ambiti propri dell'impresa., che in epoca passata ha coinciso anche con forme di sfruttamento del lavoro, prospettiva che peraltro, come tanti aspetti della realtà attuale dimostrano, può trovare nuove forme di presenza anche oggi.

Ma se valutiamo la situazione dal punto di vista della trasformazione produttiva e del lavoro nel capitalismo immateriale di oggi, ci accorgiamo che più produttività significa soprattutto più innovazione e più competenza del fattore umano in tutti gli ambiti della vita dell'impresa, obiettivi che significano più sviluppo e più lavoro di qualità con conseguente più salario. E che coincidono con le stesse finalità del sindacato.

La realtà del lavoro del nostro Paese dimostra quindi che i bassi salari dipendono direttamente dal ritardo della crescita della produttività nelle singole aziende e nell'intero sistema produttivo. Lo strumento per contribuire efficacemente a migliorarla rimane la contrattazione collettiva, particolarmente a livello aziendale e quindi il ruolo del sindacato che, rispetto alla politica, ha il vantaggio di essere un protagonista diretto del processo produttivo. Il contratto inoltre è uno strumento flessibile che si può utilizzare in tutte le occasioni ritenute utili. In questa particolare fase della vita economica e sociale del Paese il sindacato, attivando una strategia di forte iniziativa contrattuale, può dare un contributo determinante ad avvicinare i livelli salariali dei lavoratori italiani a quelli europei e rendere più concreta la dignità del lavoro.