

La crisi economica e i riflessi sul lavoro e sulla famiglia

Giorgio Fiorentini

Professore di Economia delle Imprese Sociali e delle Aziende
Cooperative, Università L. Bocconi, Milano

CRISI ECONOMICA E CONSIDERAZIONI A MARGINE

Aumentano:

- uso di alcoolici
- uso di droghe (*negli USA i disoccupati dediti a droghe sono passati in un anno da 1.3 a 2.5 milioni*)
- omicidi (*+ 0.79% del tasso di incidenza per ogni punto percentuale di aumento della disoccupazione*) e morti violente
- violenze domestiche e divorzi
- accessi al pronto soccorso ed alle strutture psichiatriche.

Si riducono invece, paradossalmente:

- incidenti stradali (*-1.36% per ogni punto percentuale di aumento della disoccupazione*)
- mortalità generale, per adozione di stili di vita più frugali (*si mangia meno, si cammina di più rinunciando alla autovettura*).

Quest'ultimo dato non è nuovo: negli anni 30, immediatamente dopo la grande depressione, la mortalità generale calò del 10%

conseguenze della perdita del posto di lavoro

- Le conseguenze sono sempre gravi ma spesso non dipendono direttamente dalle difficoltà economiche.
- E' invece dimostrato che problemi di ansia o depressione affliggono il 34% dei disoccupati e il 16% degli occupati seppure in periodo di crisi.
- La disoccupazione ha meno effetti negativi sulla psiche quando il tasso di disoccupazione generale è elevato (si chiama "effetto norma sociale") come accade nei Paesi poveri (ma non in Italia).

conseguenze della perdita del posto di lavoro

- La perdita del posto di lavoro ha almeno 3 effetti drammatici:
- La perdita del ruolo sociale (*non servo a niente*)
- La perdita dei rapporti interpersonali sul luogo di lavoro (*spesso i nostri amici sono i nostri colleghi*)
- La perdita della possibilità di incanalare la nostra capacità creativa (*per chi ha la fortuna di svolgere lavori in cui ci si identifica in pieno*)

Disoccupazione record : è al 12.3% settembre 2014, al 44% tra i giovani

- Il tasso di disoccupazione rilevato dall'Istat è il più alto dal 1977: sono senza lavoro quasi 3,5 milioni di persone, in aumento di oltre 200mila unità rispetto allo stesso periodo del 2013.
- **La disoccupazione è la condizione di mancanza di un lavoro per una persona in età da lavoro che lo cerchi attivamente,**
- **sia perché ha perso il lavoro che svolgeva (*disoccupato* in senso stretto),**
- **sia perché è in cerca della prima occupazione (*inoccupato*).**

disoccupazione

- Ad aprile è calato anche il livello di occupazione sceso di 0,2 punti percentuali al 55,4%
- nei primi tre mesi del 2014 la disoccupazione ha registrato l'undicesimo trimestre consecutivi di crescita dal 2004.
- L'indicatore sale per entrambe le componenti di genere, portandosi al 12,9% ca per gli uomini e al 14,5% ca per le donne.
- "Stiamo strisciando sul fondo, non raccontiamoci storielle" ha detto il presidente di Confindustria, Giorgio Napolitano.

disoccupazione

- La situazione più drammatica resta nel Mezzogiorno, dove il tasso di disoccupazione vola al 21,7% e tra i giovani arriva al 60,9%: in particolare tra i 15 e i 24 anni sono 347mila i ragazzi in cerca di lavoro (il 14,5% della popolazione in questa fascia d'età).

In particolare, il numero di individui inattivi tra 15 e 64 anni aumenta dello 0,6% rispetto a marzo (+81mila), ma diminuisce dello 0,6% rispetto a 12 mesi prima (-84mila).

disoccupazione

- Il tasso di inattività si attesta al 36,4%, in aumento di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali
- **Il tasso di inattività mostra la percentuale di persone residenti (sul totale) che non lavorano, per esempio, o per scelta, come le casalinghe o gli studenti, o perché troppo anziani e quindi ritirati dal lavoro (in realtà questa categoria include anche altri casi più specifici).**

disoccupazione

- Si faccia attenzione, che il tasso di inattività è diverso dal tasso di disoccupazione per due ragioni:
- **1.** nel tasso di disoccupazione si calcola le persone che vorrebbero lavorare, ma non riescono a trovare un impiego, mentre nel tasso di inattività si prendono in considerazione altri gruppi di individui (casalinghe studenti, ecc. ecc.).
- **2.** i denominatori dei due indicatori sono differenti.
Nel tasso di disoccupazione il dato è relativo alla popolazione attiva (o forza di lavoro, composta dagli occupati, dai disoccupati e dai soggetti in cerca di prima occupazione).
Nel tasso di inattività il dato è pesato semplicemente sul totale della popolazione residente (cioè attiva e non attiva).



Approccio Keynesiano

- Negli anni '30 enormi file di disoccupati andavano a ritirare il sussidio; Keynes si chiedeva come potesse accadere che nessuno si preoccupasse di far produrre qualcosa a quei lavoratori, piuttosto che pagare loro una piccola cifra per non fare nulla.
- **Non era solo ingiusto per loro, era uno spreco per l'intera società.**
- **Fino ad allora però nessuno aveva spiegato come fosse possibile l'assenza di piena occupazione, ovvero che tutti coloro che cercavano un lavoro potessero trovarlo.**
- **La teoria economica classica non prevedeva una possibilità del genere**
- **Essa sosteneva che il mercato, da solo, avrebbe riportato la situazione alla piena occupazione.**
- Gli economisti classici indicarono quindi nei sindacati i responsabili della disoccupazione: i lavoratori non accettavano salari più bassi in modo che le aziende potessero ridurre i propri costi, favorendo la ripresa

Approccio Keynesiano

- . Keynes sostenne che la critica non era fondata: “Non è chiaramente sostenuta dai fatti l'opinione che la disoccupazione che caratterizza uno stato di depressione economica sia dovuta al rifiuto da parte dei lavoratori di accettare una riduzione dei salari monetari. [...]
- I lavoratori non sono affatto più esigenti nella depressione che nella prosperità, al contrario [...]
- Questi fatti dell'esperienza costituiscono un primo motivo per mettere in dubbio l'adeguatezza dell'analisi classica.”

Approccio Keynesiano

Al contrario, secondo Keynes, la graduale riduzione salariale avrebbe indotto i lavoratori a risparmiare di più, deprimendo i consumi e quindi la domanda, e annullando così i supposti effetti positivi del contenimento dei salari.

Approccio Keynesiano

Keynes comprese cioè che nell'economia di mercato può accadere che si raggiunga una situazione stabile di alta disoccupazione.

Può accadere cioè che, una volta licenziati i lavoratori e chiuse un certo numero di imprese, la produzione totale rimanga stabile e che tale produzione venga venduta a chi ha ancora un reddito.

Non si tratta quindi di una situazione transitoria, ma di un equilibrio, un equilibrio di sotto-occupazione.

Gruppi di auto aiuto

«Il lavoro, per alcuni anche dopo 40 anni non c'era più. **Le persone si vergognavano**, non volevano uscire di casa per non farsi vedere “a spasso”, altri non volevano alzarsi dal letto. Qualcuno provava **rabbia**, ma una rabbia che tra le quattro mura di casa diventava sempre più cupa e negativa. L'idea di organizzare un incontro per parlarne

L'idea si è rivelata vincente;

«è stato incredibile – ammette Paola -. Già al secondo incontro ci siamo aperti gli uni con gli altri, sono venuti fuori tutti i nostri problemi, esasperati dalla perdita del lavoro».

Gruppi di auto aiuto

Insieme, sono emerse anche strategie per uscire dal periodo di buio che spesso è la disoccupazione:

L'importanza della condivisione e della dimensione collettiva

«siamo abituati a chiudere il dolore in luoghi protetti, come la famiglia.

L'esperienza del gruppo di auto e mutuo aiuto è stata **un'esperienza sicuramente molto umana, di certo anche politica**, nel senso di *pòlis*, di cittadinanza».

«In questi anni si è passato il messaggio che da soli ci si difende meglio. Sviluppare la **capacità di mettere insieme le persone per aiutare tutti.**

. E non è solo un problema del lavoro ma dei nostri paesi, delle nostre piazze, dei nostri partiti comunali, dei nostri giovani: abbiamo costruito e trasformato dei luoghi dove la chiusura è quella delle case. **Non c'è più un luogo comune dove stare».**

IMPRESA SOCIALE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE

L'impresa sociale può essere protagonista di una politica attiva nei confronti della disoccupazione. Infatti nell'azione congiunta fra non profit, profit e pubblico, in una dimensione di "filiera sussidiaria aziendale ed orizzontale", si può intervenire, per esempio, sulle PMI in crisi per il tramite dell'attivazione di imprese sociali non profit.

IMPRESA SOCIALE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE

Imprese sociali ("rescue company") possono giocare un ruolo

- per “salvare “ piccole e medie imprese profit in crisi” ;
- per ammortizzare il disagio sociale dei dipendenti di imprese profit(e della comunità-territorio ove opera)
- per il tramite della creazione di non profit che abbiano come attività "caratteristica" la gestione di servizi di "secondo welfare" per le imprese stesse (" spin-off sociali") .

RESCUE COMPANY

- Il modello sottostante alla Rescue Company prevede due diversi attori, due fasi di processo fondamentali per lo sviluppo della nuova formula imprenditoriale e tre attività di presidio per la creazione della nuova start-up imprenditoriale.
- Una sperimentazione si è svolta in regione Lombardia presso ARIFL (Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro) e si è sviluppata e si è testata in via sperimentale e propositiva nel 2012 in diversi casi di impresa sociale.
-

WELFARE AZIENDALE PER MIGLIORARE IL LAVORO IN SITUAZIONE DI CRISI ECONOMICA

- Per welfare aziendale si intende genericamente l'insieme dei benefit e delle prestazioni non monetarie erogati e promossi dalle imprese al fine di incrementare, migliorare e sostenere la vita economica e sociale dei dipendenti di un'azienda e del loro nucleo familiare, in una dimensione di benessere e cittadinanza aziendale.

WELFARE AZIENDALE PER MIGLIORARE IL LAVORO IN SITUAZIONE DI CRISI ECONOMICA

- Tipicamente, tali servizi includono diverse forme di tutela ad esempio,:
- la protezione della salute tramite parziale copertura di assistenza sanitaria,
- la tutela di forme di reddito tramite pensioni integrative
- servizi quali misure di sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita privata (orari flessibili, congedi, contratti part-time, "lavoro agile", ecc.)
- sostegno al reddito familiare, all'istruzione e all'educazione dei figli, all'assistenza alla persona (dipendenti, famiglia, bambini e anziani),
- agevolazioni di carattere commerciale o proposte di servizi per il tempo libero (Treu, 2013).

WELFARE AZIENDALE

- Necessità di “*ricalibrare*” il welfare state pubblico;
- Necessità di fornire un mix di **strumenti innovativi sotto il profilo sociale**;
- Garantire prestazioni e servizi a nuove categorie di **soggetti vulnerabili**;
- Necessità di rispondere a **nuovi bisogni di protezione sociale** della popolazione, continuando a mantenere una visione solidaristica e inclusiva.

Giunca Rete d'impresa per welfare aziendale

- Si chiama 'Giunca' ed è la prima rete d'impresa per il welfare aziendale. 'Giunca' ha preso il via a Varese, con 10 imprese appartenenti a vari settori manifatturieri: costruzioni, plastica, chimica, farmaceutica e meccanica.
- In tutto ad essere coinvolti sono 1.682 dipendenti delle aziende T.M.C. Srl, Chemisol Italia Srl, Viba Spa, Tioxide Europe Srl, Momentive Specialty Chemicals Italia Spa, Novartis Farma Spa (si aggiungeranno a breve anche le altre società del Gruppo Novartis: Sandoz, Novartis Consumer Health, Novartis Animal Health), Sanofi-Aventis Spa, Lati Industria Termoplastici Spa, Bilcare Research Srl, B.d.g. El Srl.

Giunca Rete d'impresa per welfare aziendale

- **L'obiettivo di 'Giunca' (Gruppo imprese unite nel collaborare attivamente) è quello di creare agevolazioni**
- **nei trasporti, nei servizi sanitari di cura ai familiari e assistenza agli anziani, nelle forme di finanziamento e nella gestione del tempo tra vita lavorativa e privata.**

Tra i servizi offerti ci sono quelli di:

- **cura agli anziani a prezzi agevolati,**
- **progetti di car-pooling e car-sharing per raggiungere il posto di lavoro**
- **convenzioni per pacchetti assicurativi**
- **progetti di conciliazione dei tempi del lavoro con quelli di vita privata, per esempio riguardo all'educazione dei figli.**

L'accordo quadro per il welfare aziendale nelle PMI lombarde

- Si tratta di un primo e innovativo passo per l'introduzione e la valorizzazione del welfare aziendale nei contratti integrativi per la piccola e media impresa, nato dalla comune preoccupazione delle parti per la difficile congiuntura economica.
- L'intesa mira a raggiungere un duplice obiettivo: favorire la crescita economica dell'azienda proprio attraverso la valorizzazione della sua "responsabilità sociale" e l'introduzione di "innovative e adeguate forme di risposta ai bisogni delle lavoratrici, dei lavoratori e delle famiglie".

L'accordo quadro per il welfare aziendale nelle PMI lombarde

- Con particolare riguardo alla condizione delle donne, e al potenziale che esse costituiscono per la ripresa economica del nostro paese.
- Un tassello prezioso del welfare aziendale è infatti costituito dalle politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, attraverso una migliore organizzazione degli orari, ma anche l'offerta di servizi per la cura di bambini e anziani.

- Aiutare le lavoratrici a raggiungere quel “difficilissimo equilibrio tra lavoro e impegni di cura” consentirebbe a molte di evitare la scelta obbligata di rinunciare all'attività professionale.
- Gli ultimi dati Eurostat riportano infatti uno sconcertante 46,5% di inattività femminile nella fascia di età 15-64, a fronte a una media europea (UE 27) del 34,4%. Sempre secondo l'Eurostat, più del 15% di queste non potrebbe lavorare a causa dell'onere di cura di bambini e genitori anziani.

IL CASO LUXOTTICA

- **Il Programma Welfare Luxottica: governance e rapporti con i sindacati**

Il welfare aziendale di Luxottica nasce con l'accordo sindacale del dicembre 2009, dopo un lungo processo di concertazione con i sindacati. Per comprendere in che modo il Programma di welfare privato e sussidiario di Luxottica si pone nel contesto italiano delle Relazioni Industriali e della Responsabilità Sociale di Impresa è interessante ripercorrere le tappe principali dell'iniziativa.

Il Programma Welfare Luxottica

- Le tre iniziative che fanno parte del welfare di Luxottica sono
- il carrello della spesa
- la cassa sanitaria
- le borse di studio e rimborso libri di testo per i figli dei dipendenti.

Il Programma Welfare Luxottica

- Il carrello della spesa, distribuito a tutti gli operai ed impiegati con contratto a tempo determinato, indeterminato, di somministrazione e stage degli stabilimenti produttivi, ha un valore di 110euro e viene distribuito tramite accordi con cooperative locali.

Il Programma Welfare Luxottica

- La cassa di assistenza sanitaria, che copre solo i dipendenti degli stabilimenti e dell'ufficio di Milano assunti a tempo indeterminato (non per volontà dell'azienda ma per requisiti di legge) e i loro familiari, è una polizza sanitaria studiata da Unisalute in base alle esigenze dei dipendenti Luxottica.
- Include, oltre alle visite odontoiatriche, un “pacchetto maternità” richiesto dall'azienda, considerato che il 65% della popolazione aziendale è composto da donne.

Il Programma Welfare Luxottica

- Il rimborso totale dei libri di testo, per i figli e per i dipendenti che studiano, copre i costi dei testi dalle scuole inferiori e fino all'università anche agli assunti a tempo determinato. Dal 2009 al 2010 le richieste sono aumentate del 40% ma sono state ugualmente soddisfatte integralmente.
- Questa iniziativa si completa con lo stanziamento di borse di studio per gli studenti meritevoli.

Il Programma Welfare Luxottica

- Una menzione a parte merita il grande lavoro di comunicazione interna, anche attraverso corsi tenuti in azienda, per far conoscere le iniziative e sensibilizzare i dipendenti circa il tema della qualità e della riduzione degli sprechi.

Il Programma Welfare Luxottica

- **Family Care Milano**

Diversi dal programma welfare ma ugualmente innovativi sono i progetti, realizzati su iniziativa aziendale, che riguardano i circa 300 dipendenti della sede di Milano.

Il Programma Welfare Luxottica

- Family Care Milano, nato nel 2010 a seguito di un questionario per individuare i bisogni familiari di impiegati e quadri della sede di Milano, comprende diversi strumenti di work-life balance: estensione dell'orario flessibile,
- convenzioni e contributi economici per asili nido e summer camp,
- un servizio di baby sitting on demand.

Impiegati e quadri possono usufruire, in aggiunta alle condizioni favorevoli date dalle convenzioni aziendali stipulate con asili e centri estivi centri, di un contributo economico a copertura parziale della spesa.

Il Programma Welfare Luxottica

- Il servizio di baby sitting on demand messo a disposizione dall'azienda consente a tutti i dipendenti di avere in tempi brevissimi una baby sitter a casa propria per le situazioni d'emergenza. L'iniziativa è aperta anche ai dirigenti perché non include un contributo economico a carico dell'azienda per le ore di fruizione del servizio.

Il Programma Welfare Luxottica

- **Altre iniziative**

Oltre alle convenzioni stipulate con diverse aziende, Luxottica si è impegnata nella costruzione di strutture a beneficio dei dipendenti degli stabilimenti produttivi e, in alcuni casi, dell'intera popolazione locale.

- A Sedico, comune della provincia di Belluno che ospita due stabilimenti, l'azienda ha stanziato 500.000 euro per la costruzione dell'asilo nido, donato al Comune a seguito di un accordo che prevede che il 30% dei posti a disposizione siano riservati ai figli dei dipendenti Luxottica. In tema di conciliazione famiglia-lavoro, anche i dipendenti degli stabilimenti produttivi godono di finanziamenti per gli asili nido.

Il Programma Welfare Luxottica

- Tra le più recenti iniziative in ordine di tempo va ricordata
- la distribuzione di azioni del gruppo a tutti i dipendenti, in base all'anzianità di servizio, per festeggiare i 50 anni di Luxottica.
- Benchè si tratti di un'iniziativa una tantum, è un chiaro segnale della volontà di coinvolgere i dipendenti e di creare un forte senso di appartenenza.

Il Programma Welfare Luxottica

- Luxottica è anche membro fondatore di Valore D, un network di aziende che si propone di promuovere i talenti femminili all'interno delle imprese, condividere informazioni e sensibilizzare circa il problema della scarsa rappresentanza delle donne nel mondo del lavoro in Italia.

LE FAMIGLIE IN ITALIA

- In Italia ci sono poco più di 22.900.000 famiglie.

Di queste, circa il 53%, è composta da uno o due componenti.

In particolare:

il 26,1% del totale sono persone che vivono da sole;
il 27,2 % sono famiglie composte da 2 persone;
solo il 6,5% ne ha 5 o più.

FAMIGLIE E PERSONE CHE VIVONO DA SOLE

- **Il numero di persone che vivono da sole, è aumentato negli ultimi dieci anni di**

circa 1.700.000 unità

Si è passati da 4 milioni 200 mila a 5 milioni 900 mila.

FAMIGLIE

- Otto famiglie su dieci vivono “una sensazione di precarietà e instabilità” mentre solo una su cinque “ritiene invece di essere in una situazione di solidità”.

FAMIGLIE

- Si rileva "un miglioramento del clima di fiducia, il primo dal 2011 ad oggi", ma sottolinea che comunque "l'incertezza è il sentimento prevalente con una quota di quasi il 40% delle famiglie che vivono adottando un comportamento di attendismo, in attesa dell'evolversi degli eventi".

FAMIGLIE

- "Il protrarsi della crisi , la mancanza di lavoro, il peso delle tasse", "continuano ad alimentare lo stato di forte difficoltà in cui si trovano le famiglie italiane che, rispetto alla propria situazione economica e alla propria capacità di spesa, avvertono nella maggior parte dei casi - quasi l'80% - una sensazione di precarietà e instabilità".

"solo un quinto delle famiglie ritiene, invece, di essere in una condizione di solidità".

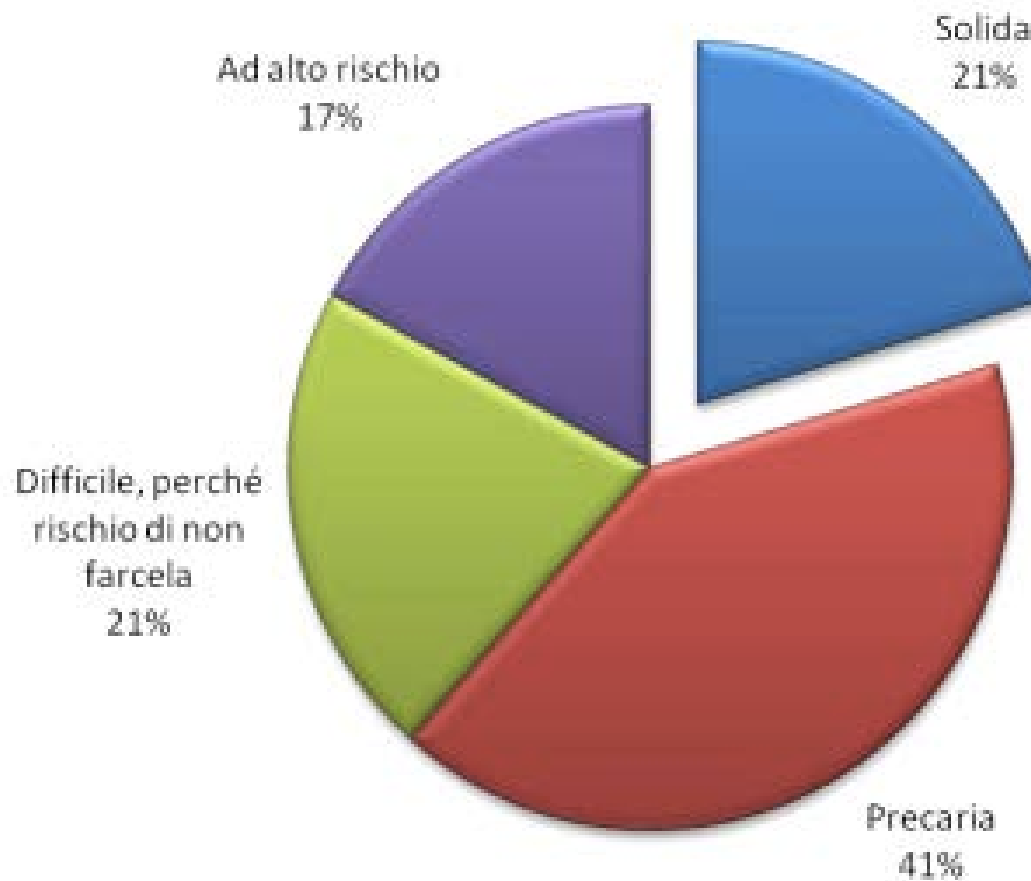
- In particolare, il 17% del campione definisce la condizione economica e la capacità di spesa della sua famiglia "ad alto rischio";
- il 21% risponde: "difficile, perchè rischio di non farcela;
- per il 41% è "precaria";
- per il 21% "solida.

SPESE TAGLIATE DALLE FAMIGLIE

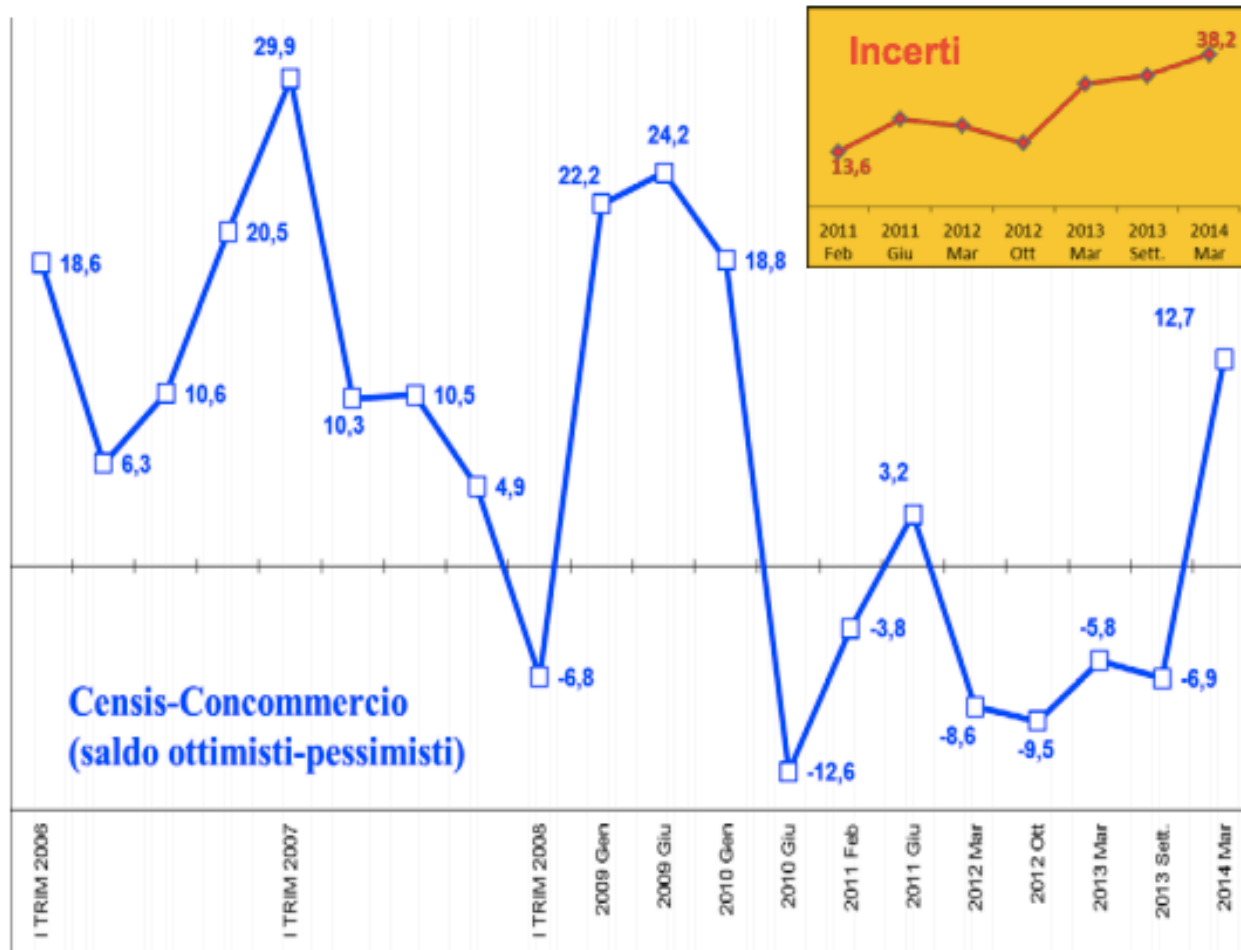
- **RISTORANTI 62,3%**
- **CINEMA E SVAGO 58%**
- **CONSUMI ALIMENTARI 51%**

PRINCIPALE PROBLEMA CHE FRENA LA CRESCITA IN ITALIA

- **MANCANZA DI LAVORO**
40,8%



Fonte: Outlook Italia Confcommercio-Censis, 2014



Fonte: Outlook Italia Confcommercio-Censis, 2014

Priorità che il Governo dovrebbe immediatamente affrontare (risposte in %)



Fonte: Outlook Italia Confcommercio-Censis, 2014