

AGENDA 2030, OBIETTIVO NUMERO 8



Questo lavoro così non basta

Il Goal 8 dell'Agenda 2030 si focalizza sulla crescita economica attraverso il lavoro dignitoso. È il Veneto dei paradossi: opportunità ma pochi investimenti

Giovanni Sgobba

Nella filosofia antica l'assioma era considerato un principio evidente per sé, e che perciò non aveva bisogno di esser dimostrato. Anzi essendo verità nota a tutti, era considerata necessaria. Nell'evoluzione degli uomini e attraverso la contaminazione di popoli, esperienze e non da meno lingue dal latino *axioma* si può risalire fino alla derivazione greca che racchiude in sé il senso di "qualcosa di meritevole, degno, dignitoso".

Ecco la dignità è quel valore intrinseco proprio dell'essere, non dipende da nessuna azione, scelta, la dignità non ha bisogno di essere dimostrata, è uno *status* riconosciuto e da riconoscere. Un pilastro su cui si dovrebbe sorreggere l'insieme di diritti civili dell'uomo. Eppure l'Agenda 2030 dedica al suo Goal numero 8 il raggiungimento non di un "semplice" lavoro e della corrispondente crescita economica di una Nazione. No, accanto al lavoro ribadisce l'aggettivo "dignitoso". Il solo lavoro non basta.

Perché nel mondo, ma anche in Italia il solo lavoro non è garanzia di una vita dignitosa, indipendente, libera. Non è dignitoso un lavoro che precarizza, peggio ancora schiavizza, o che uccide, o che non dà prospettive di futuro, o rende vulnerabili e ricattabili. *A schiena dritta*, il titolo scelto per questo numero di Mappe, è la postura, fiera e orgogliosa che dovrebbe

2022 parte dei *senior experts* dell'Asvis, l'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile – L'azienda non è solo un luogo e il lavoratore non è solo persona "anonima". Aiuterebbe tutti a responsabilizzarsi di più, a coinvolgere datore e subordinati, condividendo le finalità e come raggiungerle. Ma non possiamo non partire dal presupposto che ci vuole il rispetto delle normative: in Veneto abbiamo troppo irregolare e lavoro povero, possiamo parlare di salario minimo o dell'applicazione generalizzata dei contratti di lavoro. Andrebbe trovato il modo di farne realtà, gli ispettori ci dicono che l'irregolarità non ha percentuali enormi, ma è endemica nel nostro tessuto economico-produttivo».

Dati alla mano, tra il 2015 e il 2021 l'Italia è il Paese che ha conseguito i miglioramenti più contenuti, collocandosi all'ultimo posto della classifica europea. Il tasso di occupazione nazionale è del 64,8 per cento, al momento lontano dal target Ue del 2030 fissato al 78 per cento. Il Veneto, come da tradizione, viaggia con una marcia diversa con 71,6 punti percentuali. Eppure in Regione, come nel resto della penisola, il tasso di disoccupazione, pur in diminuzione rispetto ai livelli del 2014, resta tra i più alti nell'Unione Europea. Inoltre nel 2022 i *Neet* (giovani di 15-29 anni che non studiano e non lavorano) erano 1,67 milioni, ovvero quasi uno su cinque (per l'Unione Europea dovranno essere meno del 9 per cento fra sei anni). Un po' meglio il Veneto con circa il 13 per cento: «Il lavoro di qualità i giovani lo cercano fuori dal Veneto – rimarca Santini – Senza allarmismi ingiustificati, dobbiamo porci una riflessione sia sull'offerta formativa sia sul sistema economico-produttivo che valorizza poco le possibilità di impiego o le prospettive dei giovani: la mobilità delle persone è aumentata, è un dato fisiologico; cercare ambiti che non ci sono in Veneto non è un limite, se però aumenterà la tendenza di cercare in altre Regioni e all'estero impieghi di qualità, allora questo è campanello d'allarme che il Veneto deve considerare».

Di fatto, come riporta il report Statistiche flash della Regione Veneto di settembre 2023, sebbene nel 2022 le imprese venete abbiano previsto il 31,8 per cento di assunzioni di under 29 (la seconda quota più elevata di giovani richiesti in Italia), la domanda di giovani laureati in Veneto è bassa, appena l'8,7 per cento delle entrate under 29 anni. Fra i giovani, poi, più alto è il rischio di vulnerabilità, con stipendi più bassi e maggior precariato: sono 34 per cento chi non ha una stabilità rispetto al 12 per cento fra gli over 35 anni.

Infine c'è un target del Goal 8 che sbatte in faccia all'Italia e al Veneto le proprie responsabilità. Quello di promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori. Ma è davvero possibile con quasi mille vittime nel 2023 in Italia: «Anche una sola morte sul lavoro è una sconfitta per tutti – conclude Giorgio Santini – E si parla anche di malattie professionali. Non è che non si faccia nulla, ma si deve fare di più: prevenire dev'essere il verbo quotidiano da praticare. Rispettare le regole antinfortunistiche e le modalità e di come si gestiscono macchinari e sostanze. Sicuramente siamo lontani da una civiltà del lavoro che sarebbe necessaria. È un punto di fragilità e di sicuro i numeri sono alti per poter dire che si è fatto tutto quello che si poteva fare».



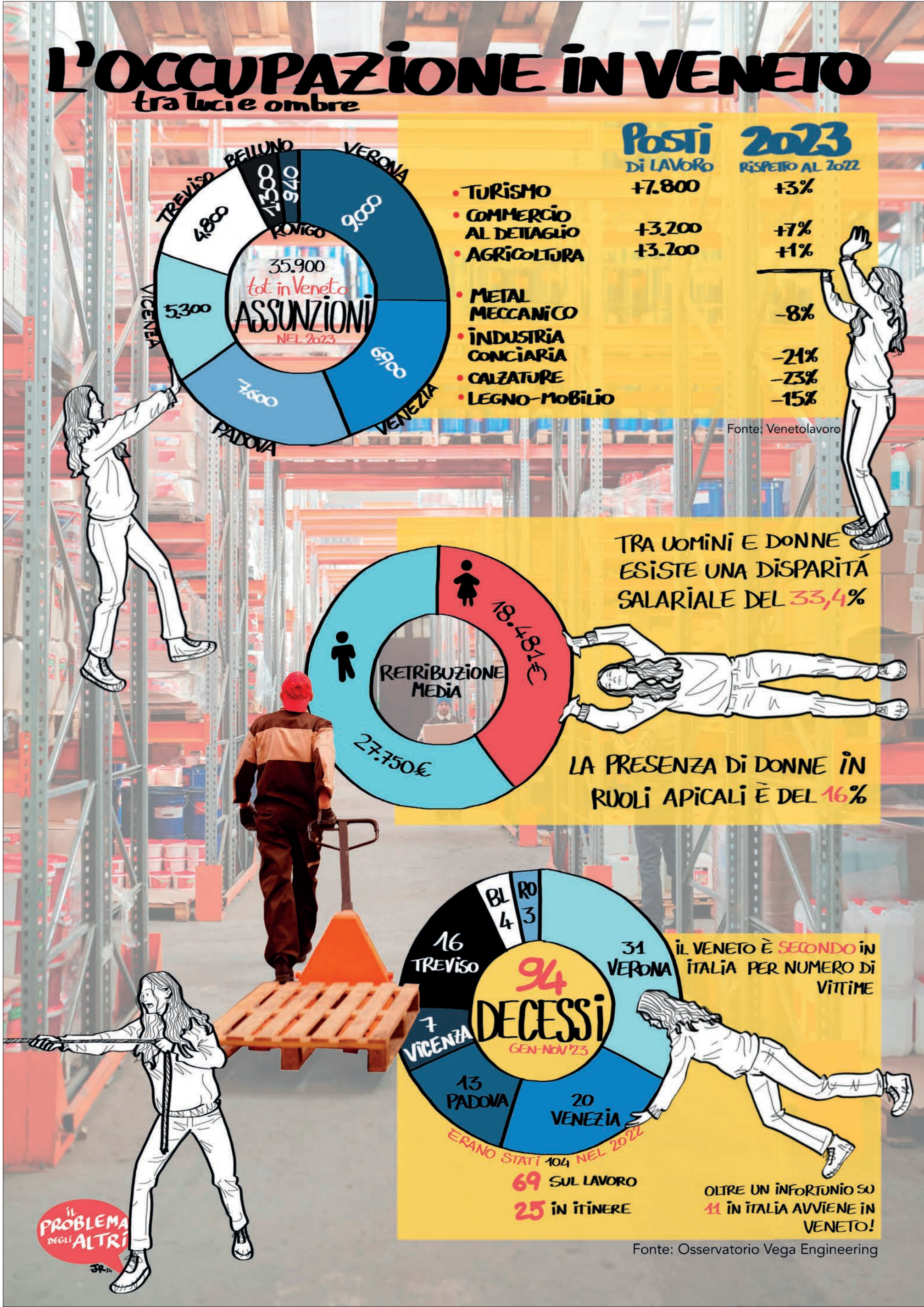
assumere qualsiasi lavoratore. Ma ciascuna tessera che compone il puzzle-lavoro, come rappresentato in copertina da Giorgio Romagnoni, ha la sua instabilità: c'è chi rivendica leggi adeguate, la risoluzione del *gender gap* o il raggiungimento del dibattuto salario minimo. E c'è chi si vuole strappare di dosso l'etichetta di lavoratore povero. Secondo una stima di Cgil Veneto sono oltre duecentomila i *working poors* in Regione, individui che, pur avendo un lavoro e comparando nelle statistiche come "occupati", percepiscono meno di 11.500 euro lordi l'anno. E non sono solo *riders* o corrieri: circa il 40 per cento di chi lavora nel terziario, nei servizi della ristorazione, del turismo percepisce salari sotto la soglia sopraindicata.

«Bisogna favorire al massimo il senso di partecipazione dei lavoratori ai destini delle imprese – è lo sguardo costruttivo di Giorgio Santini, dal

FOCUS IMMAGINI

Qui sopra, *L'Alzaia*, opera del macchiaiolo fiorentino Telemaco Signorini. A destra l'infografica illustrata di Giorgio Romagnoni, presente anche in copertina. (sui social è *ilproblemadegli altri*).

L'INFOGRAFICA



Il mondo dell'occupazione si confronterà con intelligenza artificiale, etica e aggiornamenti costanti. La sfida è non di arrendersi alle repentine evoluzioni

Il lavoro del futuro è già invecchiato

Gianluca Salmaso

Come cambia il settore pubblico

Nei prossimi dieci anni andrà in pensione quasi un dipendente pubblico su tre, circa 1,2 milioni di persone su quasi quattro attualmente impiegate. Che ne sarà della Pubblica amministrazione? La volontà o meno di reintegrarli è politica ma la questione è più ampia. «Da parte nostra si possono individuare tre direttrici – scriveva **Giuseppe Vegas** sul *Messaggero* del 19 novembre – La riorganizzazione amministrativa, l'informatizzazione e la restrizione del perimetro dell'attività del settore pubblico».



Questo articolo è stato scritto utilizzando l'intelligenza artificiale che, se impiegata con criterio, non sta rubando opportunità di lavoro ai giovani semplicemente perché quelle opportunità non esistono già più. Ne esistono e ne esisteranno sicuramente delle altre, talvolta persino migliori di quelle che venivano offerte in passato ma guardare al mondo per ciò che è stato è come guidare un'auto in corsa guardando solo nello specchietto retrovisore: un modo sicuro per andare a sbattere.

Le sfide a cui anche il mondo del lavoro in Veneto è chiamato a far fronte, specie quando si tratta di sposare crescita e dignità, passano o passeranno tutte dall'impatto che avrà l'intelligenza artificiale e l'elevata automazione su ogni, singolo, settore economico e produttivo: «L'Ai può affrontare la disoccupazione giovanile in Italia attraverso programmi di formazione personalizzati, *matching* efficiente tra competenze e lavoro, consulenza professionale, creazione di posti di lavoro nell'industria dell'Ai, automazione e supporto all'imprenditorialità. Tuttavia, è cruciale gestire eticamente l'automazione e adottare politiche inclusive». Lo spiega ChatGpt, il più noto e popolare di questi strumenti, basta chiederglielo.

Ma per conoscere più affondo la questione e capire le implicazioni ci siamo rivolti a **Paolo Gubitta**, docente di organizzazione aziendale all'Università di Padova nonché membro del comitato scientifico della Fondazione Lanza: «Dobbiamo stare vicini alle famiglie nella scelta della formazione dei figli perché se andiamo a prendere i lavori in crescita di quest'anno secondo le analisi del World Economic Forum e li confrontiamo con quelli di cinque anni fa, la famiglia media viene assalita dal dubbio di aver sbagliato tutto». Non gira attorno al problema, il docente padovano, ma lo mette in cima alla sua analisi: «I cambiamenti di questi anni si

IL MERCATO RICHIEDE COMPETENZE GREEN

Crescita economica, sì ma a salvaguardia dell'ambiente

Donatella Gasperi

L'economia circolare in Veneto dimostra come sia possibile creare opportunità e lavoro, seguendo regole sostenibili. Non tutto però è così: prendiamo Pfas e gestione del turismo

Nel rapporto *GreenItaly 2023* di Fondazione Symbola e Unioncamere, si mostra un'Italia che va verso un'economia più a misura d'uomo che punta sulla sostenibilità, sull'innovazione, sulle comunità e sui territori. Le imprese italiane che negli ultimi cinque anni hanno investito sulla *green economy* sono 510 mila e sono 3,2 milioni i *green jobs*, vale a dire le professioni legate alla sostenibilità, al benessere e alla tutela del pianeta. Il rapporto, giunto alla quattordicesima edizione, riporta che l'Italia è il Paese europeo con il più alto tasso di riciclo sul totale dei rifiuti speciali e urbani (83,4 per cento) – un valore superiore alla media europea (53,8 per cento) – e questo significa una riduzione annua delle emissioni pari a 21 milioni di tonnellate equivalenti di petrolio e a 63 milioni di tonnellate equivalenti di CO₂.

L'economia circolare è un fattore di crescita economica e quindi «serve un equilibrio tra la dimensione ecologica, quella economica e quella sociale – commenta **Luigi Lazzaro**,

presidente regionale di Legambiente e membro del direttivo di AsVess, Associazione veneta per lo sviluppo sostenibile – e la gestione dei rifiuti in Veneto è un esempio di quale sia un contributo che risponde all'obiettivo del Goal 8. Certo ci sono anche situazioni che ancora non hanno messo in campo la transizione ecologica dei modelli produttivi come, per esempio, nel caso dei Pfas, dove non si sta pensando a cambiare materia di approvvigionamento e studiare e applicare prodotti e metodi che non creino problemi ambientali. Abbiamo una direttiva europea che prevede l'uscita dall'utilizzo dei Pfas per alcune tipologie di prodotti per cui non si possono usare per i gas refrigeranti e sono stati eliminati dal regolamento europeo, e sugli imballaggi. Questo ci dice che esiste un problema e che grazie alle norme si sta provando a superarlo. Attualmente il Veneto, in particolare nell'ambito dell'economia circolare, sta dimostrando che è possibile raggiungere gli obiettivi e continuare a produrre crescita economica, lavoro e



caratterizzano per la loro frequenza elevata e la velocità di propagazione: pensiamo a ChatGpt che ha visto la luce il 30 novembre 2022, è passato un anno o poco più e sembra di vivere in un'altra epoca».

Un'epoca che in molti sovrappongono alla crescente fame di laureati Stem – acronimo traducibile dall'inglese in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica – da parte dei datori di lavoro ma che si concretizza soprattutto in una polarizzazione del mercato non solo tra qualificati e non qualificati ma anche tra formati, propensi ad affrontare e gestire il cambiamento e arresi allo *status quo*. «La giusta transizione vuol dire che nessuno deve restare indietro e per affrontare cambiamenti così frequenti e veloci serve imparare abilità di base che aiutino le persone a interpretare un mondo che cambia, rinunciando a specializzarsi da giovani e rimandando all'ultima fase delle superiori – immagina ancora Gubitta, delineando *de facto* un percorso scolastico che sembra in tutto e per tutto una versione 2.0 del modello montessoriano – L'obiettivo è arrivare a una formazione che a me piace definire *plug & play*, "modello Lego", che mi permetta di perfezionare la mia formazione non con piani di studio da decine di ore ma con blocchi da due o tre ore di formazione finalizzata».

È il caso, per esempio, di tutte quelle professioni tradizionali che negli anni hanno dovuto riconvertirsi dall'artigianato a una versione più contemporanea: un tecnico specializzato nella sostituzione dei parabrezza delle automobili, solo per fare un esempio, negli ultimi anni ha dovuto imparare a maneggiare la complessa sensoristica che vi è installata. Quella che una volta era l'eccezione riservata a pochi veicoli di alta gamma e a un personale altamente specializzato, insomma, è finita per coinvolgere anche settori più generalisti necessitando di una formazione trasversale e continua per stare al passo con il mercato. Come quello sfasciacarrozze

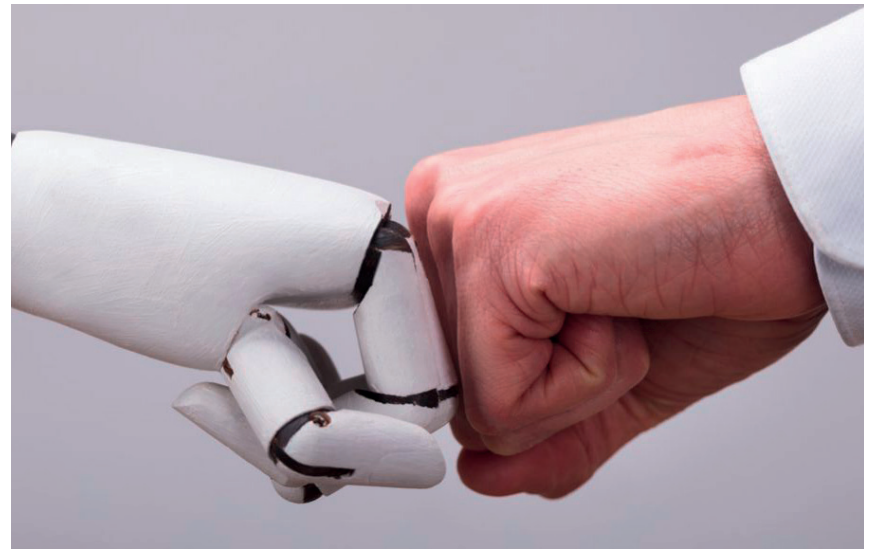
della Bassa Padovana che nelle riflessioni del docente padovano ha saputo vedere le opportunità intrinseche nel proprio lavoro e, investendo pesantemente nella digitalizzazione, è riuscito a trasformare un modello di business basato su *strasse e fero vecio* in un modello di economia circolare incentrato sul recupero e la rigenerazione di ricambi per auto.

«L'abbiamo sperimentato con gli operai metalmeccanici Fim Cisl qualche anno fa dotandoli di piccole porzioni di competenze immediatamente spendibili, per esempio di natura digitale – ricorda Gubitta, e la storia chiarisce da dove partire – Un operaio riceve la busta paga sullo *smartphone* ma, per capirci, sa fare il download e la sa leggere? Perché altrimenti questa transizione giusta non la riusciamo a fare».

Tutto il processo rischia di finire esattamente dov'è iniziato, cioè dalle persone e dalla capacità di includerle nel cambiamento che sta avvenendo intorno a loro ma per farlo bisogna formare tanto il lavoratore quanto chi lo circonda. E qui si finisce per forza per sfociare nell'aneddotica personale, in quelle esperienze in cui inconsapevolmente incappiamo quasi quotidianamente che però danno un senso e una dimensione alle cose di cui ci occupiamo. Come lo *scarparo*, nomignolo non sempre meritorio affibbiato agli imprenditori della Riviera del Brenta specializzati nella filiera della calzatura, che in coda in un noto centro medico si vantava in dialetto e al telefono di aver scritto tutti i *dépliant* pubblicitari con ChatGpt perché, anche se con qualche errore, erano disponibili in molte lingue e costavano niente. O come l'amico che, un poco incalzato, ammette di essersi fatto scrivere gli inviti al pranzo di Natale dall'algoritmo, neanche fosse un novello Cyrano.

La sfida si è già spostata tutta sul piano dell'etica, insomma, abbandonando in parte quello tecnologico ma è ancora,

Il modello Lego «Se prendiamo i lavori in crescita di quest'anno secondo le analisi del World Economic Forum e li confrontiamo con quelli di cinque anni fa, la famiglia media viene assalita dal dubbio di aver sbagliato tutto – è il pensiero del docente Paolo Gubitta – L'obiettivo è arrivare a una formazione che a me piace definire "modello Lego" che mi permetta di perfezionare la mia formazione non con piani di studio da decine di ore ma con blocchi da due o tre ore di formazione finalizzata».



Il calo degli imprenditori under 35

In dieci anni tra il 2012 e il 2022 sono scomparse dalle statistiche 150 mila imprese guidate da giovani imprenditori under 35. Pesa il calo demografico, certo ma anche i costi e le lentezze della burocrazia così come la carenza di capitale di rischio che, con l'aumento dei tassi, si è fatta palese. Ma i giovani hanno ancora voglia di fare gli imprenditori? Non per forza, di sicuro sono meno legati alla tradizione.

soprattutto, una questione pratica: «Per non perdere opportunità di business, di lavoro, le persone dovranno per forza ricorrere a una formazione "modello Lego" per aggiungere quelle competenze che di volta in volta gli mancano – continua Paolo Gubitta – Rischiamo di espellere dal mondo del lavoro figure professionali che non vorrà più nessuno. Noi come società non possiamo non pensare a queste persone, giusto? Per farlo non possiamo rimettere sui banchi di scuola persone che non ci stanno magari da trent'anni: dobbiamo trovare strumenti nuovi per formarle».

I giovani in questo sono, si presume, più propensi ad adattarsi e riescono a far fronte ai mutamenti del mondo usando strumenti che nessuno ha mai insegnato loro a utilizzare. Talvolta non sono neppure pagati per farlo ma rinunciarvi rappresenterebbe un costo troppo alto.

Quanto di questo articolo, come si diceva in principio, è stato scritto con l'intelligenza artificiale? Ma, soprattutto, alle condizioni di tempo e con il *budget* a disposizione sarebbe stato possibile fare diversamente con la stessa qualità? E in futuro?

opportunità. Questo è un dato di fatto».

La sola industria della pelle del Veneto consuma ogni anno, secondo i dati dell'agenzia europea Echa che disciplina l'uso delle sostanze chimiche, circa 160 tonnellate di sostanze che rilasciano Pfoa, uno dei composti della famiglia dei Pfas.

Il punto 8.4 del Goal 8 rimarca l'importanza di scindere la crescita economica dal degrado ambientale: Grazie all'economia circolare che nasce dai rifiuti ci sono settori che sempre più investono nell'economia *green* come l'industria automobilistica che usa materiali riciclati, le filiere del biogas e del biometano. In parte c'è anche l'edilizia che però soffre la mancanza di normative complete, ma nel Pnrr sono previste risorse anche per gli adeguamenti delle normative e questo fa ben sperare. Non sempre infatti le imprese sono messe nelle condizioni di operare al loro meglio. Il cambiamento comunque è in atto e i dati elaborati dal Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere in collaborazione

con Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, rilevano che tra il 2023 e il 2027 il mercato del lavoro italiano richiederà circa 2,4 milioni di occupati con competenze *green* di livello almeno intermedio e oltre 1,5 milioni di livello elevato e questa domanda coinvolgerà trasversalmente l'agricoltura, l'industria e i servizi, inclusa la pubblica amministrazione.

In Veneto un settore chiave è quello del turismo perché siamo la prima Regione per numero di presenze turistiche annuali, ma sottolinea Lazzaro: «Benché trainante per lo sviluppo economico, per quanto riguarda la sostenibilità ambientale è necessario l'adeguamento delle strutture di accoglienza e del modello dell'accoglienza: sul fronte sociale penso ai residenti, vittime che vengono esclusi dalle attività commerciali e artigiane, in assenza di regole e colpiti dall'*overtourism*, il sovraffollamento turistico. Discrasie che dimostrano come si faccia ancora fatica a far collimare gli interessi: cambiano i bisogni e aumenta il bisogno di vacanze all'aperto, con



mobilità dolce, e questo ha portato l'offerta a ricalibrarsi. Oggi la domanda è più forte ed è importante quindi sia per le modalità di accoglienza che per la gestione della stessa perché i temi del rispetto dell'ambiente, dell'accessibilità per tutti, del risparmio energetico e delle risorse naturali stanno diventando imprescindibili».

Per il presidente di Legambiente anche il numero chiuso di accessi alle città non è una soluzione ma un metodo per rallentare il fenomeno: «Se non si interviene sulla restituzione degli spazi pubblici alla residenza, alle attività artigianali, potremo contare i turisti ma non cambia la dinamica nella sostanza. Contro il degrado ambientale un plauso per le riserve della Biosfera Unesco che sono sicuramente un valore aggiunto perché chiedono un impegno alla collettività: diventare Mab Unesco (*Man and the Biosphere*) è una decisione che viene assunta dai promotori dichiarando impegni di spessore di tutela della biosfera e tutti possono trarre giovamento dalla stessa tutela del territorio».

LE MORTI BIANCHE



Una **strage** silenziosa

Il Veneto è sul podio nazionale per infortuni mortali sul lavoro. Serve più personale Spisal, ma forse ci sono spiragli

CRITICITÀ

Roberto Turetta

La strada verso forme di lavoro più dignitose è resa impervia dal numero ancora elevato di infortuni mortali. Con una media di 3,03 lavoratori morti al giorno ogni centomila abitanti, 745 in numeri assoluti dei quali 142 stranieri, l'Italia non offre un quadro confortante. Ma, sfortunatamente, non è neppure troppo distante dalle medie di altri Paesi europei. Lo dice l'ultimo rapporto dell'Osservatorio Vega, aggiornato al 30 novembre scorso, che vede una crescita rispetto ai 722 totali del 2022. Tutto questo, peraltro, con significative differenze tra una Regione italiana e l'altra. Nel Veneto i numeri assoluti preoccupano e marciano ulteriori divergenze tra le sue sette province; tuttavia, non mancano sprazzi di ottimismo.

Le principali rappresentanze sindacali sono tornate a più riprese sulla questione, partendo dai dati di Vega: «Con 69 morti eravamo al terzo posto in Italia dopo Lombardia e Campania – spiega il segretario regionale della Cisl **Gianfranco Refosco** – All'undicesimo, se prendiamo in considerazione un altro indice, perché si tratta di 32 casi ogni milione di occupati. In ogni caso è una situazione grave, per cui occorre intervenire nuovamente con tanta formazione per i lavoratori. Con l'assunzione nel contempo delle adeguate figure professionali: da tempo denunciavamo gli organici sottodimensionati di istituti come lo Spisal, fondamentali per il monitoraggio della sicurezza lavorativa; il problema è aggravato dall'età elevata di chi è attualmente operativo e dovrà andare in pensione. Nello scorso anno, a fronte di 172 assunzioni abbiamo avuto 45 pensionamenti e 103 altre uscite». Per Refosco si sono persi gli effetti della sensibilizzazione che aveva portato alla fondamentale legge

sulla sicurezza del 2008 (d.lgs.81/08). «Recenti fenomeni come il nuovo boom edilizio conseguente al Superbonus l'hanno addirittura fatta passare in secondo piano. Per non parlare della grande mobilità professionale in generale, tanta gente ha dato le dimissioni dal precedente posto di lavoro per lanciarsi in nuove avventure; da una parte questo è molto positivo, ma dall'altra implica tanta, nuova formazione che non sempre viene fatta».

La situazione sugli infortuni varia anche a seconda delle province venete di riferimento. «In generale non è rosea e siamo preoccupati. Ma nel Veronese, nel Trevigiano e nel Veneziano i casi sono in crescita, altro che miglioramenti – precisa **Silvana Fanelli**, delegata Cgil per la sicurezza e l'immigrazione – Questo dipende dalle specificità di certi settori, diffusi di più in alcune zone che in altre. Mi riferisco al settore edilizio, con le cadute dalle impalcature o la caduta stessa dei materiali. Come pure al comparto agricolo e ai prodotti tipici, per esempio ai trattori e ad altri mezzi che si ribaltano schiacciando il conducente. Ai numeri bisognerebbe aggiungere quelli che emergono da processi in altre parti d'Italia, penso alla sentenza sul colosso della logistica Bartolini».

Anche Fanelli rilancia la necessità di intervenire in forma massiccia sugli organi di prevenzione e controllo, Spisal e Ispettorato del lavoro *in primis*: «Sono fondamentali per contrastare il fenomeno del caporalato, ben presente nel territorio regionale, che spesso incide sulla frequenza di infortuni».



«Spisal e Ispettorato sono due ambiti importanti su cui intervenire – aggiunge **Roberto Toigo**, segretario regionale di Uil – È bene

Caporalato al Maap, stretta sulla logistica

«Il settore della logistica in Veneto ha bisogno come non mai di esser "bonificato" da un'illegalità diffusa, anche in contesti presidiati dall'ente pubblico». È il commento di **Devis Rizzo**, presidente di Legacoop Veneto dopo la vicenda di illeciti che ha coinvolto alcune false cooperative operanti al Mercato agroalimentare di Padova, con lo sfruttamento di una trentina di lavoratori bengalesi. «Serve far uscire gli operatori dall'illegalità, ma dall'altra parte è necessario che sia riconosciuta la responsabilità in solido del committente: perché il problema non è mai solo delle coop o delle imprese, ma investe anche la committenza. È indispensabile selezionare gli operatori, istituendo un albo dei fornitori, che certifichi i requisiti che li rendono "impermeabili" da comportamenti illeciti».

però ricordare che si tratta di una questione culturale, di adeguato approccio al lavoro e alle sue mansioni. Vale per i datori di lavoro come pure per i dipendenti. Lo dico da ex operaio, a volte ci si fa prendere dall'ansia della *performance* e si trascurano certi accorgimenti e regole fondamentali per evitare pericoli. Tutto questo si amplifica per tanti immigrati, perché in più di qualche occasione vengono da realtà molto difficili e non si pongono il problema di operare in maniera sicura. Per loro si aggiunge spesso il problema della comunicazione, non conoscono a sufficienza la lingua italiana ed è difficile spiegarli il perché di certe misure».

Toigo nel contempo tiene a bada il disfattismo. «Comunque, le leggi ci sono e sono state aggiornate più volte, molto spesso basterebbe applicarle. Inoltre, non bisogna trascurare che non mancano i passi avanti: certe campagne di prevenzione e sensibilizzazione hanno dato i loro frutti, solo nel Vicentino gli incidenti mortali sono passati in un anno da sedici a sette. Il tutto da riportare, peraltro, al numero di ore effettivamente lavorate». Cioè, maggiore è la quantità di tempo d'impiego, maggiore è la probabilità di infortunio. «Se poi guardiamo al contesto italiano, siamo addirittura messi meglio di altri Paesi dell'Europa Occidentale: in Francia la media di morti è di 3,16 ogni centomila, in Portogallo di 3,62».

Per i sindacati è urgente avere a disposizione gli strumenti organici elaborati dalle Regioni, nella fattispecie il Piano strategico della sicurezza sul lavoro. «Ha cadenza triennale e l'ultimo per il Veneto è scaduto il 31 dicembre – continua Refosco della Cisl – Chiediamo nuovi incontri con la Giunta regionale e con tutte le parti sociali per elaborare il nuovo piano».

COSÌ IN EUROPA

Secondo gli ultimi dati disponibili Eurostat in Europa nel 2021 si sono registrati 2,88 milioni di incidenti sul lavoro, di questi, 3.347 sono stati fatali. Per quel che riguarda gli infortuni, il Paese con l'incidenza maggiore è la Francia (3.227,24 casi ogni centomila occupati) a cui seguono Danimarca (2.814,35) e Portogallo (2.368,43). Analizzando gli incidenti mortali, le cifre maggiori sono in Lettonia (4,29 ogni centomila lavoratori), Lituania (3,75) e Malta (3,34). L'incidenza minore è in Finlandia (0,75), Grecia (0,58) e Paesi Bassi (0,33).

NON SOLO GAP RETRIBUTIVO

La scalata delle lavoratrici per ottenere uguali diritti

INGIUSTIZIE

Francesca Campanini

Un mercato del lavoro sano è un mercato del lavoro equo, eppure in Veneto non abbiamo ancora raggiunto questo obiettivo. Le disparità di genere giocano ancora un ruolo centrale nell'accesso delle donne alle opportunità occupazionali e nella qualità dell'offerta di lavoro che viene loro proposta. Lo conferma l'ultimo report della Regione Veneto *L'occupazione maschile e femminile in Veneto*, riferito al biennio 2020-2021. A sottolineare un dato allarmante in questo senso è la consiglieria regionale di Parità del Veneto, **Francesca Torelli**: «Un dato particolarmente significativo è quello relativo alle convalide per dimissioni per giusta causa. Il 71 per cento delle convalide per dimissioni riguarda lavoratrici e solo il 29 per cento i colleghi, ma nel caso delle convalide per giusta causa il dato sale all'87 per cento. Ricordiamo per coloro che non sono addetti ai lavori che le dimissioni per giusta causa si possono verificare quando la controparte ha compiuto atti tali da non consentire, neppure temporaneamente, la prosecuzione del rapporto. Rientrano in questa casistica il mancato versamento dello stipendio, come atti di violenza e molestia morale, o molestia sessuale».

Le donne nel mondo del lavoro sono dunque più esposte a rischi, questa vulnerabilità però pare non essere dovuta a fattori contingenti. I dati della Regione rivelano una disparità di genere strutturale, tale per cui le donne lavorano meno – il tasso di occupazione femminile, seppur in crescita, è ancora pari al 79 per cento di quello maschile – e in condizioni peggiori. I fenomeni di part-time involontario, *gap* retributivo e segregazione verticale infatti si verificano, nel contesto

regionale e italiano, a sfavore della componente femminile della forza lavoro. Nel 2022, per esempio, in Veneto il 34,8 per cento delle donne lavorava in regime di part-time, di cui il 12,3 per cento involontariamente, a fronte di un 6,1 per cento di lavoratori part-time uomini, di cui solo il 3 per cento è ricorso a questa opzione per via dell'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno. I dati sui *gap* retributivi sono ancora più eclatanti: in media in Veneto nel 2019 un uomo guadagnava 150 euro in più al mese rispetto a una donna. La concentrazione dei lavoratori maschi nei settori più produttivi e tra coloro che ricoprono posizioni meglio pagate sembrerebbe una "ragionevole" spiegazione, e invece i dati parlano della presenza di una marcata differenza salariale tra uomo e donna anche a parità di ruolo, che ammonta a 400 euro in più al mese guadagnati da un dirigente uomo rispetto a una dirigente donna, 470 euro in più per quanto riguarda i quadri e una differenza di 200 euro al mese tra impiegati e impiegate. Inoltre, si è osservato, il *gap* retributivo aumenta con l'età ed è presente anche tra lavoratori e lavoratrici che hanno conseguito la laurea. Per quanto riguarda la "segregazione verticale", cioè la difficoltà per le donne ad accedere a posizioni professionali apicali, Verona è ultima in classifica con il solo 22 per cento di dirigenti donne, mentre Rovigo è prima, forte del suo 45 per cento.

Se è vero che ci sono più uomini nel mercato del lavoro che donne, è anche vero che esistono settori in cui la percentuale di lavoratrici è maggiore rispetto a quella dei lavoratori, tra questi spiccano l'istruzione la sanità ed altri servizi



Le lavoratrici under 35 sono più vulnerabili

Il target 8.5 mira «entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore». Nelle statistiche della Regione Veneto, focalizzandoci sugli under 35, le donne sono più vulnerabili dei coetanei: sono il 42 per cento, infatti, le giovani che lavorano con contratti precari e a bassa intensità lavorativa (part-time involontario) a fronte del 28 per cento dei loro pari d'età maschi.

sociali, in cui le donne ricoprono il 78 per cento a livello veneto, la pubblica amministrazione con un 73,1 per cento e la ristorazione in cui rappresentano il 65,6 per cento. Dove la concentrazione femminile è più marcata, cioè nell'istruzione e nella pubblica amministrazione, notiamo che ci troviamo in settori del mercato del lavoro in cui gli enti pubblici sono i titolari. Per quanto riguarda il settore della scuola pubblica, cioè dall'infanzia alla scuola superiore di secondo grado, **Renata Sensolo**, operatrice di consulenza di Cisl Scuola a Padova, ci aiuta ad avere una panoramica, innanzitutto toccando un tema che domina la questione della disparità di genere in ambito professionale, la conciliazione famiglia-lavoro: «Nel settore della scuola c'è una maggioranza di lavoratrici per via di un retaggio del passato secondo cui era più semplice conciliare lavoro e famiglia lavorando solo mezza giornata. Oggi i tempi sono cambiati, ora ci sono più uomini che si inseriscono nel mondo della scuola, soprattutto alle superiori, ma la differenza percentuale rimane».

Tuttavia, precisa Renata Sensolo, si è giunti alla consapevolezza che la professione dell'insegnante va ben oltre le ore di didattica frontale, motivo per il quale rispetto alla mole di lavoro effettiva i salari dei docenti sono molto bassi in Italia. D'altro canto, a fronte delle criticità che esistono nel settore della scuola pubblica, secondo Sensolo i fenomeni del *gap* retributivo e della segregazione verticale sono molto meno accentuati: «Molte volte si guarda la scuola statale e si dice di tutto e di più. Invece bisognerebbe prenderla come modello d'esempio per quanto riguarda il tipo di contrattazione collettiva, che risulta fondamentale per realizzare la parità di genere».



STRADE ANCORA DA PERCORRERE

Lavoratori disabili, oltre gli obblighi

La media occupazionale in Italia è più bassa rispetto a quella europea. Il Veneto, però, è terzo in Italia per assunti: contano alternanza scuola-lavoro e un periodo propedeutico

Riccardo Rocca

L'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, perseguita nel punto 8.4 del Goal 8 dell'Agenda 2030, viene affrontata nel nostro Paese già nel 1999, con la legge 68 contenente l'obbligo per i datori di lavoro delle aziende con minimo 15 dipendenti di inserire nell'organico anche lavoratori fragili. Tuttavia, con un tasso di occupazione delle persone disabili al 35,8 per cento, l'Italia è ancora lontana rispetto alla media dell'Unione Europea, superiore al 50 per cento. Secondo l'elaborazione della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro sui dati del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nella sola Lombardia lavorano ben il 21,5 per cento delle persone con disabilità rispetto al totale nazionale; seguono, ma a notevole distanza, Lazio e Veneto con rispettivamente l'11,1 per cento e il 10 per cento del totale degli occupati.

Dai dati forniti dalla Regione Veneto a dicembre 2023 e relativi al biennio 2020-2021 emerge che 33.465 sono i posti di lavoro occupati da persone con disabilità; nelle aziende con oltre 50 dipendenti, risulta che la presenza maggiore dei soggetti con disabilità (10.962) è in forza alle imprese con più di 350 assunti, mentre il rapporto più elevato (circa 4 per cento) tra numero complessivo di lavoratori e addetti fragili interessa le

aziende tra 100 e 350 dipendenti. Il 46,3 per cento del personale disabile coinvolto nell'indagine è assorbito dall'industria in senso stretto, seguita dal commercio. Il gap di genere si nota in un minor impiego di donne rispetto agli uomini (situazione che si inverte solamente nelle grandissime aziende) e nella loro maggior presenza invece tra gli addetti con contratti precari o *part time* (in quest'ultimo caso, 52,4 di lavoratrici rispetto al 24,7 per cento degli uomini). A differenza del totale lavoratori, invece, il guadagno orario lordo è superiore proprio per le donne rispetto agli uomini (16,2 euro contro 11,4 euro); in ogni caso, comunque, il lavoratore disabile guadagna meno rispetto al totale occupati (13 euro contro 20,5 euro). L'inserimento lavorativo – che nel 2022 secondo Veneto Lavoro ha coinvolto 36.200 persone con disabilità con una concentrazione maggiore nella provincia di Padova (21 per cento) – coinvolge progressivamente sia le aziende tenute all'obbligo di riserva sia quelle che spontaneamente ospitano persone disabili. Nelle prime sono impiegati 28.180 lavoratori fragili, in aumento nell'ultimo biennio così come i posti a loro riservati grazie alla crescita dei dipendenti determinanti la base di computo. A questo aumento corrisponde una diminuzione dei posti scoperti riservati, che in queste aziende scende a 13.400 nel 2022 dai 13.580 del 2020.

A sostegno anche dell'inclusione lavorativa, infine, è attivo il Programma Gol che allo scorso 31 dicembre, sempre secondo Veneto Lavoro, ha registrato in Regione

Tutoraggio, una pratica da incentivare

«Notiamo a volte – evidenzia **Andrea Trevisani** della cooperativa sociale **Giovani e Amici** – una visione generalizzata di alcuni imprenditori per cui la persona disabile non è in grado di lavorare benissimo oppure la macchinosità nell'affidamento delle commesse alle cooperative». **Dennis Ciervo** della cooperativa **Germoglio** si sofferma sul tutoraggio: «Bisogna incentivarlo perché altrimenti la persona fragile entra in azienda come un corpo estraneo. Spesso basta solo far conoscere i due mondi per creare condizioni favorevoli al successo del percorso».

151.691 ingressi, la maggior parte proprio nell'anno appena concluso. L'86 per cento dei beneficiari presenta almeno una delle situazioni di vulnerabilità (donne, under 30, over 55, disoccupati di lunga durata con un'anzianità di disoccupazione minima di dodici mesi, disabili) che il progetto richiede essere presente almeno nel 75 per cento dei casi presi in carico. Di questi, in Veneto l'8 per cento sono disabili, mentre la percentuale maggiore è composta dalle donne.

Spesso, un ruolo importante nell'avviamento lavorativo è ricoperto da un periodo occupazionale propedeutico ai ritmi lavorativi, dove emergono anche talenti e capacità delle persone fragili. È quello che avviene, per esempio, a Umami Lab, gestito dalla cooperativa sociale **Giovani e Amici** di Terrassa Padovana, dove le 25 persone inserite, disabili e con altre fragilità, ricevono le commesse da aziende terze per il confezionamento di prodotti o per attività di lavorazione e assemblaggi di minuterie meccaniche: «Noi chiediamo - illustra il direttore **Andrea Trevisani** – di essere trattati alla pari delle altre ditte, garantendo tempi di consegna certi e qualità del lavoro. Prima, invece, la commessa veniva data come forma pietistica da parte delle ditte per tenere occupata la persona disabile». Negli anni, **Giovani e Amici** ha rilevato attività commerciali nei paesi confinanti destinate a chiudere: «Abbiamo inserito in un contesto di lavoro reale giovani ragazzi con attività occupazionali alternative ai centri diurni. Si è scelto di offrire ai clienti un'alta qualità nelle nostre attività, che spingesse il consumatore a fare acquisti non per filantropia ma proprio per la bontà del servizio e dei prodotti».

Ad Arzergrande, anche la cooperativa sociale **Germoglio** è attiva nel collocamento lavorativo con il Centro lavoro guidato: «Un nostro obiettivo – afferma il direttore **Dennis Ciervo** – è quello di rendere più agevole il passaggio dall'età evolutiva all'età adulta, anche grazie alle varie opzioni di alternanza scuola-lavoro che permettono verso la fine del percorso scolastico di segnalare le persone che stanno per affacciarsi al lavoro». Nel corso degli anni, inoltre, per rispondere alle commesse delle aziende, il centro ha allungato gli orari di lavoro con un turno mattutino e uno pomeridiano, offrendo alle 25 persone coinvolte di sperimentare un impiego *part time*. L'anima sociale si unisce al mondo del business nell'attività di ristorazione collettiva **Senape**: «Con questa iniziativa – conclude il direttore – abbiamo assunto sette persone in categoria protetta, alcune delle quali proprio nella produzione, conosciute attraverso i Pcto e il Centro lavoro guidato».

