

# FONDAZIONE MERITA - MERIDIONE ITALIA

## AGENDA SUD 2030

### GIOVANI LAVORO FUTURO

Napoli - 5-6 maggio 2023

#### Sessione

#### Lavoro e impresa

*Position paper a cura di Giampiero Castano e Alberto Zevi*

Il tema di questa mattinata ha una tale ampiezza ed è di tale attualità che, condensato nel poco tempo di cui disponiamo, rischia la genericità.

Per questa ragione limitiamo la introduzione ai nostri lavori a pochi spunti che saranno certamente integrati, arricchiti e completati dagli autorevoli interventi che seguiranno.

#### **Le distorsioni del mercato del lavoro non aiutano il Mezzogiorno.**

Laddove maggiore è la non occupazione ci si attenderebbe una piena saturazione della domanda di lavoro. Così non è. Se in parte il mismatch è dovuto a carenza delle professionalità richieste, risulta sempre più evidente la mancata disponibilità ad occupare posti di lavoro considerati poco attraenti, disagiati se non addirittura scarsamente competitivi con altre forme di reddito. Sono numerose le imprese che operano nel Mezzogiorno le quali, a fronte di una disoccupazione nella fascia 15-34 anni attestata al Sud nel 2022 al 25%<sup>1</sup>, lamentano carenza di personale da impiegare anche in attività manuali. Le ragioni di tale “disallineamento” sono da ricercarsi sia in comportamenti soggettivi talora poco condivisibili, sia in situazioni oggettive che non possono essere accettate soprattutto quando provengono da struttura pubbliche.

In una recente indagine<sup>2</sup>, particolarmente importante per l’ampiezza dei temi scandagliati, i giovani intervistati residenti nel Mezzogiorno dichiarano di essersi rivolti sia ai Centri per l’impiego (40% contro il 29% del Nord), sia alle Agenzie per il lavoro (28% contro il 48% del Nord), ma il servizio fruito non è stato soddisfacente per il 78% di loro soprattutto “a causa delle scarse offerte formative”.

---

<sup>1</sup> Nella stessa fascia di età 15-34 anni l’ISTAT registra per il 2022: il 9,7% nel Nord Ovest, il 7,7% nel Nord Est, il 12,7% nel Centro. Il dato relativo alla inoccupazione registrerebbe una disparità ancora maggiore

<sup>2</sup> Banca Intesa San Paolo, IPSOS “*Spunti di indagine per aiutare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro*”, pubblicata a dicembre 2021. La indagine ha riguardato un campione di 700 persone di età compresa tra 18-30 anni (52%) e 31-40 anni (48%).

Dunque, se da un lato non dobbiamo tacere o sottovalutare comportamenti soggettivi poco coerenti che in molti casi sfociano nel rifiuto del lavoro disponibile, dall'altro lato è del tutto evidente la urgente necessità di affrontare la ridefinizione sia delle norme che presiedono alle strutture dedicate alla gestione del mercato del lavoro, sia delle norme che regolamentano i diversi sussidi riservati a chi è senza lavoro. Al rifiuto del lavoro che c'è (regolare anche se temporaneo) deve seguire una "sanzione", ma il lavoro deve essere offerto soprattutto attraverso le strutture dedicate tra loro coordinate entro un nuovo rapporto pubblico-privato come già avviato in alcune Regioni con risultati molto positivi. Non deve essere più accettato che i Cpl al Sud funzionino male e che le Agenzie se ne guardino bene dal metterci mano perché poco remunerativo e troppo rischioso.

### **Il lavoro femminile al Sud: una questione di opportunità**

La dimensione del problema è richiamata da poche cifre: al Sud la popolazione femminile inattiva è il 58,5%, mentre nel Nord Est è del 34,3%. Nel 2022 le donne occupate di età 15-34 anni nel Mezzogiorno sono pari al 24,0%, mentre nel Nord Est sono al 47,6%. Una differenza enorme oramai difficilmente riscontrabile in altri Paesi dell'Unione. Confcommercio in recenti dichiarazioni ha affermato che "la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nel Mezzogiorno è **assurdamente bassa**".

Il divario purtroppo non sembra allentarsi e quindi si deve amaramente concludere che – salve poche eccezioni<sup>3</sup> – gli interventi pubblici non hanno avuto fino ad ora la efficacia desiderata. Tuttavia gli esempi positivi (seppure ancora di dimensione ridotta) inducono a ritenere che il problema della inoccupazione femminile non è più quello della emancipazione, ma della scarsità delle opportunità. Gli esempi di imprenditoria femminile di successo, pur se ancora contenuti, oppure di alte professionalità espresse da giovani donne brillantemente formatesi nelle Università meridionali, sono testimonianza di una sempre più diffusa cultura della modernità tra le donne meridionali.

Quello a cui mettere mano è un impegno straordinario, **un progetto emergenziale** da valere per gli anni 2004/5/6, indirizzato su più fronti:

- La diffusione del welfare sociale con particolare attenzione ai servizi alla famiglia (asili nido e scuole materne, rete di assistenza pediatrica e supporto psicologico, servizi per gli anziani, strutture sportive per i ragazzi fino alle scuole dell'obbligo); questo insieme di servizi non solo migliora la qualità della convivenza sociale, ma riduce il lavoro familiare delle donne che occupa tanta parte del loro tempo. Va da sé che anche la realizzazione ed il potenziamento di tutte le infrastrutture, dalle reti telefoniche ai trasporti locali e cittadini, ha un impatto molto forte sulla occupabilità delle donne nel Mezzogiorno;

---

<sup>3</sup> Una menzione merita il DL 20 giugno 2017 (noto come "Resto al Sud"). Si tratta di incentivi economici, in parte a fondo perduto, per favorire la nascita di attività industriali e libero professionali. La Legge di Bilancio 2021 ha allargato la platea dei beneficiari ai soggetti fino a 55 anni. La misura, inizialmente era rivolta ai giovani tra 18 e 35 anni di età, poi estesa agli under 46 e ai liberi professionisti.

- Il potenziamento dei sussidi economici per le famiglie con reddito medio-basso (fino a 40 mila Euro/anno), proporzionale in modo crescente con il numero di figli a carico, a partire dal primo;
- La incentivazione della prosecuzione degli studi oltre la scuola dell'obbligo, potenziando i sussidi per le donne (anche oltre il 21mo anno di età) che intendono acquisire un diploma anche di tipo professionale o una laurea, preferibilmente nei settori di maggiore occupabilità;
- Un rinnovato impegno di tutte le Istituzioni per migliorare la sicurezza nella convivenza sociale e familiare. E' un obiettivo generale che deve essere perseguito in ogni ordine scolastico, coinvolgendo il mondo dell'associazionismo e della cultura presenti nel Mezzogiorno;
- Una forte incentivazione fiscale e contributiva, graduata in funzione della durata e della tipologia contrattuale, alle imprese che assumono giovani e donne. L'emersione dal lavoro nero rimane un impegno fondamentale perché al Sud colpisce soprattutto le donne, mentre la incentivazione del lavoro autonomo femminile deve essere valutata con attenzione per evitare che dietro tale "formula" si mascherino moderne forme di sfruttamento.

L'utilizzo dei fondi PNRR, **gestiti da una struttura nazionale dedicata**, aggiunti a quelli del React-EU ed ai Fondi strutturali e di investimento europei (FESR, FSE, FEASR) consentirebbe di orientare verso le Regioni una quantità importante di risorse. In particolare le Misure 1, 4, 5 del PNRR, declinate verso il miglioramento della condizione lavorativa delle donne al Sud, possono diventare una formidabile occasione di spesa funzionale al duplice obiettivo del mantenimento degli impegni sottoscritti dal nostro Paese e di riduzione dei divari economici e sociali più sopra argomentati.

Infine un richiamo alla "certificazione di parità" (UNI/PdR125:2022). E' una importante occasione per le imprese che operano nel Mezzogiorno per attivare piani di inclusione delle donne che potrebbero essere incentivati con contributi supplementari da destinare alle imprese migliori

### **Nuove migrazioni: problema sempre più rilevante per le imprese del Sud**

Una conseguenza della crescente difficoltà che le imprese del Nord incontrano nel reperimento di persone da inserire nelle attività produttive e di servizi, sembra essere la nuova accelerazione dei processi migratori dalle regioni meridionali. Sono interessate soprattutto le persone con professionalità elevate e particolari specializzazioni, mentre per le professionalità generiche il ricorso ad immigrati da Paesi extra UE sembra essere la pratica prevalente.

Le migrazioni, in generale, hanno valenza positiva, ma se determinano un progressivo depauperamento dei territori, diventano estremamente negative. ISTAT ipotizza al 2070 una popolazione italiana a 47,8 milioni con al Nord 24,4 milioni (51,0% e nel 2021 era il 46,5%), al Centro 9,8 milioni (20,5%) e al Sud 13,6 milioni (28,5% e nel 2021 era il 33,8%). Le tendenze possono essere ovviamente smentite e contrastate, ma da decenni il fenomeno è univoco. La ridotta natalità e l'altrettanto ridotta permanenza dei migranti esterni sui territori meridionali, completano un quadro che desta forte preoccupazione.

Oltre un terzo delle migrazioni interne riguarda giovani dai 25 ai 34 anni. in totale 31mila all'anno di cui oltre 14mila hanno una laurea o un titolo superiore alla laurea

Sono cifre che parlano da sole e che richiedono urgenti politiche di *retention* delle risorse pregiate, necessarie per qualsiasi progetto di riduzione del divario Nord-Sud. Non sono misure semplici da immaginare e realizzare, ma su questo si verifica la reale volontà di una politica per il Mezzogiorno.

Ora poche indicazioni a nostro parere realizzabili rapidamente cui devono seguire interventi più strutturali, come richiameremo nelle conclusioni:

- Offrire la possibilità di lavoro a distanza. L'esperimento di massa realizzato in periodo COVID ha permesso di testare la possibilità di esercitare dal proprio territorio di residenza un numero importante di attività. Tuttavia sono troppo poche le aziende che hanno colto l'occasione per riorganizzarsi ed offrire nuove opportunità di ritorno al Sud senza allentare la intensità del lavoro e senza perdere le opportunità di crescita. La creazione diffusa di hub territoriali (come già sperimentato da alcune aziende) e la distribuzione di parte dei risparmi generati con il lavoro a distanza, permetteranno di rendere ancora più efficace la prestazione.
- Offrire retribuzioni almeno pari a quelle percepibili al Nord. Il differenziale retributivo rilevato dall'ISTAT ci mostra una situazione già di per sé importante (v. tabella) che tuttavia riguarda l'insieme della popolazione lavorativa. Una verifica più dettagliata ci mostrerebbe una realtà ancora più diseguale per le professioni specialistiche. Questi dati dimostrano che oggi parlare di "gabbie salariali" è del tutto fuori luogo.

| Aree Geografiche | Retribuzioni orarie del settore privato |               |              |
|------------------|---|---------------|--------------|
|                  | Anno 2020 (Fonte ISTAT)                 |               |              |
|                  | MASCHI                                  | FEMMINE       | Delta F vs M |
| Nord Ovest       | 12,04 = 110,5                           | 11,27 = 110,1 | - 6,83%      |
| Nord Est         | 12,64 = 116,0                           | 11,54 = 112,7 | - 9,53%      |
| Centro           | 11,86 = 108,8                           | 11,21 = 109,5 | - 5,80%      |
| Sud              | 10,90 = 100,0                           | 10,24 = 100,0 | - 6,44%      |

E' pur vero che la produttività media al Sud è inferiore al resto del Paese, ma questo non vale per l'insieme della popolazione lavorativa e quindi anche una adeguata politica retributiva è necessaria per evitare la forte emigrazione della parte migliore della forza lavoro che, aspetto non secondario, darebbe un ottimo contributo al miglioramento della produttività. Nessuno deve stupirsi se in questi casi si registrasse (come in alcune aziende già si registra) un differenziale retributivo a vantaggio del Sud;

- Le imprese del Sud siano più "smart" se vogliono concorrere a frenare la emigrazione. Possono ottenere importanti risultati se la offerta di occupazione comprende – a fianco di un esplicito riferimento alle prospettive aziendali di innovazione ed investimenti - anche piani formativi, di sviluppo e crescita, di attenzione al bilancio tra interessi di lavoro e interessi di vita, di welfare personale e familiare, di cura dell'ambiente e della salute, di superamento di ogni discriminazione. Su questo fronte gli imprenditori del Sud competenze e passioni idonee a lanciare una forte campagna di "smart company".
- Trattenere PMI innovative e smart up. Le risorse finanziarie destinate a queste categorie di impresa, sono stati e saranno ancora ingenti. I risultati, come emerge da rendicontazioni di Cassa Depositi e Prestiti, sono soddisfacenti ed in non pochi casi

l'investimento iniziale ha prodotto sviluppi importanti e rapidi. Spesso questi risultati non rimangono al Sud perché sono oggetto di attenzione di imprese, fondi di investimento, grandi centri di ricerca proiettati verso altri territori nazionali e non. Non servono i vincoli formali da inserire nel finanziamento iniziale; è invece necessario un impegno corale delle imprese meridionali (anche di quelle non meridionali) insieme delle istituzioni per creare forti condizionamenti a restare davvero al Sud con offerte finanziarie, organizzative, gestionali che vengano percepite dai responsabili delle nuove imprese come reale attenzione al loro lavoro ed allo sviluppo del loro ingegno.

### **In conclusione, torniamo a parlare di sviluppo industriale.**

Gli spunti che sono stati forniti nelle pagine precedenti non hanno senso compiuto se non inquadrati dentro la cornice dello sviluppo industriale del Mezzogiorno. Non è una chimera e tantomeno la stanca ripetizione di un luogo comune.

E' iniziata una fase della crescita mondiale i cui paradigmi tecnologici, culturali ed organizzativi consentono (e talora richiedono) una diversa dislocazione dei centri di riferimento. Questo vale certamente per l'energia, per le biotecnologie o per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Non esiste ragione perché i centri di sviluppo delle imprese legate o derivate a queste innovazioni non possano essere localizzate nel nostro Meridione. In molti casi questa è una necessità.

Alcune esperienze stanno già oggi indicando che la strada è perseguibile: gli investimenti in Sicilia per lo sviluppo di componenti microelettronici o di pannelli solari di nuovissima generazione, così come gli investimenti programmati in Campania e Molise per la produzione in logica "circolare" delle batterie innovative per la mobilità elettrica civile, industriale e militare; sono riferimenti molto importanti ai quali si possono aggiungere altre significative imprese che operano nel mondo vasto della ICT. I piani di crescita della industria meridionale oggi hanno i loro primi significativi pilastri; sono stati costruiti con l'impegno congiunto di capitale pubblico e privato.

Ora spetta ai decisori di entrambi i campi dare continuità a questi nuovi inizi favorendo un indotto qualificato, mettendo a disposizione rapidamente tutte le infrastrutture necessarie, favorendo lo sviluppo di strutture idonee di ricerca e formazione permanenti, dotando i territori di strutture welfare moderne ed idonee a "trattenere" le persone necessarie al nuovo sviluppo.

I richiami operativi contenuti in questo Position Paper sono coerenti (così ci sembra) ad una concreta prospettiva industriale del Mezzogiorno che crediamo davvero possibile. crediamo.

Le risorse sono disponibili in quantità importanti per dare basi solide ad una ripresa industriale del Mezzogiorno. Abbiamo ricordato il PNRR perché siamo convinti che **una "chiamata all'impegno" degli imprenditori** soprattutto ma non solo del Sud (appoggiati da **un rinnovato protagonismo delle parti sociali**), darebbe un impulso ad investimenti coerenti e rispettosi dei vincoli anche temporali previsti dal Piano. I prossimi mesi ci diranno se questo auspicio si è tradotto in quel piano di ripartenza che tutti vogliamo per il nostro Mezzogiorno.