

I postumi del Covid per l'impiego

In che misura la crisi pandemica rappresenta uno spartiacque per il mercato del lavoro elvetico?

Di Marco Salvi

Quali cambiamenti hanno un carattere temporaneo, quali invece sono permanenti? A ormai più di un anno e mezzo dall'inizio della pandemia, l'interrogativo resta aperto. Uno sguardo retrospettivo agli indicatori chiave del mercato del lavoro evidenzia un impatto sorprendentemente contenuto del Covid-19: il tasso di attività ha segnato una flessione temporanea soltanto durante il primo lockdown e l'aumento massimo di 1,2 punti percentuali della disoccupazione a livello nazionale è stato relativamente moderato.

Tuttavia, il 2020 ha registrato un calo del volume di lavoro – vale a dire la somma delle ore effettivamente destinate all'attività produttiva – del 3,7%, una flessione più marcata rispetto a quella registrata durante la crisi finanziaria. Ad accusare maggiormente il colpo della pandemia sul mercato del lavoro sono stati i giovani adulti, i liberi-professionisti e i dipendenti part-time. Il neologismo «she-cession», che descrive una recessione prevalentemente sulle spalle delle donne, non ha invece trovato grande conferma nella realtà lavorativa svizzera. La pandemia ha tuttavia dimostrato che l'occupazione femminile continua a reagire in modo più sensibile alle crisi congiunturali.

Durante il primo lockdown, fino a un quarto degli occupati ha beneficiato del lavoro ridotto. Secondo una nostra analisi, pubblicata la settimana scorsa, senza questo strumento sarebbero spariti 120 000 impieghi e la disoccupazione avrebbe raggiunto quota un massimo del 5,5%. Ma ogni cosa ha il suo prezzo: oltre a costi nell'ordine di miliardi, il lavoro ridotto rischia sempre più di rimandare la disoccupazione a più tardi e di mantenere a caro prezzo uno status quo ormai caduco.

Anche grazie a questi sostegni massicci, durante la crisi gli stipendi non hanno subito flessioni, al contrario: al netto dell'inflazione il livello salariale è aumentato nel 2020 dell'1,5% rispetto all'anno precedente. Al momento non ci sono segnali che indichino un chiaro esacerbarsi delle disparità retributive. L'analisi preliminare di dati ufficiali mostra che anche nelle classi più basse i salari sono aumentati. Fino ad ora i servizi dell'assistenza sociale non hanno segnalato alcun deterioramento delle condizioni economiche delle famiglie a basso reddito.

E che ne è delle abitudini lavorative: rimarrà il telelavoro? Mentre i sindacati temono tuttora che impatti negativamente sui dipendenti, la stragrande maggioranza dei lavoratori ha invece reagito al cambiamento in modo da positivo a molto positivo. Anche se la gente continuerà a «gettonare» l'home office quando ci saremo lasciati la pandemia alle spalle, il lavoro in presenza rimane insostituibile, soprattutto per i giovani, chi inizia un nuovo lavoro e le persone

attente alla carriera. Ad approfittarne maggiormente saranno coloro che dispongono di qualifiche superiori, residenti nei centri urbani.

L'attuale legge sul lavoro costituisce però un ostacolo significativo a questa flessibilizzazione del lavoro, raggruppando infatti concetti e termini tipici dell'era industriale e resi ormai obsoleti dalla tecnologia, dai nuovi contenuti del lavoro e dalle abitudini dei lavoratori. Perché a volerla questa flessibilità non sono tanto le imprese, quanto i dipendenti stessi.