

CAPITOLO 2

I CAMBIAMENTI DEL LAVORO: TENDENZE RECENTI E TRASFORMAZIONI STRUTTURALI

Negli ultimi decenni le caratteristiche dell'occupazione in Italia sono cambiate, accompagnando l'evoluzione dell'economia e della società. Sottostanti la crescita del numero di occupati e del tasso di occupazione, avvenuta tra ampie fluttuazioni cicliche, vi sono però trasformazioni strutturali e dinamiche differenziate tra soggetti.

Il peso dell'occupazione a tempo parziale è cresciuto quasi ininterrottamente; è aumentata l'occupazione femminile e quella delle fasce più anziane, in relazione all'allungamento della vita e al posticipo dell'età pensionabile, mentre si è ridotta quella delle fasce più giovani. La forza lavoro è oggi più istruita; vi è stata, infine, una ricomposizione dell'occupazione verso le attività terziarie.

La direzione di questi cambiamenti è stata quasi sempre simile nelle grandi economie europee, anche se spesso con ritmi diversi: in alcuni casi la distanza dell'Italia con gli altri paesi si è accorciata o annullata; in altri, resta ancora ampia.

Le retribuzioni reali, in parte per conseguenza, sono aumentate molto lentamente, e nel recente episodio inflazionistico hanno perso terreno. La quota di lavoratori con basse retribuzioni annuali permane ampia, prevalentemente in associazione con la ridotta intensità lavorativa e con la durata dei contratti: fenomeni, questi, che riguardano maggiormente le donne, i giovani e gli stranieri.

I cambiamenti osservati nel lavoro sono, infine, strettamente connessi a quelli del tessuto economico, che è andato incontro a una ricomposizione settoriale e a un consolidamento del sistema all'interno di ciascuna attività, a vantaggio di quelle imprese che meglio hanno saputo cogliere i cambiamenti delle condizioni competitive, con maggiore capacità di innovazione e, insieme, di attrarre forza lavoro istruita, contribuendo così alla crescita dell'occupazione e della sua qualità.

D'altra parte, la soddisfazione per il lavoro dichiarata dagli occupati varia in funzione delle caratteristiche delle imprese in cui si lavora, mostrando l'importanza, anche da questa prospettiva, del miglioramento delle caratteristiche strutturali del sistema produttivo.



I CAMBIAMENTI DEL LAVORO: TENDENZE RECENTI E TRASFORMAZIONI STRUTTURALI

2.1 LA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE NELLE MAGGIORI ECONOMIE EUROPEE: TENDENZE COMUNI E SPECIFICITA' ITALIANE

Nel 2023 l'occupazione in Italia è aumentata a un ritmo pari a quello dell'anno precedente, nonostante il rallentamento della crescita. Tra il 2019 e il 2023, i miglioramenti nel mercato del lavoro sono stati significativi (secondo le stime di Contabilità nazionale, gli occupati sono cresciuti di quasi 600 mila unità), e comparabili con quelli osservati nelle altre maggiori economie europee. Questo conferma una tendenza comune di espansione dell'occupazione oltre il recupero dei livelli pre-COVID, anche in presenza di tassi di crescita economica più contenuti.

2.1.1 Il contributo dell'*input* di lavoro e della produttività alla crescita economica recente

Sulla base dei Conti Nazionali, dopo la contrazione del 2020 (-2,1 per cento) e la successiva ripresa del 2021 (+0,9 per cento), il numero di occupati in Italia è cresciuto nel biennio 2022-2023 a ritmi sostenuti (+1,8 per cento in entrambi gli anni), pur a fronte di un rallentamento dell'attività (il Pil in volume è cresciuto del 4,0 per cento nel 2022 e di 0,9 nel 2023); complessivamente, rispetto al 2019, l'occupazione è risultata in aumento del 2,3 per cento. Nello stesso periodo le ore lavorate sono cresciute in misura ancora maggiore, del 3,8 per cento (su base annua, il 4,2 per cento nel 2022 e il 2,3 nel 2023).

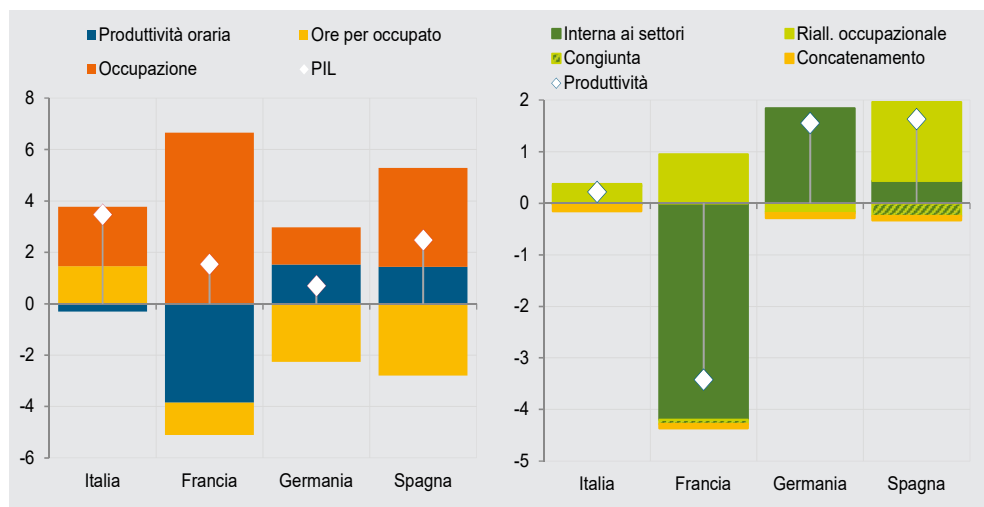
La crescita dell'attività economica osservata tra il 2019 e il 2023 in Italia (+3,5 per cento) è stata, del resto, il risultato del contributo positivo dell'occupazione (+2,3 punti percentuali) e, in misura minore, delle ore per occupato (+1,4 punti) che assieme hanno più che compensato la lieve contrazione della produttività oraria misurata sul Pil (-0,3 punti).

Nelle altre maggiori economie europee la crescita del Pil nello stesso periodo è stata minore rispetto all'Italia ma il contributo dell'occupazione, pure significativo, è stato accompagnato da una riduzione delle ore per occupato e, a eccezione della Francia, da un aumento della produttività del lavoro (Figura 2.1, sinistra).

L'evoluzione della produttività oraria misurata sul valore aggiunto (in questo caso per l'Italia lievemente positiva: +0,2 per cento tra 2019 e 2023) può essere scomposta nei contributi dati dall'andamento della produttività nei settori e dai cambiamenti nella composizione dell'occupazione tra settori. Il primo di questi spiega la quasi totalità della dinamica positiva della produttività oraria in Germania e negativa in Francia, mentre in Spagna è stato molto modesto e in Italia nullo. La riallocazione dell'occupazione tra attività economiche, invece, spiega per intero la crescita molto modesta della produttività oraria in Italia, gran parte della crescita della produttività in Spagna e ne attenua la caduta in Francia. Negativi o trascurabili gli effetti dell'interazione tra riallocazione dell'occupazione e produttività settoriale e quello statistico connesso al concatenamento (Figura 2.1, destra).



Figura 2.1 Prodotto interno lordo e contributi di occupazione, ore lavorate per occupato e produttività oraria (sinistra), produttività oraria, contributi settoriali e della riallocazione dell'occupazione (destra) nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2019 e 2023 (variazioni e punti percentuali) (a)



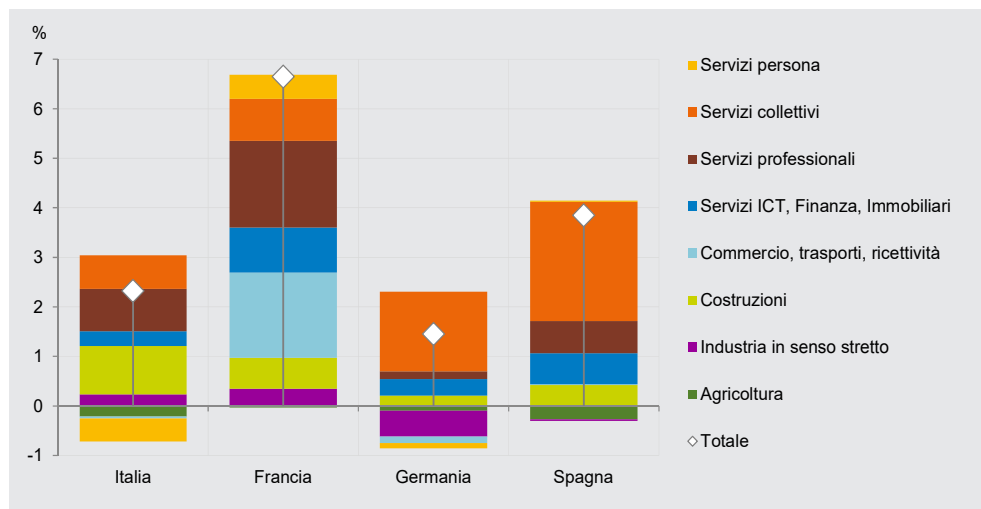
Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat, National Accounts
 (a) Produttività oraria misurata sul Pil (a sinistra) e sul valore aggiunto (a destra).

Nel 2023, anno in cui l'occupazione è cresciuta più velocemente del Pil, il valore aggiunto per ora lavorata è diminuito in Italia dell'1,2 per cento, per effetto di un'evoluzione negativa in quasi tutte le branche di attività. Un andamento simile ma meno pronunciato si è prodotto in Germania, mentre in Spagna è aumentato dello 0,8 per cento.

Tra il 2019 e il 2023 l'occupazione è cresciuta del 6,6 per cento in Francia, del 3,8 in Spagna, del 2,3 in Italia e dell'1,5 per cento in Germania. In tutte e quattro le maggiori economie europee il comparto dei servizi collettivi ha dato un contributo sostanziale alla crescita, riflettendo anche la comune tendenza al rafforzamento dell'assistenza sanitaria e sociale indotto dalla pandemia da COVID-19. Questo apporto è stato particolarmente rilevante in Spagna (2,4 punti percentuali, pari a oltre il 60 per cento della crescita dell'occupazione) e Germania (1,6 punti, più dell'intera crescita), e significativo anche in Francia (0,8 punti) e Italia (0,7 punti). In Francia, i principali contributi sono venuti dall'aggregato di Commercio, logistica e ricettività, e da quello dei Servizi professionali e alle imprese (1,7 punti ciascuno) nonché, a distanza, dell'aggregato di Servizi di informazione e comunicazione, Finanza e Attività immobiliari (0,9 punti). I Servizi professionali e alle imprese sono cresciuti notevolmente anche in Italia (con un contributo di 0,9 punti). Il nostro Paese in questo periodo si distingue anche per la crescita dell'occupazione nelle Costruzioni: +16,2 per cento, sostenuta dall'introduzione delle detrazioni fiscali per le ristrutturazioni edilizie, con un contributo positivo di un punto percentuale, mentre i Servizi alla persona hanno sottratto mezzo punto. Quest'ultimo comparto, come quello dei servizi di Alloggio e ristorazione, ha subito in misura notevole l'impatto della pandemia. Nel 2023, in Italia, si ridimensiona l'apporto delle Costruzioni, mentre si amplia quello del settore pubblico, al quale ha verosimilmente contribuito l'avvio dei progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).



Figura 2.2 Occupati per settore di attività economica e totale delle attività economiche nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2019 e 2023 (variazioni e punti percentuali)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, National Accounts

2.1.2 I cambiamenti delle caratteristiche dell'occupazione tra il 2019 e il 2023

L'analisi dell'occupazione tramite l'*input* di lavoro desunto dai Conti Nazionali può essere approfondita guardando ai cambiamenti delle sue caratteristiche, descritti dai risultati della Rilevazione sulle forze di lavoro. In generale, l'aumento del numero di occupati appare ancora più significativo se letto in relazione agli effetti della dinamica demografica e alla maggior partecipazione della popolazione al mercato del lavoro, osservata in tutte le fasce di età. La crescita del tasso di attività del 2023 rispetto al 2019 ha riguardato principalmente la componente adulta: per le donne, +2 punti nella classe 25-54 anni e +2,7 in quella 55-64; per gli uomini +1 e +2,6 punti, rispettivamente. Il tasso di occupazione della popolazione in età di lavoro (15-64 anni) nel 2023 ha raggiunto il 61,5 per cento, guadagnando 2,4 punti percentuali rispetto al 2019 sia per gli uomini (al 70,4 per cento) sia per le donne (al 52,5 per cento). Nonostante la fase di crescita sostenuta dell'occupazione degli ultimi tre anni, rispetto al 2019 i differenziali di genere sulla popolazione in età di lavoro sono rimasti stabili a 17,9 punti.

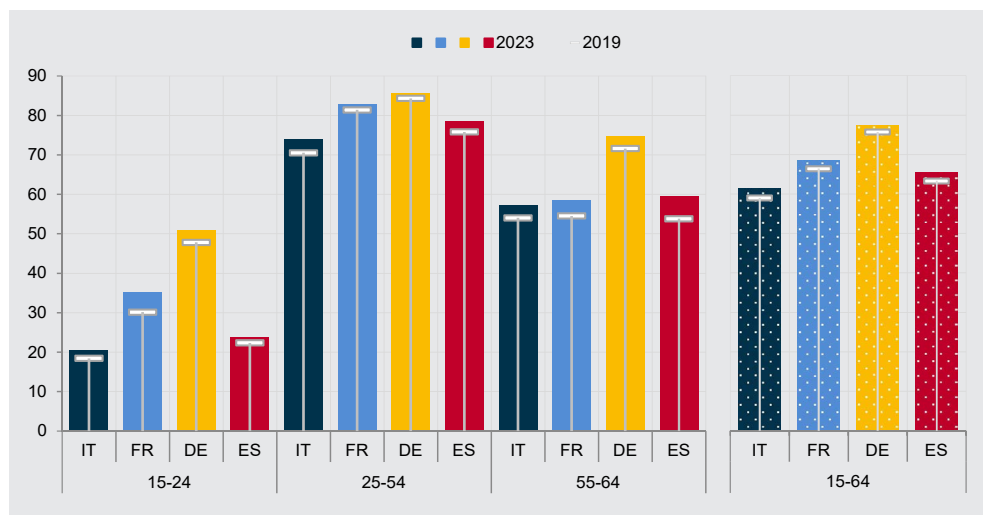
Nel confronto con gli altri principali paesi europei il mercato del lavoro italiano presenta ancora un notevole ritardo in termini di partecipazione. Nel 2023, il tasso di inattività della popolazione di 15-64 anni (33,3 per cento) resta il più alto della media dei Paesi dell'Ue27 (25,0 per cento) con un divario che per le donne è di circa 13 punti percentuali.

Tra il 2019 e il 2023 il tasso di occupazione in Italia (+2,4 punti percentuali) è cresciuto più che in Germania (+1,7 punti), Francia (+2,0 punti) e Spagna (+2,1 punti). Tuttavia, rimane inferiore di ben 15,9 punti rispetto al tasso di occupazione in Germania, ma anche rispetto ai valori osservati per Francia e Spagna (-6,9 e -3,9 punti rispettivamente) (Figura 2.3). Il divario con la Germania è particolarmente evidente in corrispondenza dei più giovani (-30,5 punti) e della classe di età 55-64 (-17,4 punti). Nella classe di età centrale (tra 25 e 54 anni) il differenziale si amplifica, invece, nei confronti di Francia (-8,9 punti) e Spagna (-4,6 punti).

Il divario nei tassi di occupazione dell'Italia rispetto alla media Ue27 può essere integralmente ricondotto alla debolezza del mercato del lavoro delle regioni del Mezzogiorno (nel 2023 il 48,2 per cento di occupati rispetto al 70,4 della media Ue27) e della componente femminile dell'occupazione (il 52,5 per cento a fronte del valore 65,8). Le regioni del Nord mostrano tassi di



Figura 2.3 Tasso di occupazione per classi di età nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2019 e 2023 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Labour Force Survey

occupazione in linea con quelli medi europei (69,4 per cento) o addirittura superiori per la componente maschile (76,3 per cento rispetto al 75,1). A livello territoriale rispetto al 2019 la ripresa dell'occupazione ha interessato tutto il Paese, con un aumento più accentuato nel Mezzogiorno, soprattutto per la componente maschile (+3,9 punti rispetto a +2,4 della media nazionale).

La dinamica demografica (che ha determinato una contrazione della popolazione tra i 15 e i 34 anni) e l'andamento positivo dell'occupazione hanno portato a una riduzione del tasso di disoccupazione¹. Nel 2023, per l'insieme dei Paesi dell'Ue27 il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 6,0 per cento, il valore più basso mai registrato dal 2009. Il calo è stato particolarmente elevato nei paesi con livelli storicamente elevati, come Italia e Spagna. In particolare, nel nostro Paese il tasso di disoccupazione è passato dal 9,9 per cento del 2019 al 7,7 per cento del 2023.

Per quanto riguarda la qualità del lavoro, nel 2023, la crescita dell'occupazione ha riguardato soprattutto gli occupati a tempo pieno e indeterminato.

Nonostante questi progressi, l'Italia conserva una quota elevata di occupati in condizione di vulnerabilità lavorativa. Se l'utilizzo di forme di lavoro *part-time* non individua, di per sé, una condizione di vulnerabilità nel mercato del lavoro e, anzi, può essere un utile strumento di flessibilità e conciliazione, in Italia i dati più recenti sul *part-time* involontario mostrano una certa criticità (Figura 2.4, destra). Nel 2023, infatti, in Italia il 54,8 per cento dei lavoratori a tempo parziale tra 15 e 64 anni vorrebbe lavorare di più e l'incidenza sale fino al 69,3 per cento tra gli uomini (e fino al 74,2 nella fascia di età tra i 25 e i 54 anni), contro il 50,2 per cento per le donne, che sono la maggioranza. Inoltre, si osserva un netto gradiente territoriale: nel Mezzogiorno poco meno di nove uomini occupati *part-time* su dieci si trovano in questa condizione, a fronte di circa uno su due al Nord e poco più dei due terzi al Centro. Per le occupate la geografia del divario resta la stessa, ma con differenze di minore entità.

In Italia, la quota di occupati *part-time* è 17,6 per cento, simile a quella della media Ue27, superiore a quella di Francia e Spagna (rispettivamente, 16,6 per cento e 13,2 per cento) e di molto inferiore rispetto a quella della Germania (28,8 per cento); al contempo la riduzione dell'incidenza dei contratti a tempo parziale che si è avuta in Italia dall'inizio della ripresa è

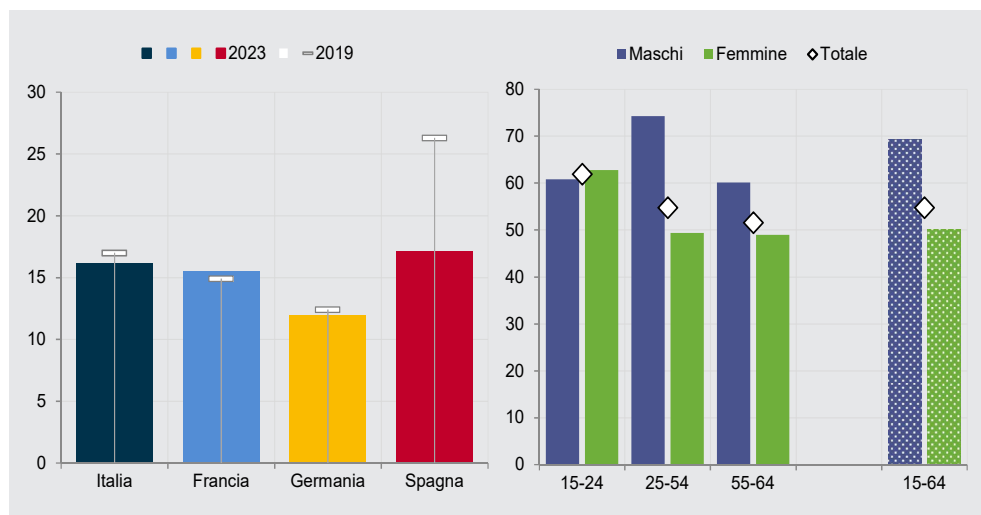
¹ Riferito alla popolazione di 15-74 anni.

decisamente più contenuta rispetto a questi paesi. Questo è vero in particolare per le donne, per le quali l'utilizzo del *part-time* si è ridotto di 2,9 punti a livello Ue27 e di 1,3 punti in Italia (dal 32,7 per cento del 2019 al 31,4 per cento nel 2023). Per gli uomini, la quota di occupati *part-time* è sensibilmente inferiore (7,4 per cento) e cala di 1,2 punti percentuali a fronte di una riduzione di 0,5 punti percentuali nella media Ue27. Questa tipologia di lavoro è più diffusa tra i giovani, soprattutto se donne; a livello territoriale si osserva una variabilità più accentuata per la componente maschile della classe 15-64 anni, con quote comprese tra il 5,7 per cento del Nord e il 9,8 per cento del Mezzogiorno.

Il discorso cambia se si considera la quota di *part-time* involontario. Anche nel 2022, ultimo anno disponibile a livello europeo, la maggior parte degli occupati di 15-64 anni a tempo parziale in Italia (il 57,9 per cento) si trova in questo regime orario non per libera scelta. Insieme alla Spagna (50,8 per cento), si tratta della quota più alta tra i maggiori *partner* europei. Francia e soprattutto Germania si collocano, invece, su quote ben inferiori (25,9 per cento e 6,1 per cento rispettivamente). Nel confronto europeo il fenomeno assume dimensioni più ampie tra gli uomini: in Italia e Spagna l'incidenza sale, rispettivamente, al 74,1 per cento e al 55,0 per cento, a fronte del 29,3 per cento della Francia e del 9,1 per cento della Germania. Rispetto al 2019, si registra comunque una riduzione con intensità diverse nei vari paesi: il calo è più accentuato in Francia (12,0 punti), mentre in Italia la diminuzione è di 7,7 punti percentuali, e in Germania di 3,1.

Nel 2023 è in calo rispetto al 2019 (-0,9 punti percentuali) anche l'incidenza del lavoro a termine tra i 15-64enni sul totale dei dipendenti nella stessa classe di età (il 16,1 per cento). Resta, tuttavia, una forte caratterizzazione per genere e soprattutto per età del contratto a tempo determinato, che è la forma con cui sono impiegati oltre la metà dei giovani di 15-24 anni e, in misura maggiore, le donne di tutte le età (17,7 per cento rispetto al 14,8 per cento del totale dei dipendenti maschi di 15-64 anni) (Figura 2.4).

Figura 2.4 Dipendenti a tempo determinato nelle maggiori economie dell'Ue27 (sinistra) e occupati in *part-time* involontario in Italia per sesso ed età (destra). Anni 2019 e 2023 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Istat su dati Eurostat, Labour Force Survey, e Istat, Rilevazione Forze di lavoro

In generale, in Italia, la quota dei dipendenti a termine sul totale dei dipendenti di 15-64 anni è più alta di quella osservata in Germania (11,9 per cento) e Francia (15,5 per cento), ma più bassa di quella della Spagna dove però, a differenza dell'Italia, si registra una riduzione im-



portante (dal 26,3 del 2019 all'attuale 17,1 per cento) sia per gli uomini sia per le donne, per effetto delle recenti norme che limitano l'uso dei contratti a termine². In Italia questa dinamica è meno evidente e, soprattutto, concentrata nella sola componente maschile dell'occupazione, mentre in quella femminile si registra una leggera crescita che ha riportato l'occupazione a termine delle donne ai livelli pre-pandemia.

2.2 L'ANDAMENTO DELLE RETRIBUZIONI E IL LAVORO A BASSO REDDITO

Nonostante i miglioramenti osservati sul mercato del lavoro negli ultimi anni, l'Italia conserva una quota molto elevata di occupati in condizioni di vulnerabilità economica. Tra i fattori che concorrono a questa condizione, si annovera innanzi tutto la crescita contenuta delle retribuzioni, il cui potere di acquisto si è ridotto negli ultimi anni a causa dell'inflazione. A incidere sulle basse retribuzioni concorrono la contenuta intensità lavorativa e la ridotta durata dei contratti, con la diffusione di tipologie contrattuali meno tutelate e di lavori atipici che coinvolge quote ancora elevate di donne, giovani e stranieri. Il confronto europeo, possibile sulla base dei dati sull'Indagine sul reddito e le condizioni di vita (Eu-Silc), che definisce lo *status* di lavoratore povero su base familiare, conferma il più alto rischio di povertà tra le famiglie residenti in Italia rispetto alla media europea.

2.2.1 L'andamento delle retribuzioni di fatto negli ultimi dieci anni

Negli ultimi dieci anni le retribuzioni lorde di fatto per dipendente in termini nominali hanno mostrato una crescita molto contenuta: dal 2013 al 2019 sono infatti aumentate a un tasso medio annuo dello 0,9 per cento. Nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria, le retribuzioni sono cadute del 4,3 per cento, mostrando però un deciso recupero nel biennio 2021-2022 (+6,5 e +5,1 per cento rispettivamente) e una crescita ulteriore del 2,5 per cento nel 2023. La dinamica salariale degli ultimi tre anni è il riflesso di diversi fattori: il recupero delle ore lavorate, la ricomposizione occupazionale a favore di posizioni a tempo indeterminato e, infine, gli incrementi retributivi concessi a seguito dell'episodio inflazionistico avviatosi a metà 2021.

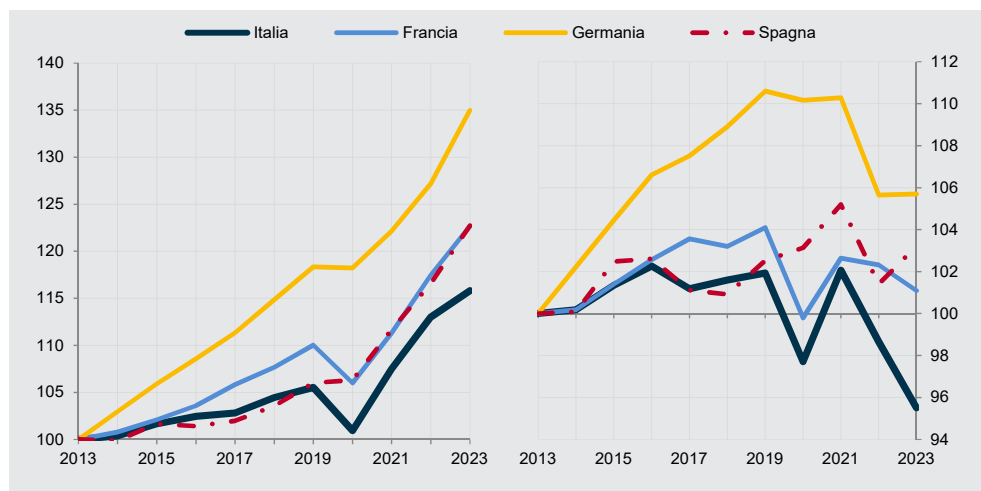
Tra il 2013 e il 2023, le retribuzioni lorde annue per dipendente in Italia sono aumentate complessivamente di circa il 16 per cento. Tale aumento rappresenta poco più della metà di quello registrato nella media Ue27 (+30,8 per cento) (Figura 2.5, sinistra); in particolare, Spagna e Francia mostrano una dinamica migliore (entrambe +22,7 per cento), e l'aumento osservato in Germania è ancora più elevato (+35,0 per cento). La crescita delle retribuzioni nelle quattro grandi economie europee è stata abbastanza omogenea nel 2022 (compresa tra il 4,1 per cento della Germania e il 5,6 della Francia), mentre nel 2023 in Italia è stata nettamente inferiore (2,5 per cento) rispetto a Francia (4,4), Spagna (5,3) e Germania (6,1).

L'analisi delle retribuzioni in termini reali³ mostra un divario ancora più ampio rispetto alle altre grandi economie e, nel 2023, l'Italia è l'unico paese con un livello medio inferiore al 2013. Nel confronto con tale annualità, il potere di acquisto delle retribuzioni lorde (Figura 2.5, destra) è cresciuto nella media Ue27 del 3,0 per cento, mentre in Italia è diminuito del 4,5; per Francia, Spagna e Germania le retribuzioni reali sono aumentate rispettivamente dell'1,1, del 3,2 e del 5,7 per cento. Se si guarda alla dinamica dell'ultimo biennio, caratterizzato da un'alta

- 2 Nel 2022 la Spagna ha adottato una riforma del lavoro che ha ridotto drasticamente i contratti a tempo determinato, limitandone l'uso soltanto ai casi di picchi temporanei di produzione e sostituzione di lavoratori in maternità o malattia.
- 3 Per la deflazione è stato utilizzato l'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i Paesi dell'Unione europea (IPCA).

inflazione, l'Italia presenta la dinamica peggiore in termini reali (-6,4 per cento rispetto al 2021) seguita dalla Germania (-4,1 per cento); perdite più contenute si osservano in Francia e in Spagna (rispettivamente -1,5 per cento e -1,9 per cento).

Figura 2.5 Retribuzioni lorde annue per dipendente nominali (sinistra) e reali (destra) nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2013-2023 (indice 2013=100)



Fonte: Eurostat, National Accounts

2.2.2 I dipendenti con basse retribuzioni annuali

Nel dibattito pubblico la povertà lavorativa è spesso associata al tema delle basse retribuzioni, che ne sono la manifestazione più diretta. Le disuguaglianze retributive sono il risultato della diversa combinazione delle componenti che determinano i profili retributivi annuali dei singoli lavoratori: la retribuzione oraria, l'intensità lavorativa mensile (le ore lavorate mensili) e la durata dei rapporti di lavoro (il numero di mesi di lavoro in ciascun anno)⁴.

Grazie al progressivo ampliamento della disponibilità dei registri statistici dell'Istat e alle opportunità di integrazione delle informazioni è possibile analizzare, per i dipendenti delle imprese private extra-agricole, l'andamento tra il 2015 e il 2022 delle retribuzioni lorde teoriche⁵, che permettono di mettere a fuoco le componenti strutturali della retribuzione, nonché le transizioni dei lavoratori dipendenti da e verso le aree a bassa retribuzione.

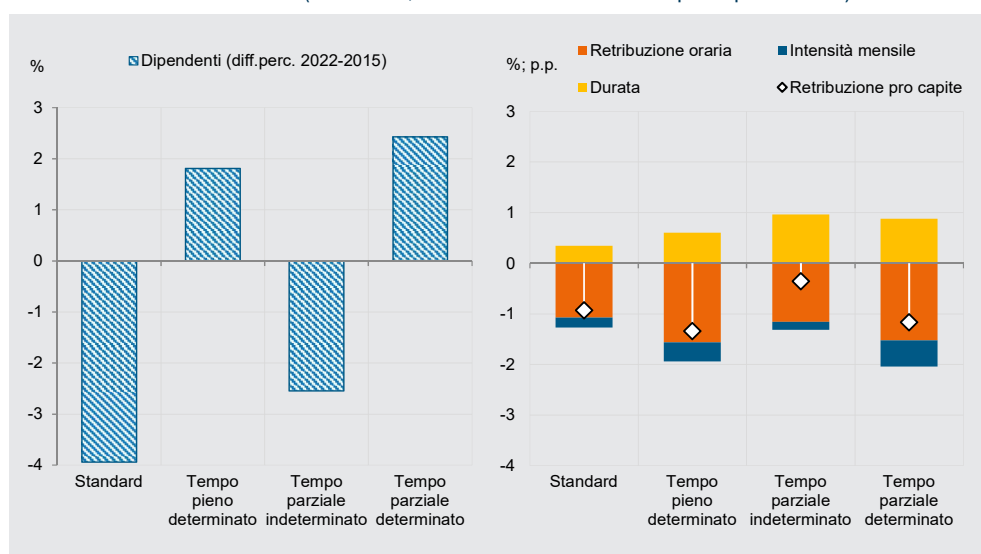
Tra il 2015 e il 2022, le retribuzioni annuali pro capite sono diminuite in termini reali, in larga parte per effetto dell'erosione provocata dalla dinamica dei prezzi al consumo, soprattutto nel

4 Questa analisi riprende, ampliandola temporalmente, quella condotta dall'Istat nel *Rapporto annuale 2022* con riferimento al solo 2021.

5 Limitatamente all'analisi condotta in questo paragrafo, con il termine retribuzione si fa riferimento alla retribuzione teorica che il lavoratore avrebbe percepito in assenza di eventi tutelati (sono esclusi i premi di produzione, gli importi dovuti per ferie e festività non godute, gli arretrati dovuti per legge o per contratto relativi ad anni precedenti, le voci retributive collegate all'effettiva prestazione lavorativa – ad esempio il lavoro straordinario, fermo restando invece l'inserimento di tutte le competenze ricorrenti normalmente presenti nella retribuzione mensile – indennità di turno, straordinario contrattualizzato e valori sottoposti a ordinaria contribuzione riferiti a *fringe benefit* ricorrenti). Si tratta di un valore al lordo sia dell'imposizione fiscale sia della contribuzione a carico del lavoratore. La scelta della retribuzione teorica ha l'obiettivo di mettere a fuoco le componenti strutturali della retribuzione. Inoltre, i dati differiscono da quelli analizzati relativamente alle retribuzioni di fatto per la diversa fonte utilizzata, per il perimetro di analisi (dipendenti del settore privato extra-agricolo nel caso delle retribuzioni teoriche e dipendenti del totale attività economiche per le retribuzioni di fatto) e per il diverso periodo di tempo preso in considerazione (2015-2022, nel primo caso e 2013-2023 nel secondo). L'analisi è realizzata con l'utilizzo congiunto dei flussi Uniemens dell'Inps e degli archivi nel Sistema Integrato dei Registri statistici dell'Istat.

2022 (Figura 2.6). Anche le variazioni osservate nella composizione dei dipendenti per tipo di contratto hanno svolto un ruolo importante nel determinare la diminuzione delle retribuzioni pro capite tra l'inizio e la fine del periodo: infatti, le tipologie contrattuali a tempo indeterminato (a tempo pieno e parziale) mostrano un calo più contenuto dei livelli retributivi, ma il loro peso si è ridotto progressivamente. Nel 2022, l'incidenza delle posizioni di lavoro standard (a tempo pieno e indeterminato) rispetto al 2015 ha perso circa 4 punti percentuali in termini di dipendenti, e quella delle posizioni *part-time*, sempre a tempo indeterminato, si è ridotta di circa 2,5 punti percentuali. L'incremento del numero e del peso relativo dei dipendenti a tempo determinato è andato di pari passo con la riduzione delle retribuzioni orarie (fin dai primi anni del periodo osservato) e dell'intensità dei rapporti di lavoro.

Figura 2.6 Dipendenti (15-64 anni) delle imprese extra agricole (sinistra), retribuzioni pro capite teoriche in termini reali e contributi delle componenti della retribuzione per tipo di contratto. Anni 2015 e 2022 (differenze, variazioni medie annue e punti percentuali)



Fonte: Istat, Registro di base degli individui, Registro Asia Imprese (fino al 2021) e Registro dei redditi; Inps, Uniemens

In generale, nel periodo in esame, la tendenza alla riduzione delle retribuzioni pro capite reali può essere perciò associata alla crescente diffusione di tipologie contrattuali meno tutelate e a bassa intensità lavorativa, alle quali si è aggiunta negli ultimi anni l'erosione esercitata dalla crescita dell'inflazione.

Seguendo prassi diffuse in letteratura, l'insieme dei dipendenti a bassa retribuzione è stato circoscritto considerando l'operare di due soglie distinte, definite in base al livello mediano delle retribuzioni annuali e di quelle orarie⁶. Una quota consistente di dipendenti, e piuttosto stabile nel tempo, si colloca in aree a bassa retribuzione, soprattutto al di sotto della soglia annuale: ciò avviene non tanto e non solo a causa di una bassa retribuzione oraria, quanto piuttosto per insufficienti intensità e durata dei rapporti di lavoro.

Nel corso degli anni, un'ampia porzione di dipendenti ha sperimentato almeno un periodo di bassa retribuzione. È successo infatti al 59 per cento dei dipendenti con esperienze di lavoro dipendente tra il 2015 e il 2022 (9,8 milioni) che hanno sperimentato almeno un anno a bassa

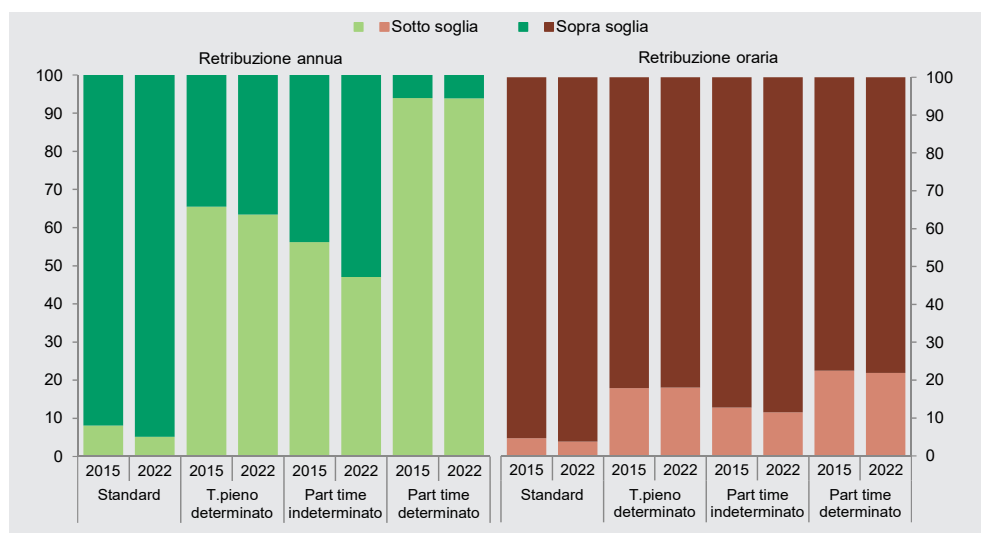
⁶ La soglia della retribuzione annuale è stata posta pari al 60 per cento del valore mediano. La soglia della retribuzione oraria è stata posta pari ai due terzi della mediana ed è calcolata sui soli rapporti di lavoro standard al netto degli apprendisti. Nel 2022 la soglia relativa alla retribuzione annuale a prezzi correnti risulta poco al di sopra di 12 mila euro, quella oraria si colloca intorno a 8,5 euro.

retribuzione annuale, mentre il 24,5 per cento (4,1 milioni) è finito almeno una volta sotto la soglia della retribuzione oraria.

Prendendo come riferimento il 2022, poco meno del 30 per cento dei dipendenti (4,4 milioni, +466 mila rispetto al 2015 ma con una riduzione in termini relativi di un punto percentuale) si colloca nella fascia a bassa retribuzione annuale. L'incidenza dei sotto-soglia è maggiore per i dipendenti con contratti non standard, soprattutto a termine, con quote che superano il 90 per cento per quelli a tempo parziale (Figura 2.7). Giovani, donne e stranieri – le figure più frequenti proprio nei contratti non standard – sono gli individui che più si associano a criticità retributive.

Se si tiene conto dei legami familiari, per le famiglie dove sono presenti dipendenti sotto la soglia della retribuzione annuale (35 per cento del totale delle famiglie con dipendenti) la probabilità di finire nel quinto di reddito più povero è pari al doppio rispetto al resto delle famiglie con dipendenti. Queste famiglie, inoltre, registrano una presenza significativa anche nel secondo quinto⁷.

Figura 2.7 Dipendenti di 15-64 anni per retribuzione annua e oraria e tipologia contrattuale. Anni 2015 e 2022 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Registro di base degli individui, Registro Asia Imprese (fino al 2021) e Registro dei redditi; Inps, Uniemens

L'analisi longitudinale dei dipendenti tra il 2015 e il 2022 consente di evidenziare le transizioni da e verso le aree a bassa retribuzione. Coloro che hanno avuto esperienze di lavoro dipendente extra-agricolo nel periodo sono in tutto 16,5 milioni (dei quali circa 12,9 milioni figurano tra i dipendenti nel 2022). La coorte dei dipendenti con segnali di occupazione in tutti gli anni del periodo osservato (dipendenti persistenti) è la più numerosa (7,7 milioni) e quella con retribuzioni pro capite orarie e annuali più elevate. I dipendenti con segnali continuativi dal 2019 (2,6 milioni), pur partendo da livelli retributivi assai modesti, mostrano una notevole dinamica delle retribuzioni annuali. Il resto delle coorti dei dipendenti (6,3 milioni) presenta invece dinamiche retributive più irregolari, essenzialmente caratterizzate da modeste retribuzioni, soprattutto annuali.

La coorte dei dipendenti persistenti, caratterizzati da maggiore stabilità dei rapporti di lavoro, è composta in netta prevalenza da adulti e maschi, con una presenza relativamente modesta di stranieri e di laureati (per un effetto legato all'età).

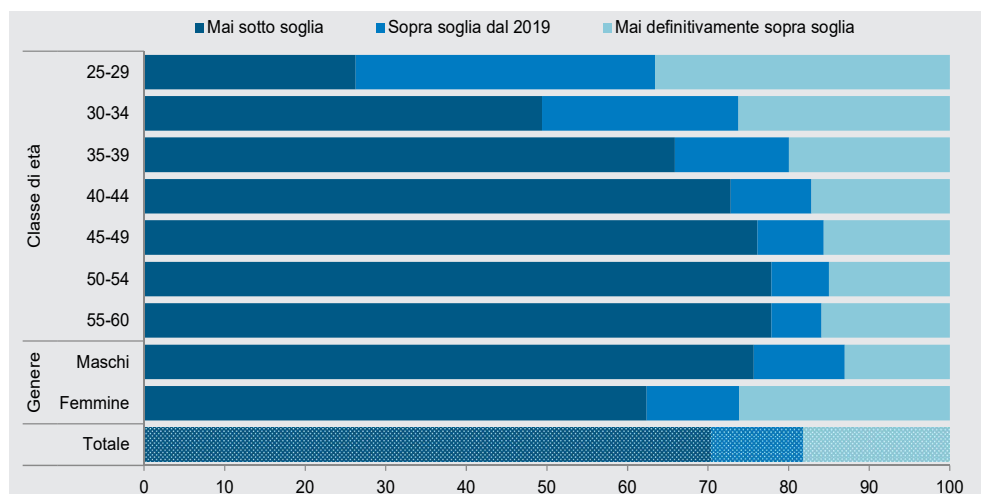
⁷ Per ciascuna famiglia è stata considerata la somma dei redditi individuali di tutti i suoi componenti e l'ammontare è stato poi diviso per un coefficiente familiare in base alla scala di equivalenza OCSE-modificata, al fine di tenere conto della diversa composizione delle famiglie.



Coloro che hanno sperimentato periodi di bassa retribuzione annuale tra il 2015 e il 2022 sono poco meno di 2,3 milioni e rappresentano circa il 30 per cento del totale dei persistenti, con una quota di donne, giovani e stranieri nettamente più elevata⁸. Poco meno del 40 per cento di questi è riuscito a emanciparsi dalla bassa retribuzione annuale e a raggiungere questo risultato stabilmente a partire dal 2019, soprattutto grazie all'incremento dell'intensità dei rapporti di lavoro. Gli altri, nella maggior parte dei casi con contratti *part-time* a tempo indeterminato, hanno visto a partire dal 2018 un peggioramento delle loro retribuzioni riconducibile alla riduzione della durata e dell'intensità mensile dei contratti; nel 2022, questi individui sono stati i più colpiti dall'episodio inflazionistico e la loro retribuzione oraria è tornata al di sotto del livello del 2015.

Infine, sempre con riferimento ai dipendenti persistenti tra il 2015 e il 2022, circa tre quarti dei giovani di 25-29 anni nel 2022 (che avevano perciò 18-22 anni nel 2015) hanno sperimentato annualità sotto la soglia della retribuzione annuale (Figura 2.8). Le donne hanno percepito più frequentemente degli uomini retribuzioni sotto la soglia, con maggiori difficoltà a uscire da questa condizione per effetto essenzialmente dalla diffusione di rapporti di lavoro *part-time*. Dal momento che la dinamica delle retribuzioni è stata sistematicamente più debole proprio per la componente femminile, i divari retributivi tra i generi si sono accentuati nel periodo in esame non solo con riferimento alla retribuzione oraria ma anche, a complemento, con riferimento all'intensità dei rapporti di lavoro.

Figura 2.8 Dipendenti con segnali retributivi persistenti per classi di età e genere, secondo la posizione rispetto alla soglia della retribuzione annuale nel periodo 2015-2022 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Registro di base degli individui, Registro Asia Imprese (fino al 2021) e Registro dei redditi; Inps, Uniemens

2.2.3 La povertà lavorativa in Italia e nelle maggiori economie europee

Secondo i dati dell'Indagine sul reddito e le condizioni di vita (Eu-Silc), nel 2022 i lavoratori che vivono in una famiglia a rischio di povertà⁹ nell'Ue27 costituiscono l'8,5 per cento del totale. La povertà lavorativa, valutata su base familiare, rappresenta una sfida particolarmente

8 Del resto, donne, giovani e stranieri sono in generale le categorie maggiormente associate agli eventi retributivi sotto-soglia (quasi il 70 per cento delle donne e oltre l'80 per cento di giovani e stranieri). Sono caratterizzate da un'elevata composizione femminile anche le coorti di dipendenti senza contratto nel 2022, specialmente nei segmenti con eventi di bassa retribuzione, a segnalare una tendenza specifica a subire interruzioni contrattuali anche durature.

9 Per la definizione di rischio di povertà lavorativa si può consultare il Glossario.

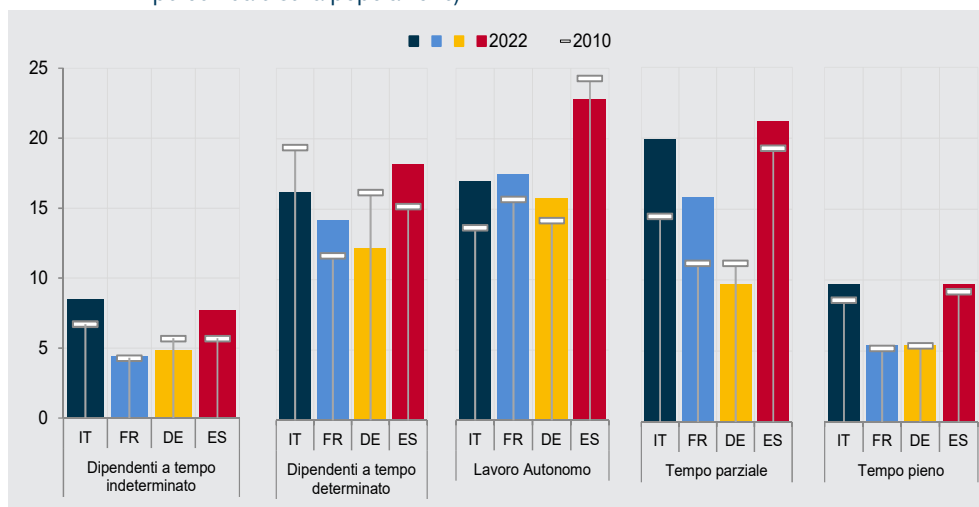
importante per l'Italia a fronte del ritardo osservato rispetto alla media europea nei tassi di occupazione (cfr. par. 2.1). Negli ultimi anni la quota di occupati a rischio di povertà in Italia è aumentata costantemente, passando dal 9,5 per cento del 2010 all'11,5 per cento del 2022 e il divario rispetto alla media Ue27 è cresciuto. Nel confronto con i maggiori *partner* europei, solo in Spagna la quota di lavoratori a rischio di povertà supera quella osservata in Italia (11,7 per cento), anche se il differenziale si è progressivamente ridotto nel tempo fino quasi ad azzerarsi. Francia e Germania, con quote pari rispettivamente a 7,5 per cento e 7,2 per cento nel 2022, si posizionano, invece, sempre sotto la media europea.

Il livello di istruzione è sicuramente uno dei fattori che contribuisce a determinare la stabilità economica degli individui: più basso è il titolo di studio conseguito, maggiore è la probabilità di guadagnare un reddito basso e, quindi, di essere lavoratori poveri. In Italia, nel 2022 il rischio di povertà degli occupati con istruzione primaria raggiunge il 18,7 per cento a fronte del 5,1 per cento di quelli in possesso di un titolo di istruzione terziaria. Divari analoghi si riscontrano in Germania, Francia e Spagna, anche se i vantaggi dei più istruiti, in termini di minore rischio di povertà lavorativa, sono maggiori in Francia e Germania rispetto a quanto rilevato in Italia e Spagna.

Un fattore individuale determinante per il rischio di povertà è, inoltre, la cittadinanza. Se si concentra l'attenzione sul nostro Paese, nel 2022 i lavoratori di nazionalità italiana hanno un rischio di povertà di quasi 15 punti percentuali inferiore a quello degli stranieri; tale distacco supera i 18 punti se i lavoratori stranieri provengono da un paese non appartenente all'Ue27.

Anche l'intensità e la precarietà del lavoro sono fattori significativi: il rischio di povertà raddoppia se si lavora *part-time*, se si ha un contratto a tempo determinato o un lavoro autonomo. Nel 2022, infatti, l'incidenza tra gli occupati con contratto *part-time* è il doppio di quella osservata tra chi lavora a tempo pieno (19,9 per cento contro 9,7 per cento); un rapporto analogo si registra confrontando il livello tra i dipendenti con contratto a termine (16,2 per cento) rispetto a quello rilevato tra chi possiede un contratto a tempo indeterminato (8,5 per cento). Infine, il rischio di povertà è più elevato della media tra i lavoratori autonomi (17,0 per cento) (Figura 2.9).

Figura 2.9 Rischio di povertà degli individui occupati per carattere dell'occupazione e regime orario nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2010 e 2022 (incidenza percentuale sulla popolazione)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, User database dell'Indagine Eu-Silc



La povertà lavorativa è legata anche alla composizione familiare. Nel nostro Paese vivere in famiglie nelle quali sono presenti minori comporta un rischio di povertà maggiore, con una percentuale che supera il 20 per cento nel caso di famiglie monogenitori. In Germania, invece, la presenza o meno di minori, non sembra influenzare particolarmente il rischio di povertà lavorativa, contrariamente a quanto si rileva in Spagna e, in misura minore, in Francia.

2.3 ISTRUZIONE E FORMAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

2.3.1 Lo sviluppo del capitale umano e il suo ruolo nell'occupazione

Negli ultimi due decenni in Italia l'istruzione mostra progressi continui, sebbene permangano forti differenze sociali e territoriali nei livelli di apprendimento, che si sono ampliate nel periodo di didattica a distanza resa necessaria dalla pandemia¹⁰.

Tra il 2002 e il 2022, la quota di 20-24enni che hanno al più la licenza media si è dimezzata, dal 30,4 al 14,9 per cento (il divario con l'Ue27 si è ridotto da 7,2 a 1,5 punti percentuali). Risultati simili si osservano per la dispersione scolastica esplicita¹¹, scesa dal 24,2 all'11,5 per cento, avvicinando l'Italia alla media europea e all'obiettivo comunitario del 9 per cento entro il 2030 (già raggiunto per le ragazze con il 7,6 per cento, mentre è più distante per i ragazzi con il 13,1 per cento). Negli stessi anni, la quota di 20-24enni con un almeno un diploma è salita dal 69,6 all'85,1 per cento, annullando il divario di oltre 7 punti con l'Ue27. Tra i 25-34enni, la percentuale di giovani con un titolo terziario è aumentata in misura ancora maggiore, dal 12,2 al 29,2 per cento. In questo caso, tuttavia, il ritardo con la media Ue27 (passata, per i giovani laureati, dal 23,1 al 42,0 per cento) si è leggermente accresciuto.

Tra il 2013 e il 2021, in Italia, l'andamento delle quote di diplomati con laurea triennale o equivalente (ISCED 6) rispetto alla popolazione tra i 20 e i 29 anni ha mantenuto gli stessi livelli e profili di crescita osservati in Francia, Germania, e Spagna. L'Italia si trova in posizione intermedia tra il massimo della Francia e il minimo della Germania per i diplomati di laurea magistrale o a ciclo unico (ISCED 7), pure in crescita, mentre è in ultima posizione e in arretramento per dottorati o specializzati (ISCED 8) (Figura 2.10).

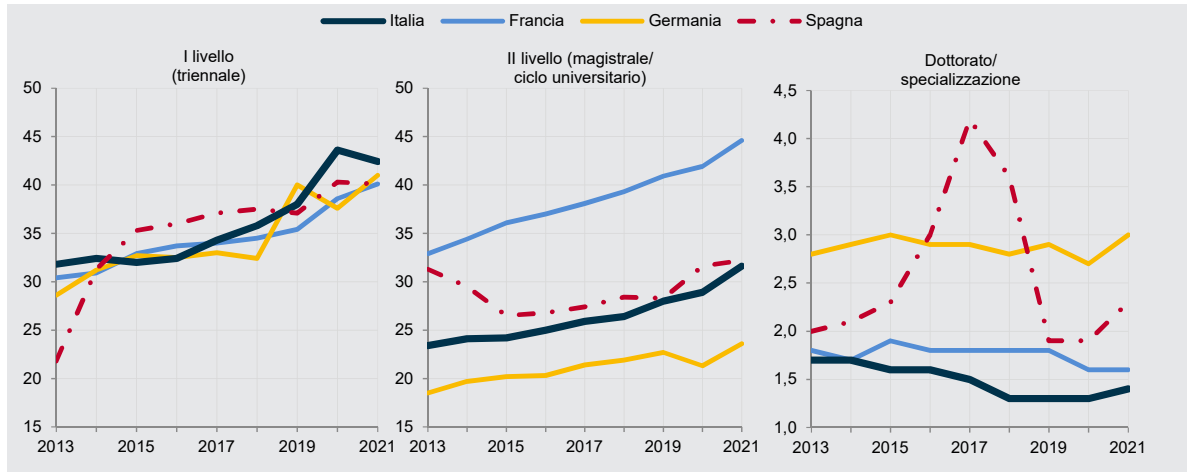
Nonostante i progressi, nel 2022 il livello complessivo di istruzione della popolazione tra i 25 e i 34 anni resta mediamente inferiore rispetto ai paesi considerati, per effetto – come in Spagna – di una percentuale ancora elevata di giovani con al più la licenza media (22 per cento, a fronte di circa l'11 per cento in Francia), e per la scarsa diffusione dei titoli universitari di ciclo breve, per lo più di carattere tecnico, una realtà consolidata in Francia e Spagna, ma tuttora irrilevante in Germania e in Italia (ISCED 5; in Italia erogati dagli ITS).

In tutti e quattro i paesi, si osserva il vantaggio femminile, anche se tra le donne si rileva un'incidenza inferiore negli orientamenti curriculari nelle discipline scientifiche. In Italia, in particolare,

10 Si tratta di un fenomeno osservato nella maggioranza dei paesi (cfr. OECD, 2023). La dispersione scolastica implicita (cfr. Glossario) registrata da INVALSI tra il 2019 e il 2021 è salita dal 7,5 al 9,8 per cento, diminuendo però all'8,7 per cento nel 2023. Nonostante il recupero, in particolare nelle regioni dove l'incidenza era più elevata, questa resta pari al 19 per cento in Campania, al 15,9 in Sardegna, al 13,6 in Sicilia (sulla *povertà educativa*, cfr. par. 4.2.4). Si segnala, in positivo, che la quota di giovani tra i 15 e i 29 anni non più inseriti in un percorso scolastico o formativo e non impegnati in un'attività lavorativa (i NEET - *Not in Education, Employment, or Training*), che nel 2019 era pari al 22,3 per cento, dopo essere risalita di un punto durante la pandemia è scesa al 19 per cento nel 2022 e al 16,1 per cento nel 2023, con una riduzione del divario con l'Ue27 da 9,5 a 4,9 punti in quattro anni.

11 La percentuale di persone di 18-24 anni con al più il diploma di scuola secondaria di primo grado (licenza media), che non sono inserite in un percorso di istruzione o formazione.

Figura 2.10 Diplomati universitari in rapporto alla popolazione nelle maggiori economie dell'Ue27, per livello di istruzione terziario. Anni 2013-2021 (per mille giovani di 20-29 anni) (a)

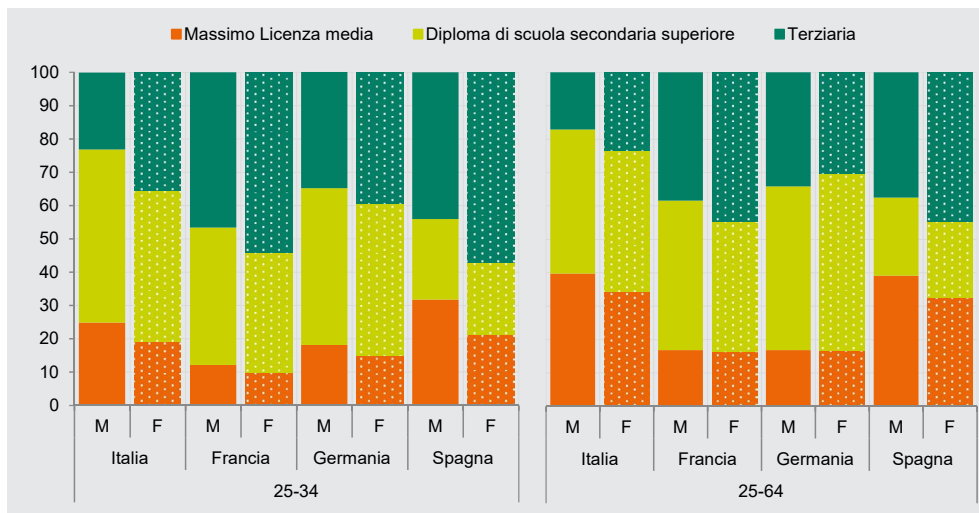


Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Labour Force Survey
(a) Flussi lordi, riferiti cioè all'intera popolazione, e senza distinguere il caso di doppi titoli dello stesso livello.

nel 2021 le donne che hanno conseguito un titolo di primo livello sono state il 50 per cento in più degli uomini, e un quarto in più per i diplomi magistrali. Considerando l'aggregato dei diplomi magistrali nelle aree delle scienze fisiche e naturali, matematiche, statistiche, ingegneristiche, delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) e della salute, a fronte di incidenze intorno al 40 per cento delle lauree, simili tra Italia, Francia, Germania e Spagna, queste salgono al 50 per cento o più tra gli uomini, e scendono al 30-35 per cento tra le donne (in Italia, il 34,1).

Il divario rispetto agli altri paesi è maggiore se si considera la popolazione in età di lavoro tra i 25 e i 64 anni. In questo caso, l'Italia sconta la minore scolarizzazione delle fasce più mature e più numerose: nel 2022, aveva conseguito al più la licenza media il 37 per cento dei 25-64enni (era il 55,9 nel 2002), un valore poco superiore rispetto alla Spagna (35,8 per cento), ma più che doppio rispetto a Francia e Germania (16,7 e 16,8 per cento) (Figura 2.11).

Figura 2.11 Popolazione di 25-34 anni e di 25-64 anni per livello di istruzione nelle maggiori economie dell'Ue27. Anno 2022 (composizioni percentuali)

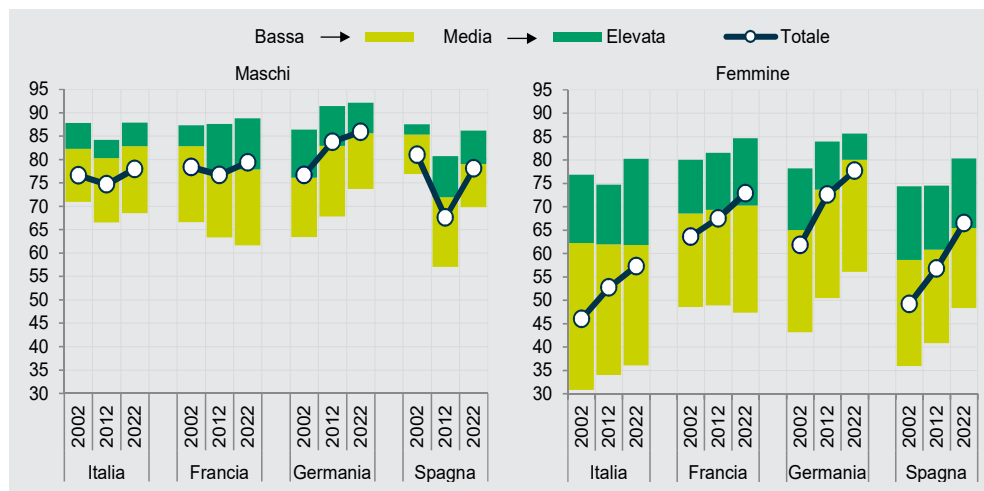


Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Labour Force Survey



Lo sviluppo del capitale umano ha un ruolo fondamentale per l'inclusione sociale, in primo luogo quella che si realizza attraverso l'occupazione. Il premio dell'istruzione sui tassi di occupazione in Italia è particolarmente ampio nella popolazione femminile, mentre è ridotto e simile agli altri paesi per quella maschile (Figura 2.12).

Figura 2.12 Tassi di occupazione tra 25 e 64 anni per genere e livello di istruzione nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2002, 2012 e 2022 (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Labour Force Survey
 (a) Le barre indicano l'entità del differenziale (premio) tra un livello e l'altro. I livelli di istruzione corrispondono a: Bassa = al più licenza media inferiore (ISCED 0-2; tasso sotto la barra inferiore); Media = diploma secondario superiore (ISCED 3-4; tasso sotto la barra superiore); Elevata = titolo universitario o equivalente (ISCED 5-8; tasso sopra la barra superiore).

Nel 2022, il tasso di occupazione femminile in Italia è del 57,3 per cento (inferiore rispetto a Francia, Germania e Spagna, nonostante la crescita di oltre 11 punti rispetto al 2021), con differenze significative per livello di istruzione: dal 36 per cento delle donne con al più la licenza media inferiore (inferiore rispetto a Francia, Germania e Spagna, nonostante la crescita di oltre 11 punti rispetto al 2021), fino all'80,2 per cento delle donne con un titolo terziario (ulteriori 18,4 punti); un valore, quest'ultimo, analogo a quello spagnolo, inferiore di pochi punti percentuali rispetto alla Francia e alla Germania, e superiore al dato generale maschile italiano per la stessa fascia di età (78 per cento). La differenza nei tassi di occupazione femminile tra formazione universitaria e secondaria è la più ampia tra le maggiori economie dell'Ue27, ed è leggermente cresciuta nel tempo (sull'assorbimento dei laureati da parte del sistema economico nell'ultimo decennio, cfr. par. 2.5).

2.3.2 Le professioni

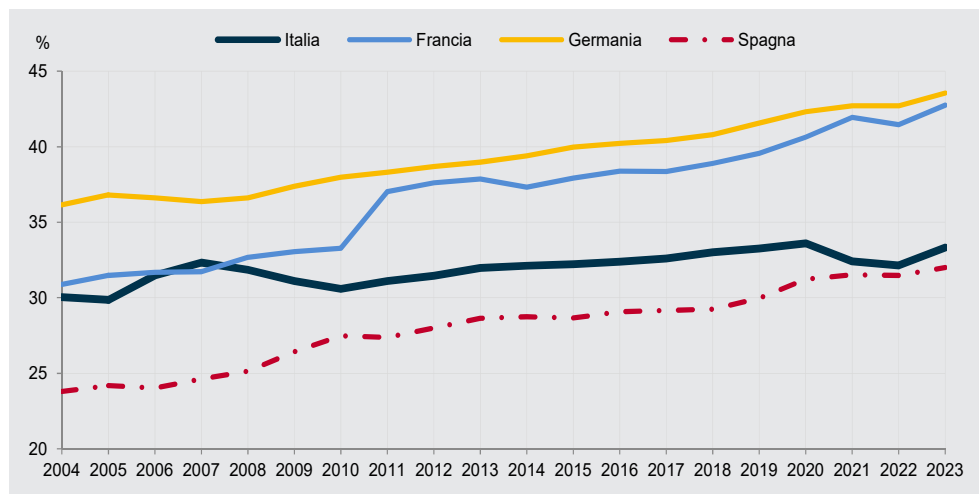
Nel 2023, in Italia gli occupati nelle professioni intellettuali, scientifiche e tecniche¹² rappresentavano il 33,3 per cento del totale: un'incidenza appena superiore rispetto alla Spagna (32,0 per cento) e di circa 10 punti inferiore alla Francia (42,7 per cento) e alla Germania (43,6 per cento). La crescita del peso di questo aggregato nel nostro Paese è stata molto lenta (3,3 punti percentuali rispetto al 2004) a confronto delle altre grandi economie europee (Figura 2.13).

Una lettura complementare, che abbraccia uno spettro più ampio, è offerta dalle stime sulle risorse umane in scienza e tecnologia (*Human Resources in Science and Technology - HRST*), un insieme in cui si considerano le persone con titolo universitario e/o occupate nelle professioni specialistiche e tecniche.

12 Professioni comprese nel secondo e terzo grande gruppo ("professionisti", e "tecnici e assimilati") della classificazione internazionale ISCO.



Figura 2.13 Occupati nelle professioni specialistiche e tecniche (ISCO 2-3) nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2004-2023 (valori percentuali) (a) (b)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Labour Force Survey

(a) Occupati al netto delle forze armate.

(b) Dal 2018 i dati corrispondono alla nuova serie di Labour Force Survey.

Nel 2023, le HRST di età compresa tra i 25 e i 64 anni sono quasi 9 milioni e 900 mila in Italia, con un incremento del 5,0 per cento rispetto al 2022¹³. Tra il 2004 e il 2020, l'incidenza sul totale della popolazione attiva è cresciuta gradualmente, dal 32,4 per cento al 38,0 per cento, per poi scendere di un punto percentuale nel 2021 e recuperare pienamente nel 2023 (38,9 per cento) (Figura 2.14, sinistra).

I progressi nell'istruzione universitaria nel corso degli ultimi venti anni si sono riflessi direttamente sulla crescita e sulla composizione interna dell'aggregato delle HRST. Infatti, mentre la quota degli occupati in professioni specialistiche e tecniche nel loro complesso (a prescindere dal titolo di studio) è cresciuta molto poco, dal 29,0 al 31,5 per cento, la componente non laureata è scesa dal 17,9 al 13,5 per cento, il *nucleo*, ovvero le persone occupate in professioni specialistiche e tecniche e contemporaneamente in possesso di una laurea, tra il 2004 e il 2023 è cresciuto dall'11,1 per cento al 18,0 per cento. Nello stesso periodo, l'aggregato composto dalle persone che, pur avendo conseguito una laurea, non svolgono una professione tecnico/specialistica o non sono occupate (HRST - solo istruzione) è cresciuto di 4 punti percentuali (dal 3,4 al 7,4 per cento).

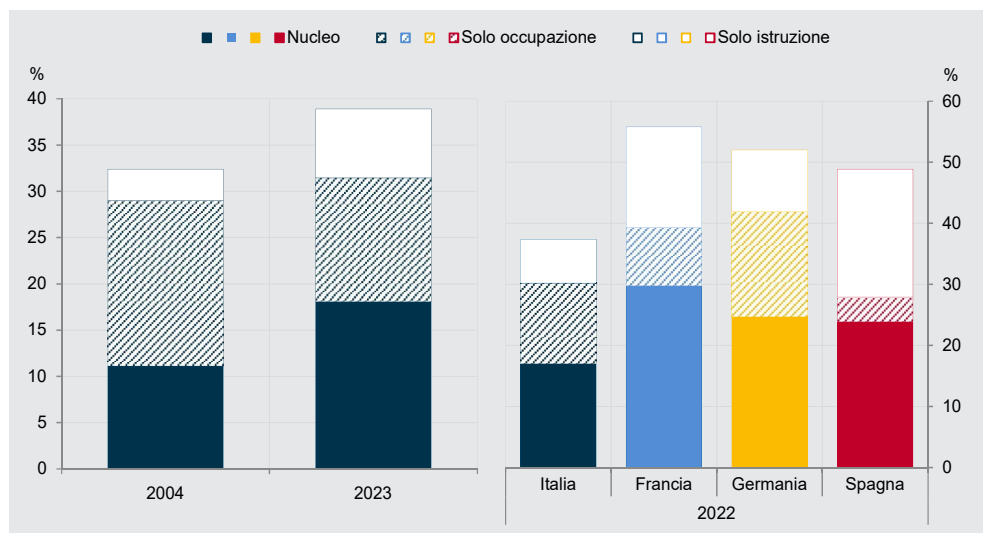
Si tratta, in questo caso, di risorse che, seppure in possesso di un titolo di studio accademico, sono in cerca di occupazione (0,9 per cento) o occupate in professioni non specialistiche/tecniche (6,5 per cento). Di esse, il 15,4 per cento svolge una professione di tipo imprenditoriale o dirigenziale, dunque altamente qualificata (grande gruppo 1 - *Dirigenti*); la quota più consistente svolge professioni impiegatizie o del commercio e servizi (47,2 per cento e 20 per cento rispettivamente); e, infine, il restante 17,4 per cento è occupato in professioni meno qualificate (sul *mismatch*, cfr. par. 2.3.3).

D'altra parte, anche in ragione della quota più modesta di laureati nella popolazione attiva, nel 2022 (anno più recente per il quale i dati sono disponibili) l'Italia è in ultima posizione tra le maggiori economie dell'Ue27 per numero di persone in possesso di una laurea e che risultano occupate in professioni specialistiche e tecniche (*nucleo*), con un divario di 12,8

¹³ I dati europei su *Human Resources in Science and Technology* (Eurostat, Labour Force Survey) sono fermi al 2022. Per un confronto con le maggiori economie dell'Ue27, cfr. Istat, *Rapporto annuale 2023. La situazione del Paese*, Capitolo 2.

punti percentuali rispetto alla Francia e tra 7 e 8 punti rispetto a Spagna e Germania (Figura 2.14, destra). Si registrano incidenze più alte negli altri paesi, in particolare in Spagna, per la componente HRST della sola istruzione. Al contrario, per la componente non laureata della sola occupazione, l'Italia è il paese con la quota più elevata, insieme alla Germania.

Figura 2.14 Risorse umane (25-64 anni) in scienza e tecnologia in Italia per componente (sinistra) e nelle maggiori economie dell'Ue27 (destra). Anni 2004, 2022 e 2023 (incidenza percentuale sulla popolazione attiva)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

2.3.3 Il *mismatch* nell'occupazione del capitale umano qualificato

La mancata corrispondenza tra le competenze possedute dagli individui e quelle richieste dal mondo del lavoro per l'esercizio delle diverse professioni (*mismatch*) comporta notevoli costi economici e sociali. Una particolare forma di *mismatch* è rappresentata da quella parte degli occupati che pur disponendo di un titolo di studio elevato, non svolge un'occupazione adeguata. Si tratta dei laureati con un'occupazione non afferente alle professioni dirigenziali del primo grande gruppo (legislatori, imprenditori e alta dirigenza) della classificazione delle professioni CP2021¹⁴, alle professioni specialistiche del secondo grande gruppo (professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione), o a quelle tecniche del terzo grande gruppo nel caso di laurea magistrale.

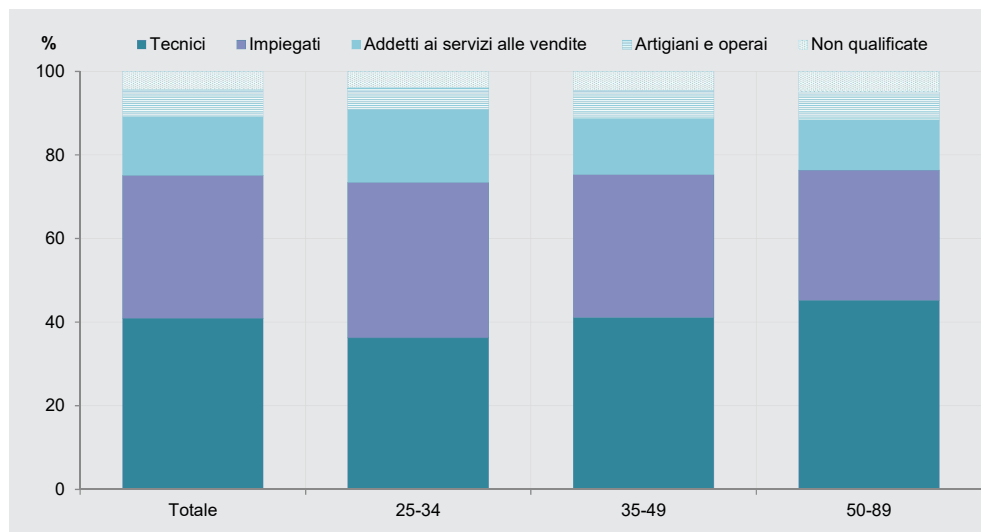
In generale, il *mismatch* verticale (sottoistruzione o sovraistruzione) può essere sintomo di una lenta risposta del sistema di istruzione e formazione alle esigenze del mercato del lavoro e di una scarsa capacità di assorbire risorse umane qualificate da parte di aziende o istituzioni.

Nel 2023, tra gli occupati laureati, circa 2 milioni di persone (il 34 per cento del totale) risultano sovraistruite rispetto all'occupazione che svolgono, con un'incidenza maggiore per quelli con meno di 50 anni. Tra i più giovani (25-34 anni), sono più frequentemente sovraistruiti gli stranieri (52,0 per cento contro il 36,9 per cento degli italiani) e le donne (39,8 per cento rispetto al 34,5 per cento degli uomini). La distribuzione dei sovraistruiti nella classe di età 25-34 anni mostra incidenze particolarmente elevate per gli impiegati e per i tecnici (37,2 per cento e 36,3 per cento rispettivamente), più contenute per le professioni nei servizi (17,4 per

14 Per la definizione della classificazione CP2021 si può consultare il Glossario.

cento) ed esigue per gli operai e le professioni non qualificate (Figura 2.15). La sovraistruzione raggiunge un picco del 45,7 per cento tra i laureati socio-economico-giuridici e scende al 18,2 per cento tra coloro che possiedono un titolo terziario in agricoltura, veterinaria, medicina, farmacia, un livello inferiore anche ai laureati in discipline STEM (27,6 per cento).

Figura 2.15 Occupati di 25-89 anni laureati sovraistruiti per età e professione. Anno 2023 (composizione percentuale) (a)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Nell'ambito delle professioni appartenenti al terzo grande gruppo (professioni tecniche) si considerano sovra istruiti soltanto gli occupati con laurea quinquennale in quanto gli occupati con laurea triennale risultano pari istruiti.

Tra il 2019 e il 2023, la quota dei sovraistruiti è cresciuta di 1,1 punti percentuali, con un aumento più consistente tra gli occupati ultracinquantenni (+3,1 punti a fronte di una riduzione di -2,6 punti per i più giovani). Diminuiscono in particolare le donne, i dipendenti, gli occupati nel settore edile, dell'informazione e della comunicazione e delle attività finanziarie. La percentuale aumenta, invece, in maniera marcata tra gli autonomi (soprattutto con dipendenti), i pubblici dipendenti e gli occupati nel settore di alberghi e ristorazione.

2.3.4 La formazione continua

Il 2023 è stato proclamato anno europeo delle competenze allo scopo di favorire l'apprendimento permanente e sviluppare le competenze dei lavoratori, soprattutto quelle digitali e legate alla sostenibilità e all'ambiente. In tale contesto, l'apprendimento non formale (corsi di formazione strutturati e organizzati) e quello informale (attività di formazione non strutturate e praticate in autonomia) sono complementari a quello formale per l'ampliamento verticale della conoscenza.

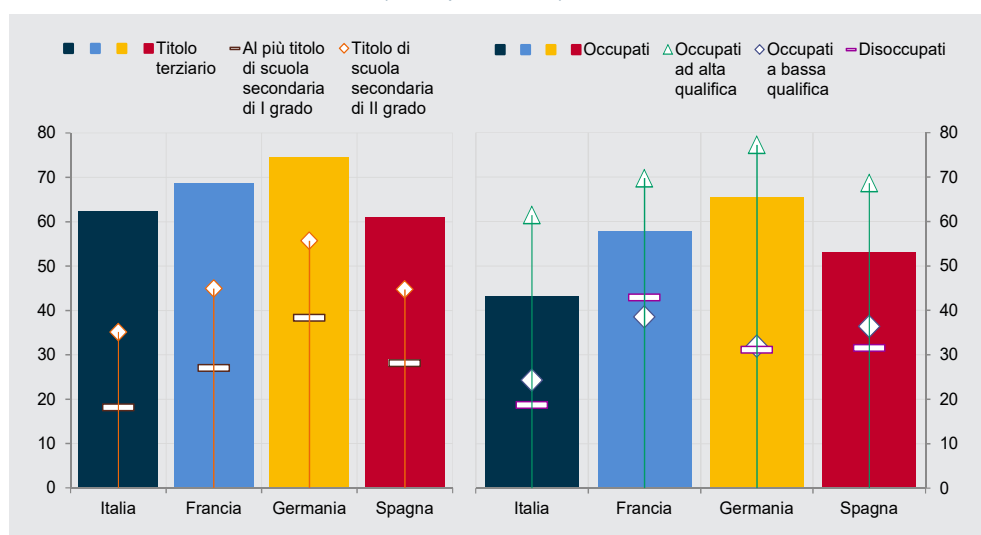
In Italia è coinvolto in attività di formazione o istruzione meno di un giovane tra i 18 e i 24 anni su due, mentre in Germania e Spagna sono circa tre su quattro. Tra i 27 Paesi dell'Ue, l'Italia si colloca al ventiseiesimo posto. Tra le persone della fascia tra i 25 e i 34 anni, rimangono in istruzione formale solo il 13,6 per cento (il 10,9 per cento nel Nord), mentre in Spagna sono il 21,5 per cento e in Germania quasi un quarto.

Spesso la maggior partecipazione ai processi formali di apprendimento facilita e stimola anche l'apprendimento non formale e informale. Ai più bassi livelli di istruzione e di parte-

cipazione all'istruzione formale osservati nel nostro Paese si associa infatti una più bassa partecipazione anche alle attività non formali (tra i 27 Paesi dell'Ue, l'Italia è in ventunesima posizione). Il tasso di inclusione nelle attività non formali è fortemente correlato con il livello di istruzione: raggiunge il 62,4 per cento tra chi ha conseguito un diploma terziario, ma è inferiore al 20 tra chi possiede al più un diploma di scuola secondaria di I grado (Figura 2.16, sinistra). Il divario nei tassi di partecipazione non formale tra l'Italia e gli altri paesi europei diminuisce all'aumentare del livello di istruzione: è di quasi 8,1 punti tra i diplomati di scuola secondaria di primo grado, e si annulla in corrispondenza del titolo terziario (+0,6 punti rispetto alla media europea).

Come anche negli altri paesi europei, anche in Italia coloro che avrebbero più bisogno di acquisire, sviluppare e aggiornare le competenze, per tenere il passo con i cambiamenti del mercato del lavoro e ridurre così il rischio di fuoriuscita, sono proprio coloro che si formano meno: lo fanno il 18,7 per cento dei disoccupati e il 24,3 per cento degli occupati a bassa qualifica, contro il 61,4 per cento degli occupati a più elevata qualifica (Figura 2.16, destra). I valori sono però diversi. Infatti, per ogni disoccupato italiano che partecipa ad attività non formali, in Francia ce ne sono 2,3.

Figura 2.16 Tassi di partecipazione ad attività non formali delle persone di 18-64 anni per titolo di studio (sinistra) e condizione lavorativa (destra) nelle maggiori economie dell'Ue27. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Adult education survey

Anche tra le generazioni più giovani il distacco appare evidente: in Italia il 31,0 per cento dei giovani tra 18 e 24 anni non è coinvolto in attività di formazione, il triplo di quanto si osserva in Germania (10,5 per cento). La nostra percentuale è superiore anche a quella osservata in Francia e Spagna (17,0 per cento e 14,9 per cento rispettivamente). Nella fascia di età tra 25 e i 34 anni il differenziale tra Italia e Germania si riduce, sebbene anche per questo gruppo la nostra quota di giovani non impegnati in programmi di formazione (52,4 per cento) rimanga la più alta nel confronto con i maggiori partner europei (Figura 2.17, sinistra). Per l'Italia è elevata anche la quota di coloro che non si formano e non lavorano, soprattutto per chi risiede nel Mezzogiorno (29,2 per cento contro il valore nazionale del 18,1 per cento) (Figura 2.17, destra).

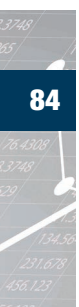
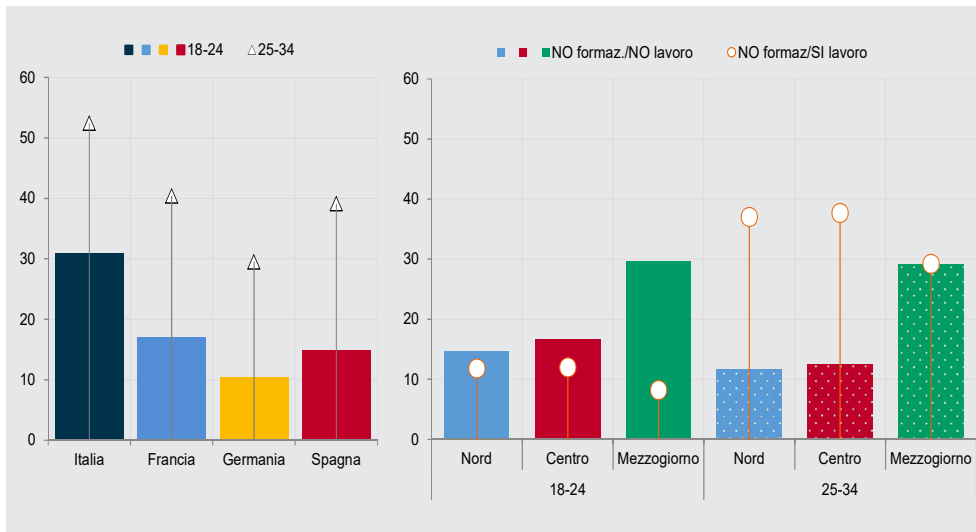


Figura 2.17 Giovani di 18-34 anni non in formazione (formale o non formale) nelle maggiori economie dell'Ue27 (sinistra) e non in formazione in Italia per ripartizione geografica, classe di età e condizione occupazionale (destra). Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Adult education survey

2.4 L'EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE NEGLI ULTIMI VENTI ANNI

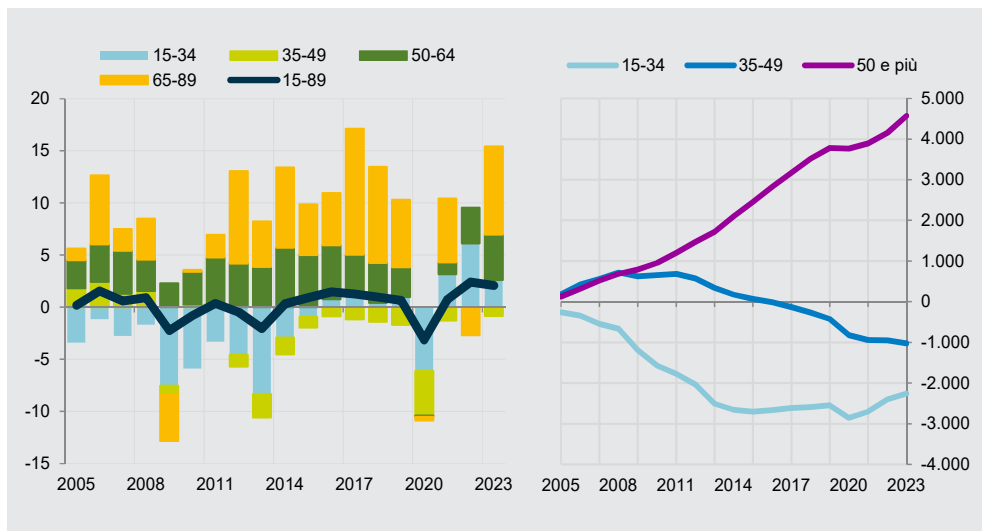
Il nostro Paese è interessato da un significativo invecchiamento della forza lavoro che rispecchia gli effetti della dinamica demografica sulla struttura per età della popolazione e il prolungamento delle carriere educative e lavorative. L'allungamento dei percorsi di istruzione posticipa l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, sempre meno numerosi a causa del continuo calo delle nascite; le folte generazioni ormai adulte (tra gli ultracinquantacinquenni si concentra infatti la generazione dei *baby boomer*) con titoli di studio via via più elevati, permangono più a lungo nel mercato del lavoro grazie alle riforme del sistema pensionistico che si sono succedute nel tempo.

Nel confronto rispetto ai principali *partner* europei, negli ultimi venti anni l'Italia mostra una dinamica più contenuta dell'occupazione. Tuttavia, da un punto di vista settoriale, le maggiori economie dell'Ue27 sono accomunate dal processo di terziarizzazione e dal contestuale ridimensionamento dell'occupazione nei comparti agricolo e industriale - rispetto a quest'ultimo fa eccezione la Germania, dove l'industria in senso stretto ha mostrato un limitato dinamismo nella fase post-pandemica.

Negli ultimi venti anni, inoltre, la composizione dell'occupazione in Italia è cambiata sia in termini di soggetti coinvolti sia di caratteristiche che la definiscono. Il saldo occupazionale osservato nel periodo 2004-2023, pari a 1 milione 279 mila occupati in più (+5,7 per cento), è la sintesi di un calo di oltre due milioni di occupati tra i giovani di 15-34 anni e di un milione tra i 35 e i 49 anni, più che compensato dall'aumento di 4 milioni e mezzo di occupati di oltre 50 anni (Figura 2.18).

Sul totale della popolazione in età attiva (15-64 anni), il tasso di occupazione è aumentato di circa 4 punti percentuali (dal 57,4 per cento del 2004 al 61,5 per cento del 2023, passando per il 55 per cento nel 2013), come risultato di dinamiche differenti per fascia di età: al calo dell'indicatore per i 15-24enni (da 27,3 per cento nel 2004 fino a 20,4 per cento nell'ultimo anno) è

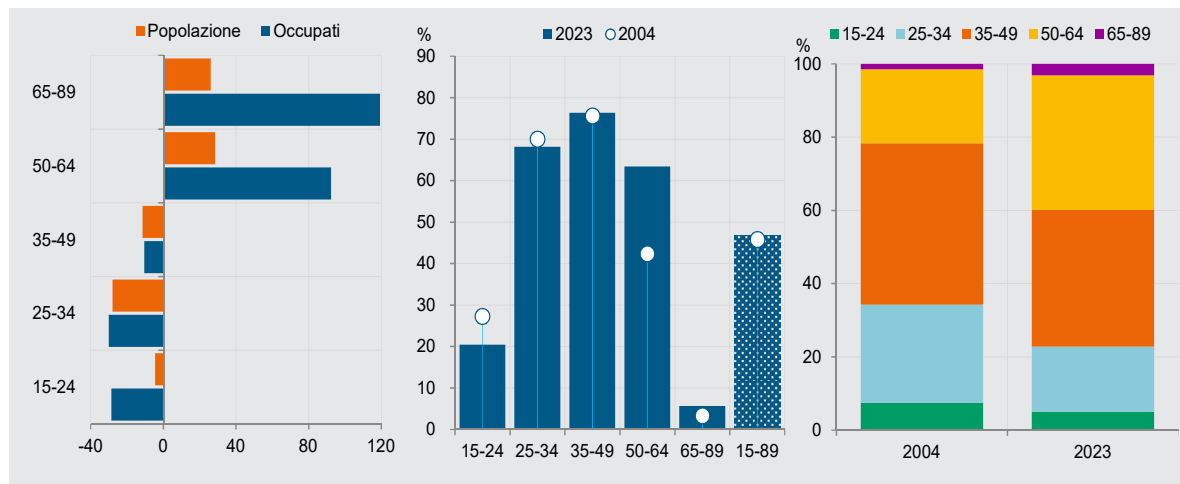
Figura 2.18 Occupati per classi di età. Anni 2004-2023 (sinistra, variazioni e contributi percentuali; destra, variazioni cumulate in migliaia rispetto al 2004)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

corrisposto un forte aumento per i 50-64enni (dal 42,3 al 63,4 per cento), in particolare per le donne (da meno del 30,0 al 52,9 per cento per questa fascia di età). Come conseguenza, la forza lavoro occupata risulta invecchiata più velocemente della popolazione: rispetto al 2004, la quota di giovani tra 15 e 34 anni tra gli occupati è diminuita più che nella popolazione (-11,5 punti rispetto a -6,3 punti) e l'opposto è avvenuto tra gli ultracinquantenni: +16,6 contro +5,3 punti per i 50-64enni, e +1,6 contro +4,7 punti per i 65-89enni (Figura 2.19).

Figura 2.19 Occupati e popolazione per classi di età (sinistra), tasso di occupazione per classi di età e occupati per età (destra). Anni 2004 e 2023 (variazioni, valori e composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Nel confronto con le principali economie europee emergono tratti peculiari nei diversi paesi (Figura 2.20, sinistra). Il tasso di occupazione italiano, da sempre uno dei più bassi dell'Ue27, ha registrato nell'arco di venti anni un incremento di +3,8 punti percentuali nella

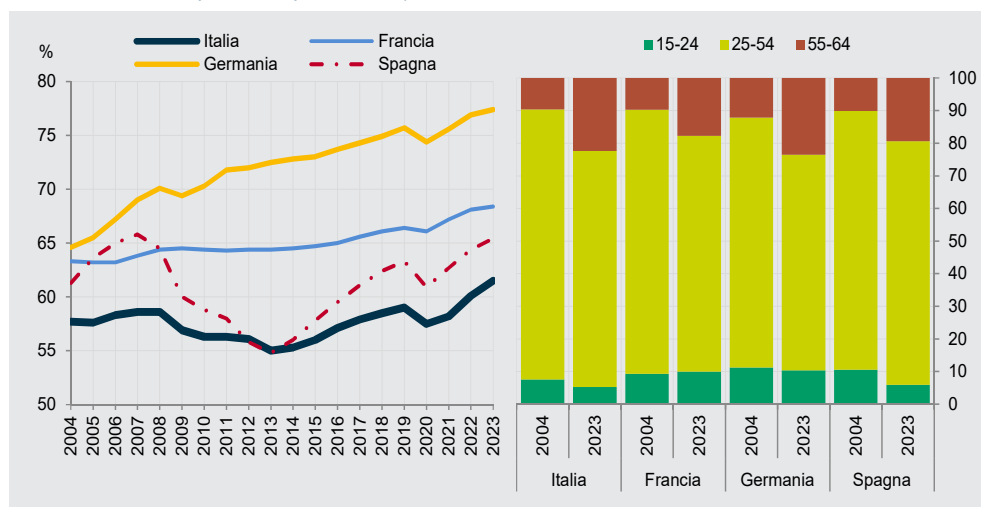


classe 15-64 anni, inferiore a quello tedesco (cresciuto di 12,8 punti); le differenze con Francia e, soprattutto, Spagna risultano invece più contenute¹⁵.

L'evoluzione complessiva dei tassi di occupazione nelle quattro maggiori economie europee è strettamente connessa a quella dell'economia. Nel periodo 2004-2023, in Germania il tasso di occupazione è cresciuto in tutto l'arco temporale, in Francia non è mai sceso sotto il livello del 2005 e del 2006 (63,2 per cento), mentre in Italia e Spagna il punto di minimo si è raggiunto nel 2013, in corrispondenza della crisi del debito sovrano. La successiva risalita osservata in questi due paesi ha mostrato velocità diverse: il tasso di occupazione spagnolo nel 2013 era uguale a quello italiano, ma nel 2019 la distanza risulta di oltre 4 punti percentuali in più a favore della Spagna (dovuta interamente all'incremento della componente femminile). Se i quattro paesi sono accomunati dall'ampia crescita dell'occupazione nelle età dai 25 anni in su, il calo tra i giovani di 15-24 anni è un tratto che distingue Italia e Spagna.

Naturalmente, si tratta di una dinamica sulla quale incidono le trasformazioni demografiche e sociali già ricordate, dall'invecchiamento della popolazione al posticipo dell'ingresso nel mercato del lavoro fino all'aumento dell'età pensionabile, che prolunga la permanenza delle coorti più anziane. Italia e Germania sono i paesi dove la quota di occupati nella classe 55-64 anni è aumentata in misura maggiore tra il 2004 e il 2023, anche se il calo della quota di giovani sul totale degli occupati è superiore nel caso italiano. In Francia questa ricomposizione verso le fasce mature è meno accentuata ed è aumentato, anche se di poco, il peso degli occupati di 15-24 anni sul totale (Figura 2.20, destra).

Figura 2.20 Tasso di occupazione 15-64 anni (sinistra) e occupati di 15-64 anni per classe di età (destra) nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2004-2023 (valori e composizioni percentuali)



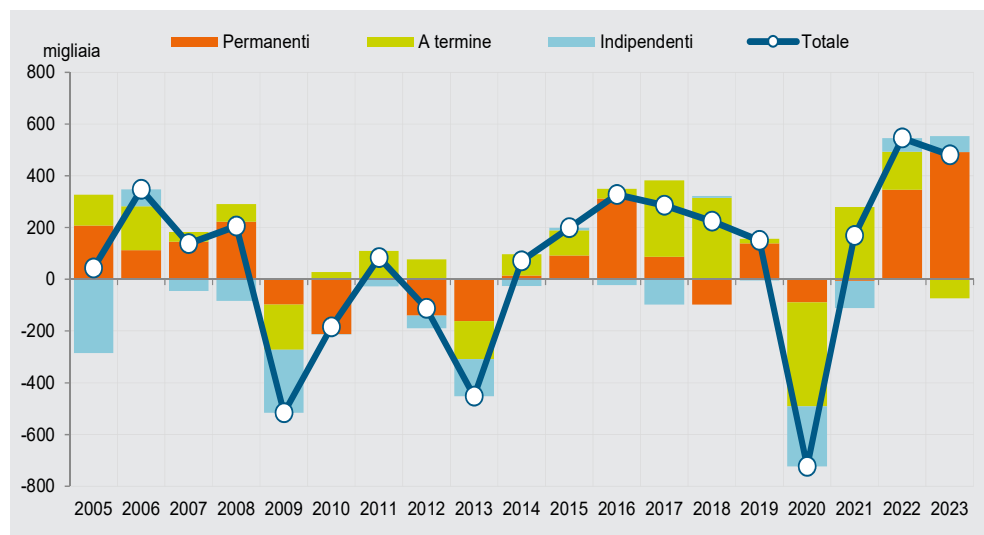
Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Labour Force Survey

Uno dei tratti distintivi degli ultimi due decenni è la continua crescita dei dipendenti a tempo determinato, interrotta solo nelle fasi di congiuntura negativa in quanto più esposti al ciclo economico: sono infatti i primi a perdere il lavoro all'inizio di un periodo di crisi e ad aumentare con la successiva ripresa. In Italia solo nel 2023 si registra un primo calo del lavoro a

¹⁵ Di qui in avanti, per i confronti europei vengono utilizzati i dati diffusi sul *database LFS main indicators* di Eurostat. Per i valori antecedenti al 2009, si utilizzano le serie che adottano la definizione di occupato precedente al nuovo Regolamento (UE) 2019/1700; per quelli successivi, le serie ricostruite. Eventuali discrepanze nei dati relativi all'Italia sono dovute a questa differenza.

termine in presenza di un aumento complessivo dell'occupazione (Figura 2.21), andamento che può essere legato sia alle trasformazioni verso il tempo indeterminato, sia alla ripresa del lavoro autonomo anche nella componente priva di dipendenti, come i collaboratori, forme di lavoro che soprattutto per i giovani assumono caratteristiche spesso sovrapponibili a quelle del lavoro a termine.

Figura 2.21 Occupati di 15-89 anni per posizione e carattere dell'occupazione. Anni 2004-2023 (variazioni assolute in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Nel 2023, i dipendenti a termine erano quasi 3 milioni, circa un milione in più rispetto al 2004. L'aumento (dall'11,8 al 16,1 per cento del totale dei dipendenti) è avvenuto in tutte le classi di età, anche se la quota di occupati a tempo determinato sul totale dei dipendenti è cresciuta maggiormente tra i giovani della classe di età 15-34 anni (dal 18,9 al 33,4 per cento). Per gli ultracinquantenni, per i quali l'aumento è stato comunque considerevole in termini relativi, la quota è aumentata da 6,0 a 8,2 per cento.

Il lavoro a tempo indeterminato, che tra il 2004 e il 2023 è cresciuto di 1 milione 373 mila unità (+9,7 per cento), è aumentato solo tra gli occupati ultracinquantenni. Nel 2023, questa forma di lavoro più stabile interessa il 66 per cento degli occupati (+2,4 punti rispetto al 2004). La concentrazione di questa forma di lavoro tra gli ultracinquantenni e il maggiore aumento dell'occupazione in questa fascia di età, come combinazione degli effetti demografici e dei cambiamenti strutturali visti in precedenza, sono anche alla base del forte aumento del lavoro a tempo indeterminato nell'ultimo anno. La presenza del tempo indeterminato si è rafforzata, inoltre, al Nord e al Centro, mentre è calata lievemente nel Mezzogiorno dove era già meno presente. In questa area sono più elevate le quote dei lavoratori a tempo determinato e del lavoro indipendente, diminuito meno che altrove.

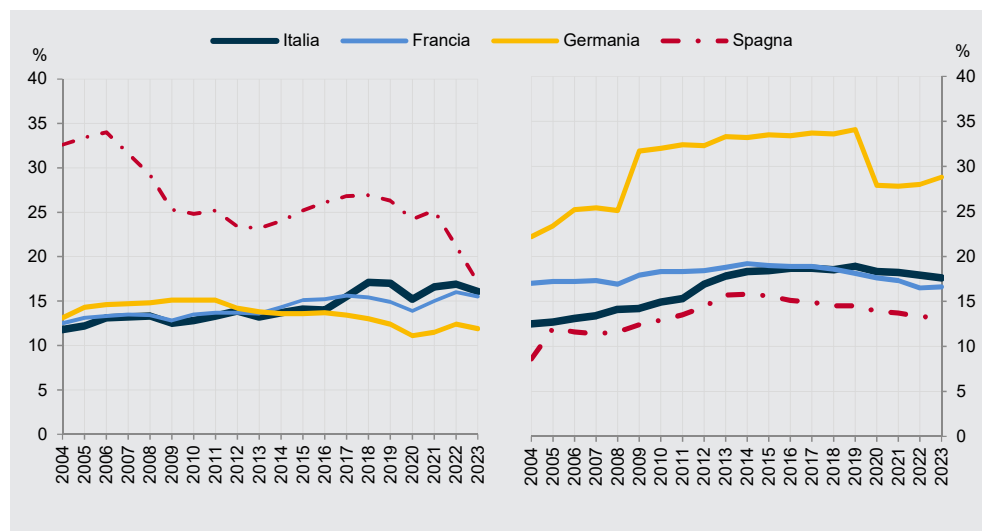
Tra i cambiamenti dell'occupazione più significativi degli ultimi venti anni c'è anche quello legato all'orario di lavoro, con la crescita degli impieghi a tempo parziale, in molti casi di carattere involontario, ovvero accettato in assenza di occasioni di lavoro a tempo pieno (cfr. par. 2.1.2). Nel 2023, il 18 per cento degli impieghi è a tempo parziale, percentuale che nel 2004 non raggiungeva il 13 per cento; inoltre, se nel 2004 poco più di un terzo del lavoro *part-time* era di natura involontaria, oggi questo rappresenta – come già osservato – più della metà del lavoro a tempo parziale (53,2 per cento). Ciò è legato da un lato alla terziaz-

zazione dell'economia (la quota di occupati nei servizi passa dal 64,8 per cento del 2004 al 69,8 per cento del 2023) con la crescita di settori in cui il *part-time* è più utilizzato, dall'altro all'accelerazione impressa dalla crisi tra il 2009 e il 2013, che ha colpito maggiormente i settori industria e costruzioni, dove era maggiore la presenza del tempo pieno.

Queste trasformazioni non sono state uniformi nei mercati del lavoro dei principali paesi europei (Figura 2.22). Il ricorso al tempo determinato è diminuito in Spagna dove negli ultimi venti anni l'incidenza dei lavoratori a termine sul totale dei dipendenti (15-64 anni) si è quasi dimezzata, passando dal 32,6 per cento del 2004 al 17,1 per cento del 2023. Si tratta di una riduzione ben più ampia di quella media europea (-1,3 punti in venti anni), e di segno opposto rispetto a quanto accaduto nel lungo periodo in Francia e Italia (+3,0 e +4,3 punti).

La tendenza alla crescita di lavori a tempo parziale accomuna, invece, le principali economie europee, con l'eccezione della Francia. Tra il 2004 e il 2023, la quota di occupati *part-time* nell'Ue27 passa dal 15,4 per cento al 17,8 per cento; in Germania, dove il livello è sempre superiore a quello medio europeo, la variazione è di +6,6 punti percentuali (28,8 per cento nel 2023), nonostante tra il 2019 e il 2020 il *part-time* in Germania sia calato di oltre 6 punti percentuali. Contemporaneamente, l'incidenza della componente involontaria del lavoro *part-time* in Germania è nettamente più bassa in confronto con gli altri paesi e in calo nell'arco di tempo considerato (la differenza tra il 2004 e il 2022¹⁶ è di -11,7 punti). Anche in Italia la quota di lavoratori *part-time* in età 15-64 anni è cresciuta, ma con essa anche la componente involontaria: differenze più ampie si rilevano solo in Spagna, dove però i livelli di *part-time* (totale e involontario) sono più basse. In Francia, invece, si segnala una dinamica leggermente negativa nel periodo 2004-2023, in cui l'incidenza di impieghi a tempo parziale si riduce di soli -0,4 punti percentuali per l'effetto combinato e di segno opposto tra uomini e donne (+2,2 punti per i primi a cui si accompagna una riduzione del *part-time* involontario).

Figura 2.22 Occupati di 15-64 anni a tempo determinato sul totale dei dipendenti (sinistra) e occupati di 15-64 anni *part-time* sul totale degli occupati (destra) nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2004-2023 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, Labour Force Survey



Con riferimento alla trasformazione strutturale della tipologia dell'occupazione, la tendenza più evidente riguarda la diminuzione degli occupati indipendenti, figure tradizionalmente caratteristiche dell'economia italiana, basata sul lavoro autonomo e la piccola impresa. Nel 2023, i lavoratori autonomi sono 5 milioni e 38 mila: rispetto al 2004 sono diminuiti (con maggiore evidenza in corrispondenza del 2009, del 2013 e del 2020) di 1 milione 171 mila unità, a fronte di un aumento di circa due milioni e mezzo di lavoratori alle dipendenze. Contestualmente, l'incidenza degli indipendenti sull'occupazione è passata dal 27,8 al 21,4 per cento.

Il calo degli indipendenti ha interessato tutti i macrosettori di attività economica, in particolare l'industria in senso stretto, ed è stato pressoché continuo dal 2007. Solo negli ultimi due anni l'occupazione indipendente è tornata a salire, dapprima nella componente con dipendenti, soprattutto imprenditori, a cui si aggiungono nel 2023 anche gli autonomi senza dipendenti, in particolare collaboratori.

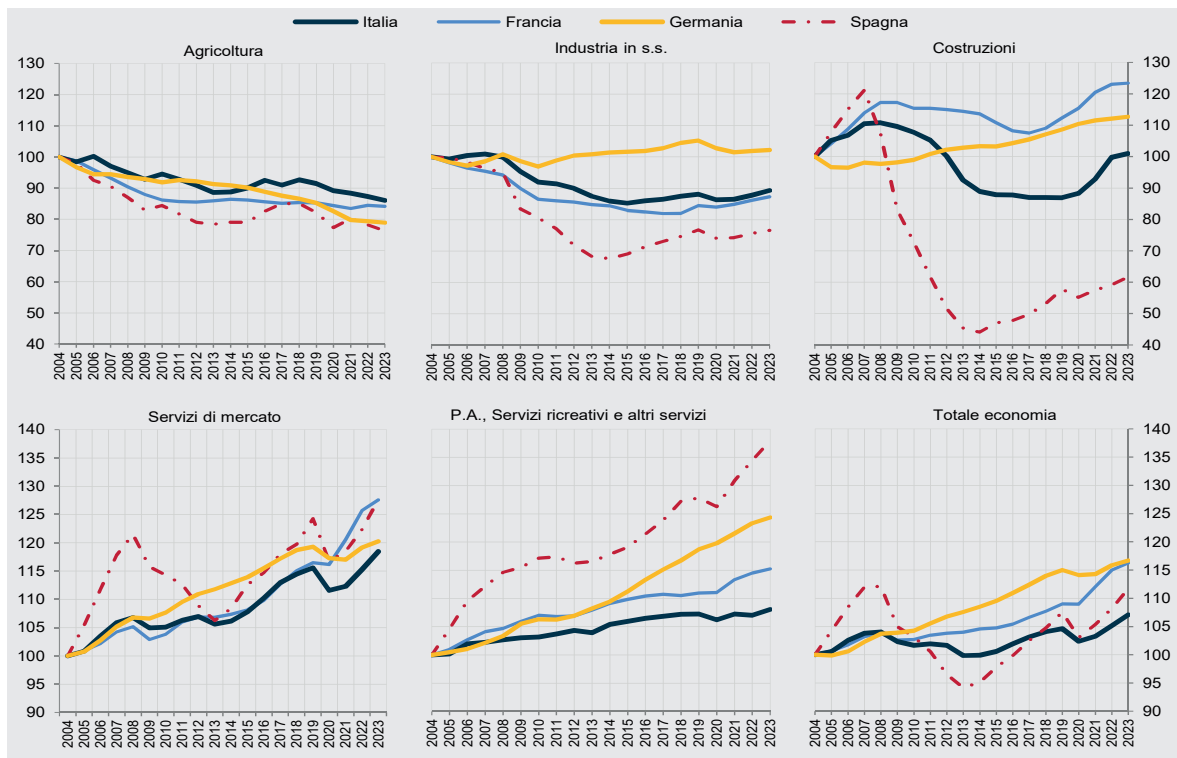
Le trasformazioni nella tipologia dell'occupazione si accompagnano – e sono anche legate – a spostamenti dell'occupazione tra le attività economiche. Secondo i Conti Nazionali, nel nostro Paese all'espansione del terziario (oltre 1,8 milioni di occupati in più nei servizi di mercato e 559 mila in quelli collettivi e alla persona rispetto al 2004) è corrisposta una contrazione degli occupati del settore dell'industria in senso stretto e dell'agricoltura (-522 mila e -141 mila, rispettivamente). La contrazione occupazionale dell'industria ha riguardato sia la componente autonoma sia quella alle dipendenze, mentre nel comparto agricolo si è ridotta solo l'occupazione indipendente, segnale delle difficoltà della piccola imprenditoria che caratterizza il settore. Nel lungo periodo, le tendenze in questi settori sono state piuttosto stabili. L'occupazione nelle Costruzioni, invece, è cresciuta fino al 2008 e si è contratta successivamente fino al 2019. Gli incentivi all'efficienza energetica edilizia a partire dal 2020 ne hanno determinato la ripresa, fino a superare, nel 2023, i livelli del 2004 (+1 per cento). Nel comparto dei servizi di mercato, le attività che maggiormente hanno contribuito all'espansione del numero di occupati sono l'aggregato di Commercio, trasporti e attività ricettive (+690 mila occupati, +11,6 per cento) e i Servizi professionali (1 milione di occupati, +41,4 per cento)¹⁷.

In tutte le maggiori economie europee, compresa l'Italia, nel corso del periodo 2004-2023 è proseguito il processo di terziarizzazione (Figura 2.23). La crescita rispetto al 2004, in entrambi i comparti dei servizi di mercato e dell'aggregato di quelli collettivi e alla persona, è risultata nei *partner* europei ancora più ampia che in Italia (+20,3 e +24,4 per cento rispettivamente in Germania, +27,6 e +38 in Spagna e +27,6 e +15,3 in Francia). L'andamento del comparto edilizio risulta invece più eterogeneo: in Spagna le conseguenze negative della crisi finanziaria e immobiliare del 2008 si sono protratte sul settore fino a tutto il 2014 e, nonostante la dinamica positiva quasi ininterrotta dal 2015 in poi, nel 2023 i livelli degli occupati risultano più bassi di quasi il 39 per cento rispetto a venti anni prima. Al contrario, in Francia e in Germania l'occupazione nelle costruzioni si è ampliata rispettivamente del 23,4 e 12,7 per cento rispetto al 2004, con forti fluttuazioni nel primo caso e un andamento più regolare nel secondo.

17 Nell'ambito dei servizi di mercato, in base ai dati di Contabilità nazionale, nel 2021 (anno più recente per il quale si dispone una disaggregazione dell'occupazione a livello di divisione di attività economica secondo la classificazione ATECO 2007) le divisioni che hanno registrato tassi di crescita più elevati rispetto al 2004 sono le seguenti: Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale (+150,3 per cento); Attività di noleggio e *leasing* (+53,1 per cento); Programmazione, consulenza informatica e attività connesse, Attività dei servizi di informazione (+30,5 per cento).



Figura 2.23 Occupati per settore di attività economica nelle maggiori economie dell'Ue27. Anni 2004-2023 (indice 2004=100)



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati Eurostat, National Accounts

LA FORZA LAVORO INUTILIZZATA

L'area della forza lavoro potenziale include le persone classificate come inattive alle quali manca uno soltanto dei due requisiti per essere classificate come disoccupati, ovvero l'aver cercato attivamente un lavoro nelle ultime quattro settimane o l'essere disponibili a intraprenderlo immediatamente. Rispetto ai disoccupati, le forze di lavoro potenziali si caratterizzano per una maggiore presenza di donne, di individui in classe di età più adulta, e di residenti nelle regioni del Mezzogiorno; tra i motivi della mancata ricerca di lavoro nell'ultimo mese prevalgono il fenomeno dello scoraggiamento (che caratterizza chi smette di cercare lavoro in quanto ritiene di non riuscire a trovarlo) e l'attesa di passate azioni di ricerca.

Disoccupati e forze di lavoro potenziali rappresentano l'insieme della forza lavoro inutilizzata e potenzialmente utilizzabile nel processo produttivo: nel 2023, tale aggregato è pari a circa 4,2 milioni di individui (1,9 milioni di disoccupati e 2,3 milioni le forze di lavoro potenziali).

Prendendo a riferimento la classe di età 15-64 anni, le donne costituiscono oltre la metà della forza lavoro inutilizzata (il 53,9 per cento, rispetto al 42,7 per cento tra gli occupati); è inoltre maggiore la presenza di giovani (il 39,3 contro il 23,7 tra gli occupati) e, soprattutto, di residenti nelle regioni del Mezzogiorno (59,8 contro 26,7 per cento) e di individui con basso titolo di studio (44,9 contro 11,7 per cento per gli individui con titolo di studio terziario).

I profili della forza lavoro inutilizzata presentano alcune differenze per genere: tra le donne, è maggiore in termini relativi la quota di 35-49enni e di chi riveste il ruolo di genitore; oltre alle basse competenze e alla residenza in aree del Paese con minori opportunità lavorative, caratteristiche comuni a uomini e donne, queste ultime riscontrano anche difficoltà nella conciliazione tra tempi di lavoro e carichi familiari. L'applicazione di un modello logistico

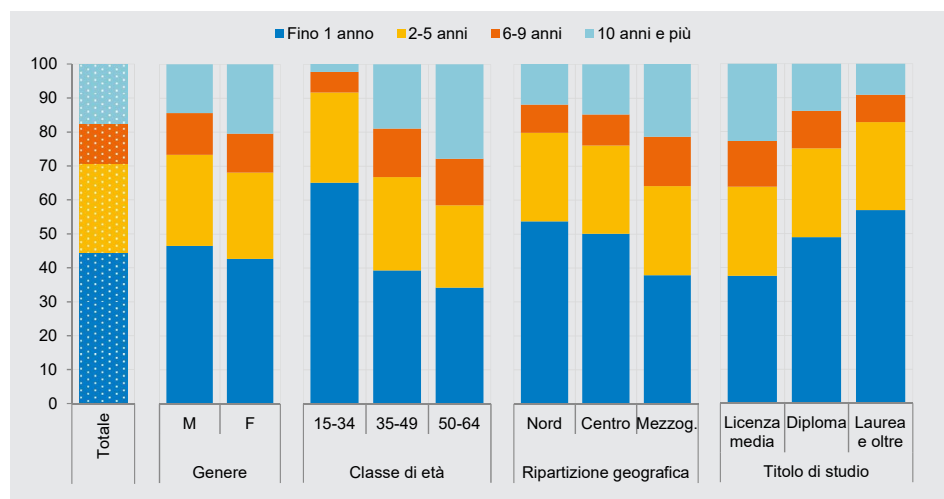
multivariato permette di stimare la probabilità di essere occupato o forza di lavoro inutilizzata a parità delle principali caratteristiche socio-demografiche (sesso, età, titolo di studio, cittadinanza) e area geografica di residenza e di valutare l'effetto di ogni singola variabile al netto delle altre. A parità di condizioni, i differenziali territoriali e per livello di istruzione assumono il peso più rilevante: i residenti nel Mezzogiorno presentano una probabilità oltre quattro volte più elevata di essere forza di lavoro inutilizzata rispetto al Nord, e lo stesso per chi possiede un basso livello di istruzione rispetto ai laureati (doppia dei diplomati rispetto a chi ha conseguito un titolo superiore). A parità di condizioni, sebbene con minore rilevanza, rimangono anche i divari per genere (per le donne la probabilità è doppia rispetto agli uomini) e per classi di età (per i 15-34enni è quasi tre volte rispetto ai 50-64enni).

L'esistenza o meno di precedenti esperienze lavorative consente, inoltre, di approfondire il fenomeno in relazione alla maggiore o minore distanza dal mercato del lavoro. In particolare, il 70,4 per cento della forza di lavoro inutilizzata ha avuto precedenti esperienze di lavoro (suddiviso equamente tra disoccupati e forze di lavoro potenziali), il 12,3 per cento sono disoccupati in cerca di prima occupazione; per il restante 17,4 per cento si tratta di forze di lavoro potenziali senza esperienze di lavoro.

Particolarmente evidenti le differenze territoriali: risiedono infatti nel Mezzogiorno il 26,7 per cento degli occupati, contro il 48,0 per cento dei disoccupati con esperienze di lavoro e ben il 77,8 per cento tra le forze di lavoro potenziali che non hanno mai lavorato e che pertanto rappresentano il segmento più distante dal mercato del lavoro (in prevalenza donne e giovani di 15-34 anni).

Tra le forze di lavoro inutilizzate con precedenti esperienze lavorative, l'ultimo impiego svolto in quasi la metà dei casi si è concluso al massimo da un anno (soprattutto per giovani, residenti nel Nord e laureati); in poco più di un quarto dei casi l'ultima esperienza risale a 2-5 anni prima, e nel rimanente 30 per cento circa si tratta di esperienze lontane nel tempo (6 anni e oltre) (Figura 1).

Figura 1 Forza di lavoro inutilizzata con precedenti esperienze di lavoro per tempo trascorso dalla conclusione dell'ultimo lavoro svolto, caratteristiche socio-demografiche e ripartizioni geografiche. Anno 2023 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Nella maggior parte dei casi, gli impieghi delle precedenti esperienze di lavoro concluse da non più di cinque anni erano a tempo determinato (61,6 per cento). Alberghi e ristorazione, agricoltura e servizi collettivi e personali sono le attività economiche maggiormente coinvolte (17,5 per cento, 6,5 per cento e 13,8 per cento, rispettivamente), soprattutto se si tratta di professioni non qualificate.

Il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro può legarsi anche a un disallineamento territoriale nelle opportunità lavorative. Al riguardo, la propensione a spostarsi per motivi di

lavoro è bassa per i disoccupati: il 24,6 per cento si dichiara disposto a lavorare soltanto nel comune di residenza, il 60,5 per cento anche in un comune limitrofo raggiungibile giornalmente, il 10,1 per cento in qualsiasi comune in Italia e il 4,4 per cento anche all'estero. L'incidenza di chi è disposto a cambiare residenza è maggiore per gli uomini (19,9 per cento rispetto al 9,0 per cento delle donne), tra i giovani di 15-34 anni (21,3 per cento), tra i residenti nelle regioni del Mezzogiorno (18,2 per cento) e, soprattutto, tra i laureati (31,3 per cento). Rilevante anche il ruolo ricoperto in famiglia: la disponibilità a trasferirsi scende dal 22,8 per cento dei figli che risiedono ancora nella famiglia di origine, al 20,4 per cento di chi vive da solo, al 6,3 per cento per chi vive in coppia senza figli e al 4,9 per cento per i genitori (9,4 per cento i padri e 2,3 per cento le madri).

2.5 L'EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE ATTRAVERSO LA DOMANDA DI LAVORO

Insieme agli andamenti generali dell'economia, della demografia e dell'istruzione, l'evoluzione quantitativa e qualitativa dell'occupazione è determinata da quella delle singole unità economiche, nella loro capacità di crescere domandando lavoro, più o meno qualificato.

In questo paragrafo, il tema del lavoro qualificato viene trattato sfruttando il potenziale informativo di eccezionale ricchezza offerto dalla disponibilità di microdati dell'Istat¹⁸. L'evoluzione dell'occupazione viene esaminata per l'insieme dell'economia, considerando le differenze settoriali. Per le imprese non agricole si osserva l'associazione dell'occupazione con le caratteristiche strutturali e i comportamenti dei singoli attori in diversi ambiti (*governance*, capitale umano, relazioni tra imprese, leve competitive, tecnologia, finanza, internazionalizzazione, sostenibilità). Si descrive, inoltre, l'associazione tra il livello di istruzione degli addetti, la *performance* occupazionale delle imprese e il contributo dato al miglioramento qualitativo dell'occupazione. L'analisi prende in esame l'ultimo decennio per il quale esiste una copertura robusta e omogenea nei registri statistici (dal 2011/12 al 2021/22, in funzione dei dati)¹⁹.

2.5.1 La ricomposizione settoriale dell'occupazione e l'impiego dei laureati

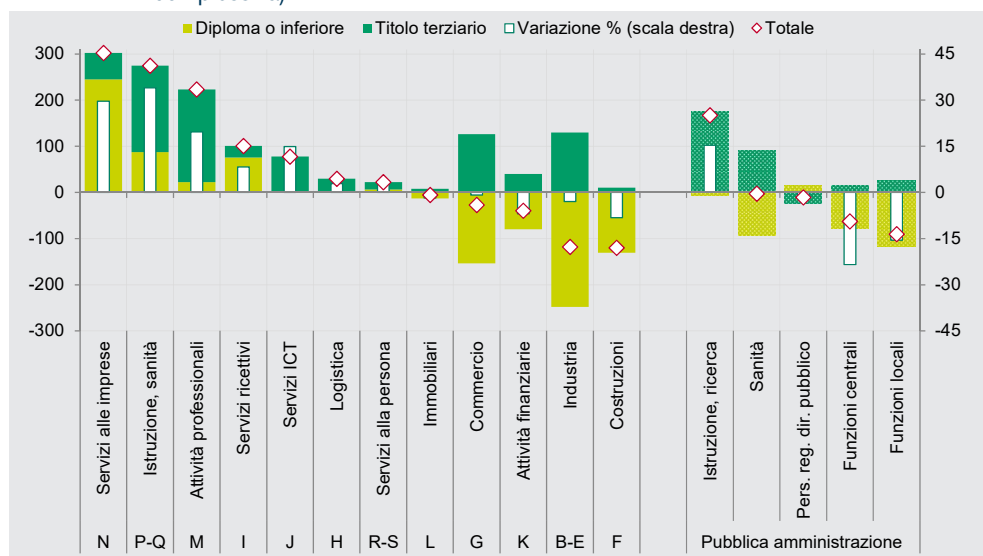
Tra il 2012 e il 2021, la ricomposizione settoriale dell'economia dal punto di vista del valore aggiunto e dell'occupazione osservate sopra (cfr. par. 2.4) si è accompagnata a flussi differenziali nelle assunzioni a favore di individui con istruzione elevata (titolo di studio terziario), in tutti i settori di attività (a eccezione della categoria residuale del personale in regime di diritto pubblico nella PA), ma con intensità e caratteristiche molto diverse (Figura 2.24).

Tra il 2012 e il 2021, benché con ampie fluttuazioni cicliche, l'occupazione nelle imprese dei settori considerati è aumentata di circa 860 mila unità (equivalente a una crescita del 5,1 per cento nello *stock* di addetti); per le amministrazioni pubbliche, invece, il saldo è stato di ap-

18 Le innovazioni introdotte dall'Istat nella raccolta e integrazione di informazioni statistiche attraverso lo sviluppo di un Sistema Integrato dei Registri statistici basato sull'acquisizione di dati da numerose fonti amministrative, e la sostituzione dei Censimenti tradizionali con indagini multiscopo specializzate (Censimenti permanenti), permettono oggi di disporre di dati sulle unità economiche caratterizzati da elevata granularità, multidimensionalità tematica e coerenza con gli aggregati macroeconomici. Questo offre la possibilità di fornire una mappatura micro fondata delle imprese (basata su informazioni qualitative su *governance*, relazioni, tecnologia, innovazione, capitale umano, investimenti, modello di *business*, eccetera) e dati quantitativi sulla dinamica in termini produttivi e occupazionali.

19 È utile ricordare che il perimetro di riferimento (copertura settoriale) e le definizioni utilizzate non coincidono con quelli dalla Rilevazione sulle forze di lavoro e di Contabilità nazionale. In particolare, la definizione di addetto non distingue l'intensità della prestazione (a tempo pieno o parziale) ma fa riferimento alla durata temporale dell'occupazione (ad esempio, se un individuo è occupato per un mese nell'arco dell'anno, per quell'impresa equivale a 1/12 di addetto). Analogamente, la definizione di autoimpiego utilizzata qui corrisponde ai soli titolari di partita IVA senza dipendenti, ed è quindi distinta sia dagli indipendenti nel Registro sulle imprese sia rispetto a quella utilizzata nella Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 2.24 Occupati per settore di attività e livello di istruzione. Anni 2012 e 2021 (saldi tra inizio e fine periodo in migliaia di addetti e variazioni percentuali dell'occupazione complessiva)



Fonte: Elaborazione su dati Istat, Asia Occupazione e Ragioneria Generale dello Stato, Conto Annuale

pena un migliaio di unità di personale (nullo in termini percentuali)²⁰. Il saldo è stato positivo per quasi 1,2 milioni di unità per le persone con istruzione di livello universitario e negativo per circa 330 mila unità per quelle con istruzione di livello inferiore o non noto. Questo riflette aspetti di natura demografica (*turnover* tra generazioni meno e più istruite) e il progresso verso una struttura più qualificata dell'occupazione. Contestualmente, la quota di laureati sul personale è cresciuta di 5 punti percentuali, al 22,9 per cento, ma con andamenti e livelli molto diversi tra le singole attività. Nella componente privata, i contributi più consistenti alla crescita dell'occupazione sono venuti dai settori dei Servizi alle imprese e delle Attività professionali, dai comparti di Istruzione e Sanità e, in misura minore, dai servizi di Alloggio e ristorazione e da quelli di Informazione e comunicazione. In questi cinque raggruppamenti, il saldo positivo nell'aggregato dei servizi alle imprese e nelle attività ricettive è prevalentemente per gli addetti con al più il diploma secondario superiore, mentre negli altri tre comparti la quasi totalità delle entrate nette ha riguardato personale con formazione terziaria. È interessante notare come, nei settori delle Costruzioni, dell'Industria in senso stretto, delle Attività finanziarie e del Commercio, che hanno perso occupazione in misura più o meno elevata, la diminuzione abbia riguardato esclusivamente personale con titoli non terziari, e si sia accompagnata a un aumento della componente più istruita.

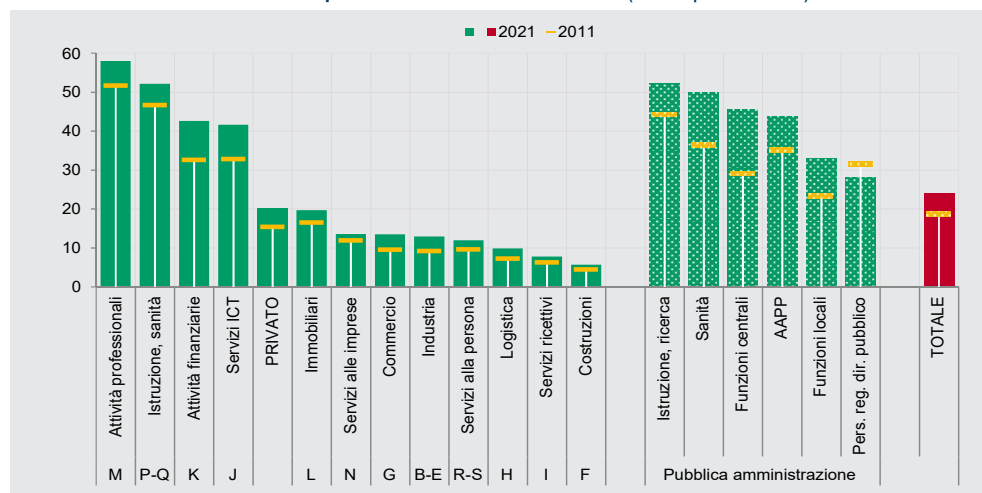
Nelle amministrazioni pubbliche si osserva un andamento analogo, con saldi positivi solo per la componente più istruita. In parallelo emerge una ricomposizione interna dovuta all'azione differenziale del blocco del *turnover* (istituito con la Legge finanziaria del 2007 e rimasto in vigore, in alcuni casi, fino al 2019), che si è riflesso in una contrazione importante nel comparto delle amministrazioni centrali e locali (con un conseguente aumento dell'età dei dipendenti oltre la soglia dei 50 anni)²¹.

20 L'analisi comprende tutte le attività extra-agricole, corrispondenti alle Sezioni da B a S della classificazione ATECO. Le attività pubbliche e private nei settori dell'Istruzione e della Sanità e assistenza sociale (Sezioni P, Q) sono considerate separatamente. Per la PA, sono utilizzati i dati elementari diffusi dalla Ragioneria Generale dello Stato. Il perimetro di riferimento del Conto Annuale, dal 2014, comprende alcune amministrazioni incluse dall'Istat nella lista S13: a parità di amministrazioni, tra il 2012 e il 2021 il personale si è ridotto di circa 27 mila unità (cfr. <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/ext/Documents/ANALISI%20E%20COMMENTI%202012-2021.pdf>).

21 Sull'invecchiamento della forza lavoro nella PA, cfr. Istat, *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese, par. 1.5, e Rapporto sulle istituzioni pubbliche, 2024.*

Questi andamenti si sono tradotti in una crescita del peso della forza lavoro con istruzione universitaria generalizzata ma notevolmente differenziata tra le attività economiche. Nel comparto delle amministrazioni pubbliche, la quota di personale con titolo terziario tra il 2011 e il 2021 è aumentata di 8,7 punti percentuali, fino al 43,8 per cento, mentre nel comparto privato è cresciuta di 4,8 punti, al 20,2 per cento (Figura 2.25).

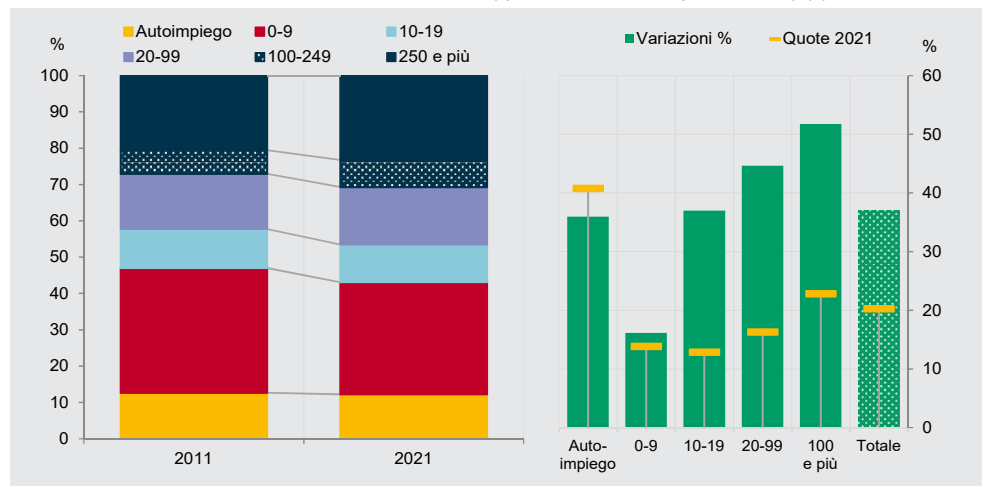
Figura 2.25 Occupati con titolo di istruzione terziario nelle attività private di mercato e nelle amministrazioni pubbliche. Anni 2011 e 2021 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Asia Occupazione e Ragioneria Generale dello Stato, Conto Annuale

Tra il 2011 e il 2021 si è ridotta la quota di occupazione nelle microimprese, che tradizionalmente caratterizzano il sistema produttivo italiano, mentre è cresciuta quella nelle imprese di dimensioni maggiori, con un leggero incremento della dimensione media di impresa (Figura 2.26, sinistra). Parallelamente, l'incidenza di personale con titolo terziario sugli addetti (tra 2012 e 2021) è aumentata attraverso tutte le classi dimensionali (Figura 2.26, destra), in particolare modo nelle imprese più grandi e nella classe dell'autoimpiego, che nel tempo è andata evolvendo verso i servizi, con uscite concentrate nelle attività artigianali, ed entrate nelle attività professionali.

Figura 2.26 Addetti (sinistra) e addetti con titolo terziario (destra) nelle imprese, per classe dimensionale. Anni 2011 e 2021 (quote e variazioni percentuali) (a)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Asia Imprese e Occupazione (a) Per i laureati, variazione 2012-2021.



2.5.2 L'occupazione nel sistema produttivo extra-agricolo: una lettura attraverso i dati dei Censimenti delle imprese

L'analisi dei cambiamenti dell'occupazione nel settore privato può essere utilmente integrata con riferimento a caratteristiche comportamentali delle imprese, in aggiunta agli aspetti di natura strutturale.

Infatti, al numero elevato di operatori economici nel sistema produttivo italiano e, soprattutto, alla quota rilevante di fatturato e valore aggiunto espresso dalle unità di piccole dimensioni – che non trova riscontro in nessuna economia di eguale sviluppo – è collegata una forte eterogeneità nei comportamenti delle imprese, che rende i criteri di classificazione consolidati (dimensione, settore economico) meno funzionali per la comprensione dei fenomeni economici.

L'analisi, condotta sul periodo 2011-2021, considera un ventaglio di variabilità di comportamento dei singoli attori in diversi ambiti (*governance*, capitale umano, relazioni tra imprese, leve competitive, tecnologia, finanza, internazionalizzazione, sostenibilità)²², rilevati nell'indagine multiscopo con riferimento al 2018, utilizzando tecniche statistiche appropriate²³ per individuare cinque gruppi ordinati in relazione all'intensità di un insieme di aspetti di dinamismo comportamentale²⁴.

Il campo di osservazione, in questo caso, è limitato al sottoinsieme di imprese con almeno 10 addetti, per le quali sono disponibili le informazioni di comportamento con una copertura censuaria per quelle dai venti addetti in su, e campionaria per le più piccole. Tra il 2011 e il 2021, a fronte di un aumento complessivo degli addetti delle imprese private non agricole di meno di 1,2 milioni di unità, gli addetti nella classe 10 e più sono cresciuti di 1,3 milioni: queste imprese, quindi, spiegano per intero la crescita dell'occupazione intervenuta nel decennio²⁵.

Nel 2018, le imprese a basso e medio-basso dinamismo rappresentavano oltre la metà del totale (55,5 per cento) e, pure essendo distribuite tra tutte le classi dimensionali, erano più diffuse tra le più piccole e meno produttive. Viceversa, il 17,0 per cento delle imprese nei profili a

22 Gli aspetti considerati all'interno di ciascuna dimensione sono: *Governance* (proprietà, controllo, gestione, appartenenza a gruppo di imprese); *Capitale umano* (ad esempio assunzioni, formazione); *Rapporti interaziendali* (ad esempio clienti, subappaltatori, *partnership*, *joint venture*); *Leve competitive* (ad esempio prezzo, qualità, innovazione, localizzazione, distribuzione rete); *Tecnologia* (ad esempio investimenti/utilizzo ICT, I4.0, piattaforme); *Finanza* (ad esempio fonti, tipologia e condizioni dei rapporti bancari, impresa); *Internazionalizzazione* (ad esempio *outsourcing* internazionale, tramite *offshoring* o accordi, tipologia di *partner*); *Sostenibilità*.

23 Si impiega dapprima un'analisi delle corrispondenze multiple (per il trattamento delle variabili ordinate, sconnesse/nominali o dicotomiche contenute nelle rilevazioni multiscopo) e, successivamente, tecniche di *clustering*, per individuare dei raggruppamenti nell'insieme delle imprese basati su caratteristiche e modelli di comportamento (relativamente) omogenei al proprio interno e massimamente differenziati tra loro.

24 I cinque livelli di dinamismo che caratterizzano i gruppi sono definiti come segue. Basso: mancanza sostanziale di investimenti e di strategia; autofinanziamento. Medio-basso: strategie difensive (difesa quote di mercato), prevalentemente domestiche; modesti investimenti in formazione del personale e ICT (di base); limitata attività innovativa; limitate relazioni tra imprese (subappalto); finanziamento con credito bancario. Medio: strategie espansive (accesso a nuovi mercati), anche con attività internazionale; investimenti in digitalizzazione e R&S, internazionalizzazione, responsabilità ambientale e sicurezza dei processi; uso intenso di credito bancario e commerciale. Medio-alto: entità aziendali strutturate, e ampio ventaglio di strategie su mercati diversi; intensi investimenti in R&S, digitalizzazione avanzata (*Big Data Analytics*, *Cybersecurity*, robotica e sistemi intelligenti, simulazione tra macchine interconnesse; stampa 3D), formazione specifica del personale, internazionalizzazione, responsabilità ambientale e sociale; diversificazione delle fonti finanziarie (*equity*, prestiti infragruppo, eccetera) con un minore ricorso al credito bancario. Alto: massimo respiro strategico; Importanti investimenti in R&S, innovazione (di prodotto, di processo, organizzativa, di *marketing*), digitalizzazione avanzata (*Cutting-edge Technologies*), internazionalizzazione (commerciale e produttiva), formazione mirata del personale, responsabilità sociale e ambientale; massima complessità delle fonti finanziarie interne ed esterne (con ricorso a *equity*, prestiti infragruppo, credito esterno, *Project Finance*, eccetera).

25 Nel 2018 le imprese con almeno 10 addetti erano circa 215 mila, con 9 milioni di occupati (il 54,7 per cento del totale) e 8,8 milioni di dipendenti (il 74,7 per cento), e generavano il 75,3 per cento del fatturato e il 71,4 per cento del valore aggiunto del sistema delle imprese.

dinamismo medio-alto e alto impiegava il 42,5 per cento degli addetti e si contraddistingueva per maggiore produttività del lavoro, più elevato livello degli stipendi e migliore qualità della forza lavoro (qui misurata come anni di studio medi corrispondenti ai titoli scolastici degli addetti): queste variabili presentano livelli strettamente crescenti all'aumentare del dinamismo aziendale, per tutte le classi. Questo esercizio, replicato sui primi dati del Censimento permanente delle imprese relativo al 2022, mostra lo stesso ordinamento delle variabili strutturali per classe di dinamismo, con un'enfaticizzazione di alcune differenze: benché le due popolazioni campionarie non siano direttamente confrontabili longitudinalmente, il gruppo centrale si riduce, a vantaggio dei due poli, aumenta numericamente il gruppo a minore dinamismo, e si allargano le differenze nelle variabili economiche agli estremi, suggerendo una configurazione più polarizzata del sistema produttivo nella fase di recupero dallo shock del 2020 (Tavola 2.1).

Tavola 2.1 Caratteristiche strutturali delle imprese con almeno 10 addetti per classi di dinamismo. Anni 2018 e 2022 (composizioni percentuali, in migliaia di euro e in anni) (a)

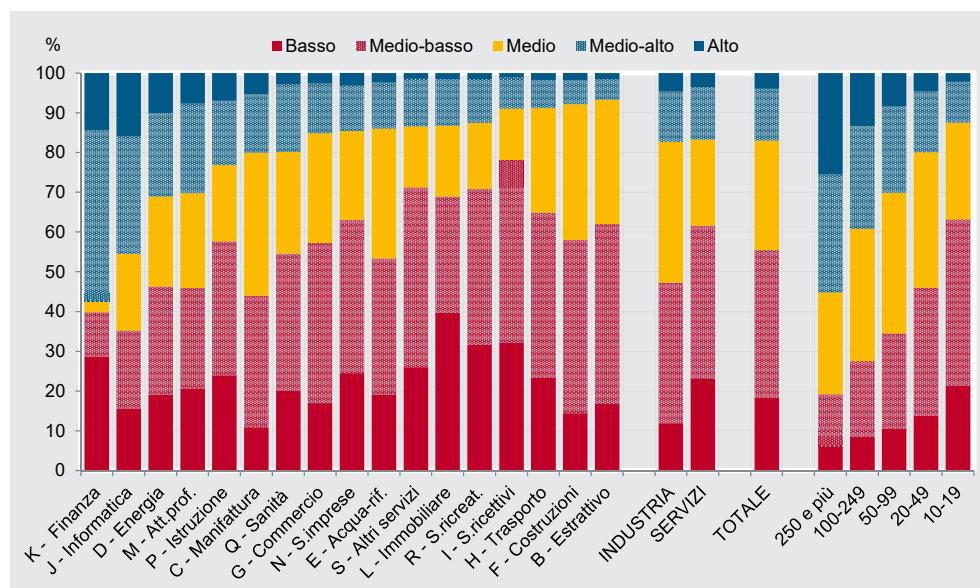
CLASSE DI DINAMISMO	Imprese (%)		Addetti (%)		Valore Aggiunto (%)		Produtt. lavoro (€ 000/add.)		Costo del lavoro (€ 000/add.)		Istruz. addetti (anni studio)	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
Basso (I)	18,3	30,6	10,1	17,3	6,9	11,4	41,8	48,5	31,7	34,2	12,1	12,4
Medio-basso (II)	37,2	28,7	21,2	19,7	15,9	15,2	46,4	57,1	33,9	38,0	11,9	12,1
Medio (III)	27,6	18,4	26,1	20,5	25,1	19,4	59,2	69,7	39,8	43,3	12,2	12,4
Medio-alto (IV)	13,0	16,5	22,8	23,7	24,8	26,8	67,2	83,4	42,7	46,6	13,0	13,2
Alto (V)	4,0	5,8	19,7	18,7	27,3	27,1	85,5	107,0	46,1	56,8	14,1	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	61,7	73,7	39,7	44,1	12,8	13,0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Censimento permanente delle imprese

(a) La scolarizzazione (anni medi di studio) degli addetti nelle imprese nel 2022 è riferita al 2021.

Considerando i profili di impresa come variabili di classificazione è possibile restituire una lettura dell'insieme del sistema produttivo secondo la prospettiva del dinamismo, complementare alle classiche dimensioni strutturali di impresa, che vengono confermate e, insieme, qualificate (Figura 2.27).

Figura 2.27 Dinamismo delle imprese per settori di attività economica e classe dimensionale. Anno 2018 (composizioni percentuali)

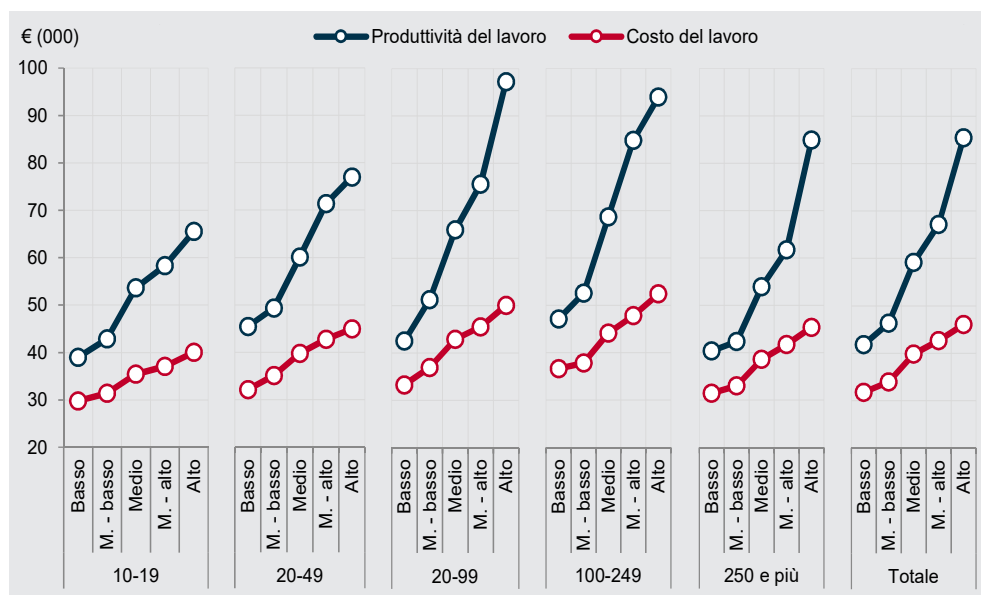


Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Censimento permanente delle imprese



In tutte le classi dimensionali, e in quasi tutte le attività industriali e terziarie, la produttività del lavoro (espressa come valore aggiunto per addetto) e il costo del lavoro per addetto aumentano all'aumentare del grado di dinamismo dell'impresa (Figura 2.28).

Figura 2.28 Valore aggiunto e costo del lavoro per addetto nelle imprese con almeno 10 addetti, per grado di dinamismo e classe dimensionale (migliaia di euro)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Censimento permanente delle imprese

Tali risultati si confermano anche a livello settoriale. L'attitudine al dinamismo genera un premio in termini di produttività che prescinde dal settore in cui si opera e dalla classe dimensionale. Analizzando la distribuzione delle imprese all'interno dell'incrocio tra le 5 classi dimensionali e 270 settori di attività economica, emerge che, in tutte le classi dimensionali, il numero di imprese la cui produttività si trova nel quarto quartile (25 per cento delle imprese con la produttività più alta) aumenta significativamente passando dai cluster meno dinamici a quelli più dinamici.

Data la forte correlazione tra produttività e il costo del lavoro, gli stessi elementi che informano la produttività (dimensione, settore, dinamismo) si ritrovano nelle retribuzioni e nella domanda di lavoro (soprattutto nell'aspetto qualitativo istruzione e livello di qualifica richiesto).

L'architettura dei dati rende possibile seguire le imprese lungo tutto il periodo considerato (2011-2022). Questo esercizio conferma la presenza di una notevole inerzia nei comportamenti e nelle caratteristiche del sistema economico. Si osserva, infatti, come le differenze tra profili di dinamismo definite sui dati per il 2018 riflettano la medesima gerarchia di comportamenti (dal meno dinamico al più dinamico) in termini di investimenti in risorse umane, strategie, capacità innovativa, tecnologia già rilevate nella prima indagine multiscopo censuaria condotta con riferimento al 2011, e per l'introduzione delle tecnologie all'epoca innovative afferenti alla cosiddetta "Industria 4.0" negli anni 2014-2016 (che richiedono un investimento analogo e complementare in capitale umano; cfr. approfondimento "Tecnologia e lavoro") (Figura 2.29).

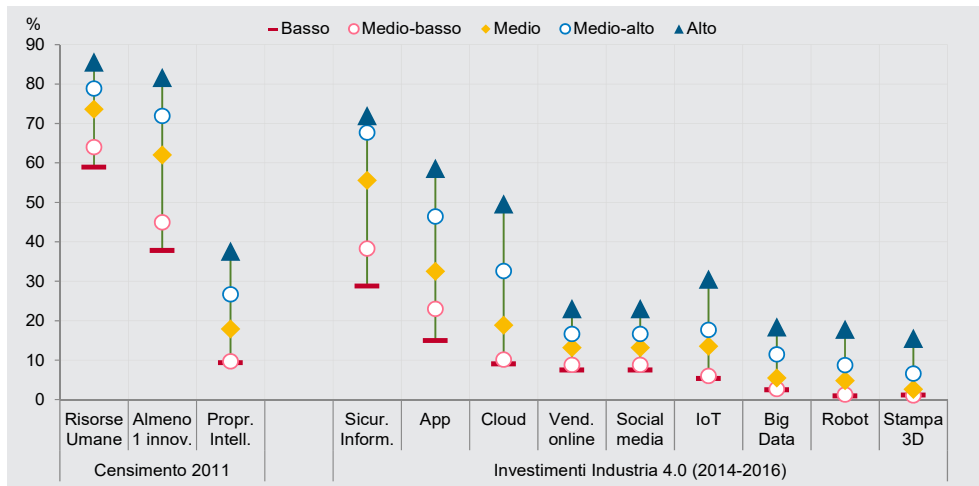
D'altra parte, il livello di dinamismo osservato nel 2018 si è riflesso anche sulla presenza (e il tipo) di strategie messe in atto per fronteggiare la crisi da COVID-19. Infatti, dichiarava di non avere adottato nessuna strategia il 40 per cento delle imprese classificate come meno dinamiche, contro l'8,9 per cento tra quelle a dinamismo elevato. Infine, il dinamismo rappresenta un buon predittore dell'andamento dell'occupazione 2019-2022 per le imprese attive nell'intero

2. I cambiamenti del lavoro: tendenze recenti e trasformazioni strutturali

periodo 2018-2022: le meno dinamiche hanno perso occupazione in tutte le classi dimensionali, mentre le più dinamiche sono cresciute sistematicamente, spesso assumendo una elevata quota di laureati (per l'insieme delle classi dimensionali e di dinamismo, il contributo alla crescita dell'occupazione è positivo solo per gli individui con titoli terziari) (Figura 2.30).

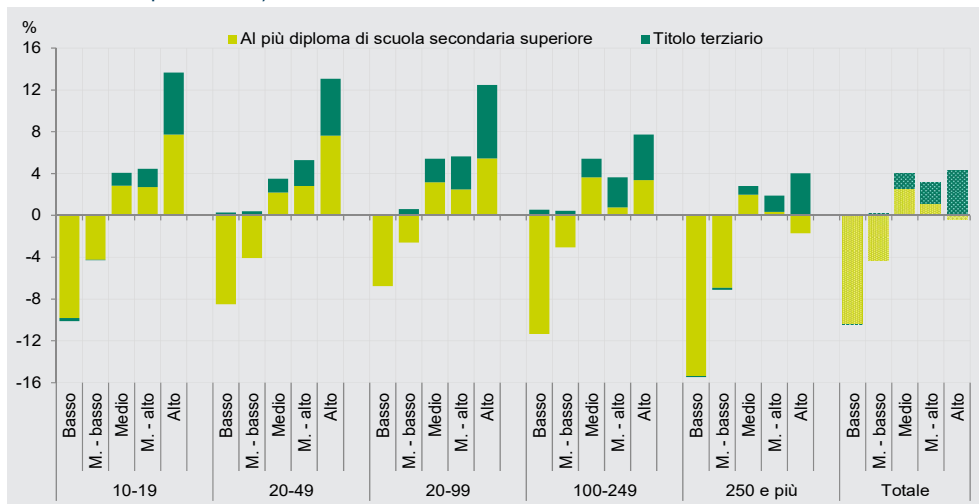
Il dinamismo comportamentale costituisce quindi un vantaggio per l'impresa, l'economia, la crescita dell'occupazione qualificata e si riflette in caratteristiche del rapporto di lavoro che aumentano il grado di soddisfazione dei dipendenti (cfr. par. 2.6). D'altra parte, l'inerzia nei comportamenti corrisponde a elementi intrecciati con le caratteristiche strutturali dell'impresa, non facilmente modificabili da parte di questa.

Figura 2.29 Imprese con almeno 10 addetti con investimenti in capitale umano, attività innovativa, tutela della proprietà intellettuale, e con investimenti in tecnologie digitali, per grado di dinamismo nel 2018. Anni 2011 e 2014-2016 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Censimento generale dell'industria e dei servizi 2011; Rilevazione sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle imprese

Figura 2.30 Occupati nelle imprese con almeno 10 addetti per grado di dinamismo, classe dimensionale e contributo per titolo di studio. Anni 2019 e 2022 (variazioni e punti percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Censimento permanente delle imprese



TECNOLOGIA E LAVORO

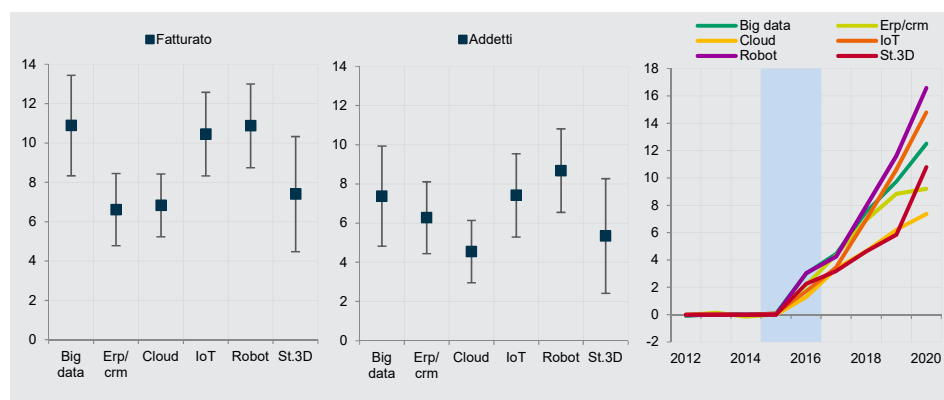
I risultati presentati nel paragrafo 2.5.2 possono essere ulteriormente documentati, considerando l'effetto dell'adozione di una selezione di Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC) sull'andamento e le caratteristiche dell'occupazione e sulla performance delle imprese nel tempo.

L'analisi considera, come periodo di riferimento per l'adozione delle TIC, gli anni 2015-2016, che corrispondono alla fase iniziale della ripresa dopo la grande recessione, e ne stima gli effetti cumulati fino al 2020. Si prendono in esame sei tecnologie: *cloud computing*, Internet delle Cose (*Internet of Things - IoT*), analisi dei dati (*Big data*), *software* gestionali multifunzione (*Enterprise Resource Planning - Customer Relationship Management, ERP-CRM*), robotica, stampa 3D. Queste soluzioni presentavano gradi diversi di diffusione già all'epoca, e alcune di loro sono anche oggi un segnale distintivo di innovazione.

Per identificare l'effetto dell'adozione di queste tecnologie, si restringe il campione per ognuna di esse, selezionando le imprese che non hanno mai investito in quella tecnologia (gruppo di controllo) e quelle che vi hanno investito per la prima volta nel periodo 2015-2016 (gruppo di trattamento). Vengono perciò escluse le imprese che avevano già investito in queste tecnologie prima del 2015. Usando tecniche di controllo sintetico, vengono individuate per ogni impresa del gruppo di trattamento quelle più simili tra le imprese del gruppo di controllo, sulla base dell'andamento aziendale precedente al 2015. Questa procedura permette di comparare l'andamento di ogni impresa che adotta una tecnologia a quello di un'impresa gemella che non l'adotta, ma che presenta un analogo andamento della *performance* aziendale ante 2015. Ciò consente di ridurre al minimo le differenze tra gruppo di trattamento e gruppo di controllo, isolando l'effetto causale dell'adozione della tecnologia.

Per tutte le tecnologie esaminate si osserva un effetto differenziale positivo abbastanza pronunciato sui ricavi e sull'occupazione delle imprese che le adottano rispetto al gruppo di controllo, con aumenti medi stimati tra il 6 e il 10 per cento per il fatturato e tra il 4 e il 9 per cento per gli addetti; gli effetti positivi sull'occupazione hanno continuato a crescere nel tempo (Figura 1).

Figura 1 Effetto medio dell'adozione delle tecnologie sul fatturato e sull'occupazione rispetto al gruppo di controllo per il periodo 2015-2020, e cumulato sull'occupazione per gli anni 2011-2020 (differenze e valori percentuali)



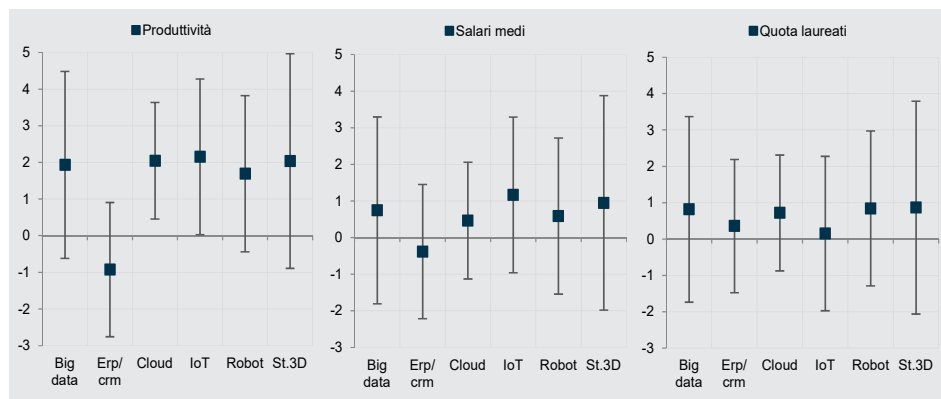
Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle imprese; Asia Imprese e Occupazione; Registro Frame SBS

L'effetto sulla produttività e sui salari medi degli addetti delle adottanti rispetto al gruppo di controllo risulta anch'esso positivo per tutte le tecnologie considerate, a eccezione dell'ERP-CRM, ma di entità molto più modesta (per i salari, compresa tra lo 0,5 e l'1,0 per cento). Infine, tra le imprese che hanno adottato TIC innovative aumenta leggermente anche il numero di



laureati all'interno della propria forza lavoro (con valori compresi tra 0,1 e 1 punto percentuale rispetto al gruppo di controllo); seppure sempre positiva, in questo caso la stima risulta non significativa per alcune tecnologie (Figura 2).

Figura 2 Effetto medio dell'adozione delle tecnologie sulla produttività, sui salari medi e sugli occupati laureati rispetto al gruppo di controllo. Periodo 2015-2020 (differenze percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle imprese; Asia Imprese e Occupazione; Registro Frame SBS

In conclusione, i risultati dell'analisi confermano che l'adozione di tecnologie innovative è stato un importante fattore per la crescita aziendale anche in termini di occupazione, suggerendo la presenza di complementarità tra adozione di tecnologie innovative e competenze dei lavoratori.

2.5.3 L'istruzione nelle imprese e tra gli occupati

Il sistema delle imprese dell'industria e dei servizi è caratterizzato da una notevole eterogeneità nella dotazione di capitale umano, sia tra i settori di attività, sia all'interno di questi.

Nel 2021, la scolarizzazione media dei lavoratori negli oltre 4,5 milioni di imprese attive in Italia, misurata in anni di studio corrispondenti ai titoli più elevati posseduti dagli addetti, è pari a 12,7 anni in media, con un aumento di circa 1,4 anni rispetto al 2012. Nelle 811 attività economiche elementari (alla quinta cifra della classificazione ATECO) l'indicatore varia da valori intorno ai 10 anni di scolarità per addetto (licenza media inferiore più due anni) in alcune attività nell'edilizia, nei trasporti, e nel commercio, fino ai circa 17 anni medi (corrispondenti a un livello di istruzione terziario) in alcuni comparti nel settore finanziario, negli studi professionali e nelle attività di ricerca e sviluppo. La variabilità interna alle singole attività è molto elevata: infatti, anche al livello di disaggregazione considerato (molto fine, e quindi più omogeneo al suo interno) essa è responsabile di più della metà (52 per cento) della variabilità complessiva nel sistema²⁶.

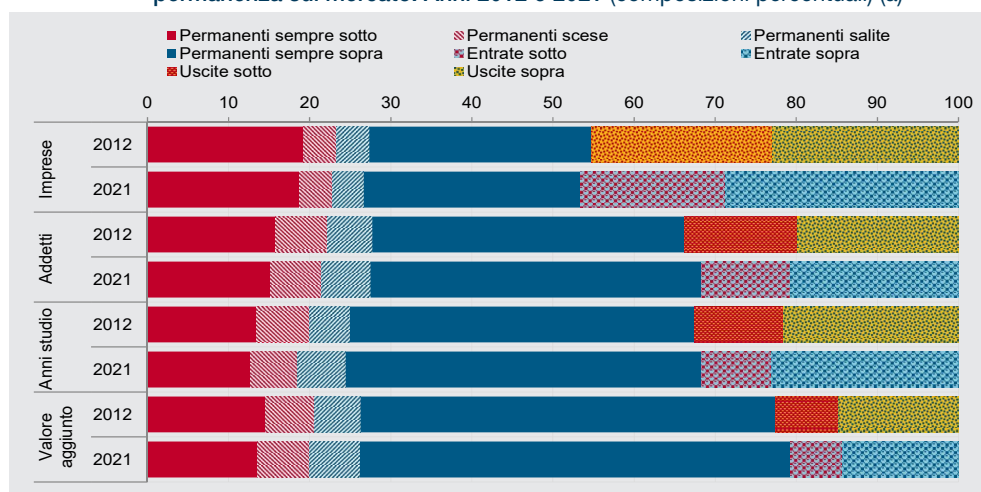
Per analizzare la relazione esistente tra istruzione e *performance* delle imprese, viene riproposta per il periodo 2012-2021 un'analisi già presentata nell'edizione 2020 del *Rapporto annuale* dell'Istat, in cui (al lordo di tutti gli aspetti relativi a struttura e comportamenti delle imprese) si esamina l'intera popolazione delle imprese attive in ciascuno dei due anni. L'analisi prende in considerazione il livello di istruzione medio nei rispettivi settori economici di appartenenza e la continuità dell'attività dell'impresa tra 2012 e 2021. Le imprese sono suddivise in un insieme con un livello di istruzione degli addetti superiore e in un insieme con livello inferiore alla media

26 Per un'analisi sulle imprese con dipendenti fino ai 50 addetti, e sulle implicazioni in termini comportamentali, cfr. Istat, 2018.

dell'attività economica elementare alla quale appartiene. Il sistema produttivo nel suo complesso viene, invece, suddiviso tra le imprese attive in entrambi gli anni (*permanenti*) e quelle presenti in un solo anno (uscite oppure entrate tra l'inizio e la fine del periodo). Dall'unione dei due aspetti, le imprese permanenti possono essere suddivise tra quelle sopra (oppure sotto) la media di settore in entrambi gli anni e quelle salite sopra (o scese sotto) questa media; così come quelle uscite o entrate possono appartenere al gruppo sopra o sotto la media di settore nell'anno iniziale (uscite) o finale (entrate).

Il periodo considerato è stato caratterizzato da una notevole ristrutturazione nel sistema delle imprese: il gruppo delle permanenti, infatti, rappresenta poco meno del 55 per cento delle imprese rilevate nel 2012 e, visto il leggero aumento della popolazione delle imprese attive, il 53,4 per cento di quelle del 2021. Queste ultime sono di dimensione mediamente superiore alle altre (la quota di addetti è pari a circa i due terzi in entrambi gli anni) e più produttive della media (le permanenti rappresentano poco meno dell'80 per cento del valore aggiunto) (Figura 2.31)²⁷.

Figura 2.31 Imprese, addetti, istruzione degli addetti, valore aggiunto, per livello di istruzione delle imprese rispetto alla media della propria attività economica e alla permanenza sul mercato. Anni 2012 e 2021 (composizioni percentuali) (a)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Registro Frame SBS e Asia Occupazione
(a) L'istruzione è espressa come media degli anni di studio degli addetti di ciascuna impresa.

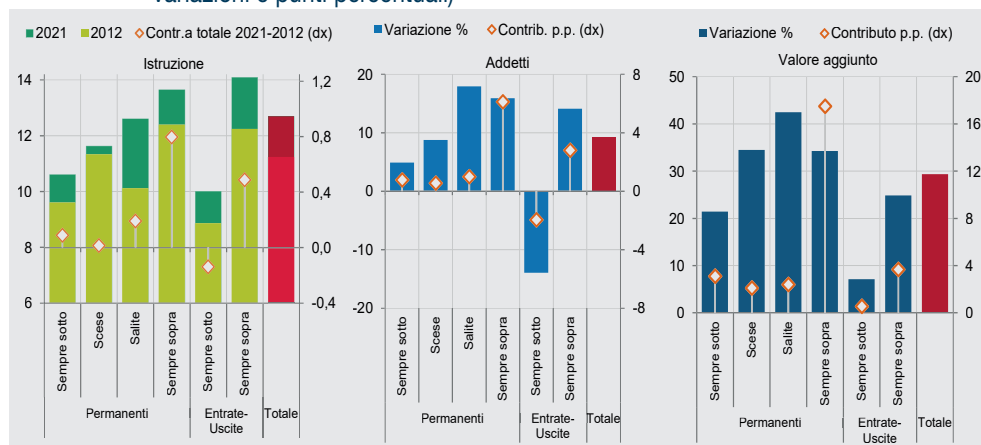
La crescita del livello medio di istruzione degli addetti delle imprese si osserva in tutti i gruppi descritti, con un aumento maggiore in quelli sopra la media: a un estremo, le permanenti che nel 2021 avevano superato la media (+2,5 anni); all'altro, le permanenti scese sotto la media (+0,3 anni). Si osserva, quindi, una relativa maggiore differenziazione nel sistema, già rilevata nel periodo pre-crisi. Inoltre, la crescita dell'istruzione è direttamente collegata a quella dell'occupazione e alla *performance* per l'impresa e dell'intero sistema economico. Essere un'impresa con risorse umane istruite e con un'esperienza duratura sul mercato si rivelano, in questa prospettiva, *asset* fondamentali. Gli addetti, infatti, crescono del 15,9 per cento nelle imprese permanenti con livelli di istruzione sempre sopra la media e del 17,9 per cento nelle permanenti in cui la scolarizzazione degli addetti è cresciuta fino a superare la media del 2021 (a fronte di una crescita del 9,3 per cento per il complesso delle imprese). Queste due tipologie di imprese

27 Nel valutare le evidenze presentate è opportuno tenere presente che: (i) l'analisi considera l'intero universo delle imprese, e che le più piccole tra queste sono caratterizzate da una nati-mortalità relativamente elevata, e (ii) il concetto di *permanente* utilizzato è al lordo di eventuali eventi di natura societaria (scorpori, fusioni, eccetera). A confronto con l'analisi condotta con gli stessi criteri per il periodo 2011-2017, le imprese *permanenti* sono diminuite da 2,7 a 2,3 milioni.



registrano, inoltre, la crescita maggiore del valore aggiunto. Le permanenti, che sono state sempre sopra la media del proprio settore, anche in ragione della loro maggiore dimensione, sono quelle che contribuiscono di più alle *performance* occupazionali ed economiche del sistema, confermando i segnali di una maggiore polarizzazione, osservata anche nell'analisi sul dinamismo (cfr. par. 2.5.2). Si segnala, d'altra parte, il saldo tra entrate e uscite sopra la media, positivo ed elevato, in termini sia di istruzione sia di addetti. Pur nei limiti di questo tipo di esercizio, esso suggerisce la presenza nel sistema di attori nuovi che, anche se con dimensioni economiche minori, contribuiscono in misura non trascurabile all'evoluzione del nostro sistema produttivo (Figura 2.32).

Figura 2.32 Istruzione, addetti e valore aggiunto nelle imprese permanenti, uscite ed entrate, sopra o sotto il livello di scolarità del proprio settore di appartenenza, e contributi all'incremento complessivo. Anni 2012 e 2021 (anni di studio, variazioni e punti percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Registro Frame SBS e Asia Occupazione

2.6 LA SODDISFAZIONE DEI LAVORATORI: DETERMINANTI INDIVIDUALI E DI IMPRESA

L'analisi della soddisfazione dei lavoratori (*job satisfaction*), sebbene non rappresenti una novità (gli studi seminali risalgono almeno agli anni '30 del secolo scorso sulla spinta dell'affermarsi del modo di produzione fordista), ha assunto negli ultimi anni un'importanza crescente non solo come valore in sé, ma anche come rilevante fattore di sostegno della *performance* aziendale. Una corposa letteratura associa la soddisfazione dei lavoratori a una più elevata produttività del lavoro, e a una maggiore profittabilità dell'organizzazione nella quale sono impiegati²⁸. Molto più limitati e controversi sono, invece, i risultati circa le sue componenti, anche in riferimento al mercato del lavoro italiano a causa in primo luogo della difficoltà di tenere conto della multidimensionalità del fenomeno e delle determinanti relative al lato dell'offerta (i lavoratori) e della domanda (le unità economiche) (cfr. Piccitto *et al.*, 2023).

Per rispondere a tali esigenze informative, in questo paragrafo si propone un'analisi delle principali determinanti della soddisfazione dei lavoratori in Italia: l'integrazione tra le informazioni fornite dalla Rilevazione sulle forze di lavoro e quelle provenienti dal Sistema Integrato

²⁸ La letteratura sul tema è in costante aumento; tra i numerosi lavori si vedano ad esempio Judge *et al.* (2001), Edmans (2011), Krekel *et al.* (2019), nonché tutto il filone di studi che, a partire dal 2020, si sono concentrati sugli effetti delle misure di lavoro da remoto intraprese per contenere i rischi di contagio durante la pandemia di COVID-19 (cfr., tra gli altri, Criscuolo *et al.*, 2021).



dei Registri statistici dell'Istat, infatti, consente di affrontare lo studio della *job satisfaction* in una prospettiva granulare e esaustiva, tenendo conto, congiuntamente, sia delle caratteristiche individuali e professionali dei lavoratori, sia delle specificità delle unità economiche nelle quali sono impiegati. L'anno di riferimento più recente disponibile per questo tipo di analisi è il 2021, di recupero dell'attività dopo la caduta del 2020 ma ancora caratterizzato da una rilevante incertezza per l'attività di molte aziende private.

Le informazioni sulla soddisfazione complessiva per il lavoro svolto e alcune delle sue dimensioni più rilevanti – il trattamento economico, le possibilità di carriera, la stabilità dell'occupazione – sono tratte dalla Rilevazione sulle forze di lavoro²⁹. Come determinanti della soddisfazione si considerano alcune caratteristiche del lavoratore sia personali (sesso, età, nazionalità, livello di istruzione personale e dei genitori) sia professionali (anzianità di servizio nell'impresa, tipo di contratto, modalità del tempo di lavoro, professione, svolgimento o meno di mansioni direttive). A queste si aggiungono le caratteristiche dell'unità economica in cui il lavoratore presta la propria attività (dimensione dell'unità locale/impresa, ripartizione geografica, settore di appartenenza, la tipologia di datore di lavoro)³⁰.

Tavola 2.2 Lavoratori che si dichiarano soddisfatti per dimensione della soddisfazione, settore di attività economica, ripartizione geografica dell'impresa e caratteristiche dei lavoratori. Anno 2021 (valori percentuali)

	Soddisfazione complessiva per il lavoro	Soddisfazione per trattamento economico	Soddisfazione per opportunità di carriera	Soddisfazione per stabilità del lavoro
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA				
Agricoltura	49,9	24,4	21,6	39,4
Industria in senso stretto	60,4	43,9	33,5	64,4
Costruzioni	58,5	35,8	31,6	49,3
Servizi di mercato	56,1	36,5	30,9	52,9
Servizi alla persona	66,4	37,6	32,1	64,9
Settore Pubblico	69,4	46,5	41,7	87,5
CITTADINANZA				
Straniera	50,3	33,0	22,6	45,7
Italiana (dalla nascita)	60,4	38,7	32,6	59,7
Italiana (acquisita)	58,1	37,0	27,7	55,8
GENERE				
Maschile	59,3	38,4	33,3	57,2
Femminile	59,3	37,6	28,9	59,6
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA				
Nord	61,7	40,3	32,2	62,7
Centro	60,9	39,3	33,3	59,2
Mezzogiorno	53,3	32,6	28,5	48,5
TIPOLOGIA DI OCCUPATO				
Autonomi	58,2	28,3	31,7	38,5
Collaboratori	48,9	26,3	23,0	23,8
Dipendenti	59,8	40,8	31,5	63,9
Totale	59,3	38,1	31,4	58,2

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, ASIA Imprese e Occupazione, e Registro Frame SBS

29 Ognuna delle variabili relative alla soddisfazione dei lavoratori, originariamente espressa attraverso una scala da 0 a 10, è stata resa dicotomica, attribuendole valore 1 o 0 a seconda che il lavoratore sia soddisfatto o meno. Per fare ciò, le variabili originarie sono state clusterizzate (con procedura disgiuntiva *k-means*) per individuare il valore soglia opportuno, che nelle quattro dimensioni considerate risulta essere 8 (da 8 a 10= soddisfatto).

30 La tipologia datoriale si riferisce in particolare alla possibilità che l'organizzazione nella quale il lavoratore viene impiegato sia pubblica o privata, distinguendo in quest'ultimo caso il grado di *dinamismo* dell'unità (cioè l'ampiezza e l'intensità degli investimenti in organizzazione, formazione del personale, digitalizzazione, internazionalizzazione, eccetera - cfr. par. 2.5), a sua volta colto da un indicatore presentato in precedenti pubblicazioni dell'Istituto (cfr. Istat, 2021a e 2021b).

Ne emerge un quadro nel quale quasi il 60 per cento degli oltre 22,5 milioni di lavoratori impiegati nel sistema economico italiano si dichiara nel complesso soddisfatto del proprio lavoro (Tavola 2.2), soprattutto in relazione alla stabilità del contratto (58,2 per cento), mentre molto più limitata è la quota di soddisfatti dal trattamento economico (38,1 per cento) e dalle opportunità di carriera (31,4 per cento).

La *job satisfaction* ha anzitutto una connotazione settoriale: il comparto agricolo risalta come quello nel quale la percentuale di lavoratori soddisfatti per i diversi aspetti del lavoro è più contenuta (circa 50 per cento la soddisfazione complessiva, meno di un quarto quella per trattamento economico e possibilità di carriera), mentre il settore pubblico è quello nel quale il gradimento è più diffuso (69,4 per cento la soddisfazione complessiva, con un picco dell'87,5 per cento in relazione alla stabilità del contratto). Evidente è anche la diversa diffusione di lavoratori soddisfatti a seconda della nazionalità (le percentuali diminuiscono sistematicamente nel passare da lavoratori italiani, a quelli con cittadinanza italiana acquisita, agli stranieri), della ripartizione geografica (la quota di soddisfatti aumenta da Sud a Nord) e della tipologia di occupazione (il gradimento per i vari aspetti del lavoro è più diffuso tra i dipendenti rispetto a lavoratori autonomi e collaboratori). Da ultimo, va osservato come le differenze di genere, nulle in termini di soddisfazione complessiva, emergano a vantaggio degli uomini nel trattamento economico e nelle opportunità di carriera, mentre le donne si dichiarano più soddisfatte per la stabilità dell'occupazione.

Allo scopo di approfondire tali relazioni, è stata effettuata una profilazione dei lavoratori valutando, attraverso una regressione logistica, i contributi specifici delle caratteristiche di occupati e unità economiche alla probabilità che un lavoratore si dichiari soddisfatto dei diversi aspetti del lavoro rispetto a una tipologia di lavoratore o datore di riferimento³¹.

La prima evidenza (Figura 2.33) è che alcune variabili sono fortemente trasversali, influenzando in maniera statisticamente significativa la probabilità di tutti i tipi di soddisfazione del lavoro considerati; viceversa, altre hanno un carattere specifico. Con riferimento alle prime, risaltano la tipologia di datore, la qualifica del lavoratore e la ripartizione territoriale nella quale questi è occupato: la probabilità che ci si dichiari soddisfatti del proprio lavoro, del trattamento stipendiale e delle opportunità di carriera, nonché della stabilità del posto di lavoro, è più elevata per gli occupati con una qualifica professionale di livello medio o alto, per coloro che hanno mansioni direttive³² e per chi lavora in organizzazioni con un livello di dinamismo almeno "medio" (cfr. par. 2.5.2), con sede nell'Italia centrale e settentrionale.

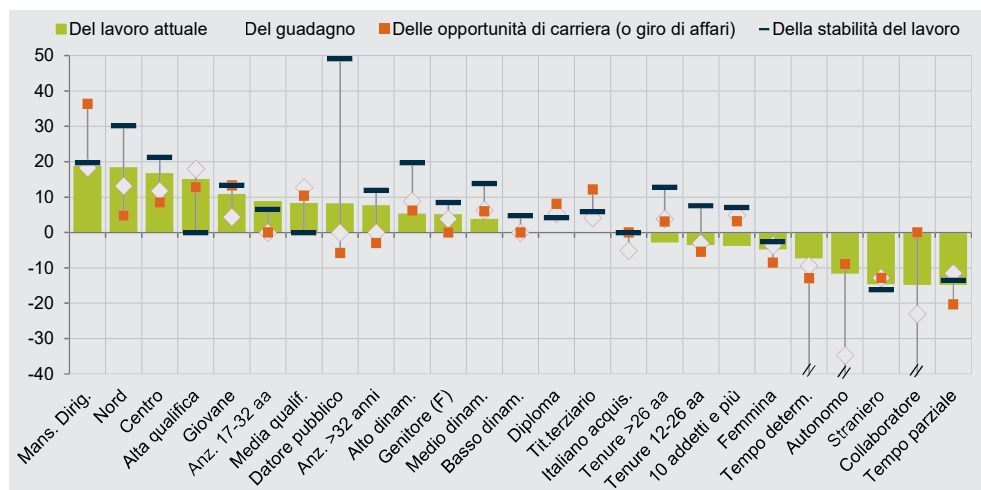
In tale contesto, la dimensione dell'unità economica tende ad associarsi a una minore soddisfazione complessiva, ma a una maggiore probabilità di ritenersi soddisfatti di salario, stabilità e possibilità di carriera. Inoltre, lavorare nel settore pubblico accresce la probabilità di soddisfazione per la stabilità del posto di lavoro, ma si associa a una maggiore insoddisfazione nei confronti delle possibilità di carriera.

Effetti particolarmente rilevanti sono relativi alla qualità della forza lavoro. Il ruolo della formazione e le *performance* occupazionali superiori della manodopera qualificata riguardano sia l'occupabilità e gli aspetti economici, sia gli aspetti percepiti dai lavoratori. I principali elementi di questa qualità sono tutti importanti e significativi, in particolare il titolo di studio e il tipo di professione, che influenzano tutti gli aspetti della soddisfazione con un effetto crescente in base a livello di qualifica posseduto. Nel caso si svolgano mansioni direttive si ha una forte differenza aggiuntiva che risulta

31 Per le caratteristiche individuali si sono utilizzate come riferimento le seguenti tipologie modali: dipendenti a tempo indeterminato per la tipologia di occupato (autonomo, collaboratore, occupato a tempo determinato); occupati a tempo pieno per il regime orario; italiani dalla nascita per la cittadinanza; maschi per il genere. Per le variabili qualitative ordinate si è utilizzata la prima modalit : "bassa" per la qualifica, l'istruzione, l'anzianit  di servizio. Per la macro ripartizione di residenza si   scelto come riferimento il Mezzogiorno.

32 Le mansioni direttive sono qui ricondotte a compiti di coordinamento di altri lavoratori, indipendentemente dal livello professionale del coordinatore.

Figura 2.33 Soddisfazione sul lavoro rispetto alla tipologia di riferimento. Anno 2021
(differenze percentuali) (a) (b)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, e ASIA Occupazione

(a) Cfr. nota n. 31.

(b) I valori non significativi sono stati considerati pari a zero.

massima rispetto alle possibilità di carriera: +36 punti percentuali (le mansioni direttive individuano compiti di coordinamento indipendentemente dell'inquadramento del lavoratore).

Anche la tipologia del contratto di lavoro ha effetti significativi. La riduzione di soddisfazione per le posizioni *part-time* è significativa e generalizzata per tutte le dimensioni della soddisfazione e massima per la possibilità di fare carriera. Considerando, invece, come riferimento l'occupazione dipendente a tempo indeterminato (la tipologia di occupazione prevalente in Italia) come base di riferimento, il premio negativo per la soddisfazione, in media, coinvolge tutti gli aspetti lavorativi (e risulta massimo con riferimento agli aspetti di stabilità dell'impiego).

L'esperienza generica acquisita dai lavoratori nel corso del tempo e quella specifica accumulata all'interno dell'impresa, catturate rispettivamente dal complessivo percorso di carriera del lavoratore e dall'anzianità in azienda, producono effetti differenziati rispetto agli aspetti oggetto di soddisfazione. L'esperienza generica è correlata negativamente alle possibilità di carriera (riflettendo il fatto che, con il passare degli anni, le possibilità di ulteriori avanzamenti vanno riducendosi) così come le possibilità di incrementi economici; viceversa migliora la stabilità del posto di lavoro. L'anzianità specifica è, invece, correlata positivamente con la stabilità e negativamente con la soddisfazione complessiva del lavoro. La soddisfazione per le possibilità economiche e di carriera è più probabile per chi ha un percorso temporale più lungo svolto nella medesima azienda.

Infine, con riferimento ai fattori sociali, a parità di altre condizioni la probabilità di soddisfazione lavorativa per le donne è inferiore rispetto agli uomini in tutti gli ambiti tranne per la stabilità del posto di lavoro, e risulta massima (-8 punti percentuali) in relazione alle possibilità di carriera³³. Analogamente, anche la condizione di occupato straniero è di svantaggio rispetto a un lavoratore italiano in tutti gli aspetti considerati: svantaggio che tende a ridursi, ma non a sparire, per coloro che riescono a portare a termine con successo un percorso di integrazione, acquisendo la cittadinanza italiana. I giovani occupati con meno di 35 anni, invece, a parità di altre condizioni, esprimono livelli di soddisfazione più elevati, in tutte le dimensioni considerate.

33 Si tratta di una evidenza legata a un insieme di svantaggi di genere, legati tra loro e ancora molti diffusi, rilevati in numerose analisi riguardanti il sistema economico italiano, dalle esigenze individuali di cura in famiglia (che privilegiano la stabilità del posto di lavoro rispetto ad aspetti economici e di carriera) fino a motivazioni più generali che suggeriscono la presenza di un *soffitto di cristallo* per la carriera professionale.

Per saperne di più

Becker, G.S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition*. Cambridge, MA, U.S.: National Bureau of Economic Research - NBER.

Bovini, G., E. Ciani, M. De Philippis, and S. Romano. 2023. "Labour income inequality and in-work poverty: a comparison between euro area countries". *Questioni di economia e finanza (Occasional Papers)*, N. 806. Roma, Italia: Banca d'Italia. Roma, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2023-0806/QEF_806_23.pdf.

Commissione europea, Direzione della Comunicazione. 2022. "Anno europeo delle competenze 2023". *Area dedicata del sito web*. Brussels, Belgium: European Commission. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_it#stimolare-la-competitivita%3%A0-la-partecipazione-e-il-talento.

Costa, S., S. De Santis, and R. Monducci. 2022. "Reacting to the COVID-19 crisis: state, strategies and perspectives of Italian firms". *Rivista di statistica ufficiale/Review of official statistics*, N. 1/2022: 73-107. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/en/archivio/271023>.

Crisuolo, C., P. Gal, T. Leidecker, F. Losma, and G. Nicoletti. 2021. "The Role of Telework for Productivity during and post-COVID-19: results from an OECD survey among managers and workers". *OECD Productivity Working Papers*, N. 31. Paris, France: OECD Publishing.

Edmans, A. 2011. "Does the stock market fully value intangibles? Employee satisfaction and equity prices". *Journal of Financial economics*, Volume 101, N. 3: 621-640.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2023. *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2023*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8569>.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2023. *Joint Employment Report 2023 As adopted by the Council on 13 March 2023*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/372552>.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2023. *Joint Employment Report 2024. Commission proposal*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/17157>.

Eurostat. 2024. "Employment - annual statistics". *Statistics Explained*. Luxembourg: Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Employment_in_2023_compared_with_the_EU_target.

Eurostat. 2023a. "Part-time and full-time employment - statistics". *Statistics Explained*. Luxembourg: Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Developments_for_part-time_workers.

Eurostat. 2023b. "Human resources in science and technology". *Statistics Explained*. Luxembourg: Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Human_resources_in_science_and_technology#Professionals_and_technicians_employed_in_science_and_technology_occupations.



International Labour Organization - ILO. 2024. *World Employment and Social Outlook. Trends 2024*. Geneva, Switzerland: ILO. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2024a. “Rapporto sulla competitività dei settori produttivi. Edizione 2024”. *Lecture Statistiche - Temi*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/29525>.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2024b. “La formazione degli adulti. Anno 2022”. *Statistiche Report*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/295794>.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2023a. “Esame delle proposte di legge C. 141 Frattoni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando, C. 1053 Richetti e C. 1275 Conte, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo”. *Audizione dell’Istituto Nazionale di Statistica presso l’XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati*, 11 luglio 2023. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/files/2023/07/Audizione-Salario-minimo-12072023.pdf>.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2023b. “Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2022”. *Statistiche Report*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/288864>.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2021a. “Rapporto sulle imprese 2021. Struttura, comportamenti e performance dal Censimento permanente”. *Lecture Statistiche - Temi*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/264800>.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2021b. “Rapporto sulla competitività dei settori produttivi. Edizione 2021”. *Lecture Statistiche - Temi*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/255558>.

Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche - INAPP. 2023. *Rapporto INAPP 2023. Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*. Roma, Italia: INAPP. https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4117/INAPP_Rapporto_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Judge, T.A., C.J. Thoresen, J.E. Bono, and G.K. Patton. 2001. “The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review”. *Psychological Bulletin*, Volume 127, N. 3: 376-407.

Krekel, C., G. Ward, and J-E De Neve. 2019. “Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance”. *Saïd Business School’s Working paper series*, WP 2019-04. Oxford, UK: University of Oxford, Saïd Business School. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3356581>.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2021. *Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*. Roma, Italia: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Relazione-del-Gruppo-di-lavoro-sugli-Interventi-e-misure-di-contrasto-alla-poverta-lavorativa-in-Italia.pdf>.

Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. 2023. *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

Piccitto, G., H.M.A. Schadee, and G. Ballarino. 2023. “Job Satisfaction and Gender in Italy: A Structural Equation Modeling Approach”. *Social Indicators Research*, Volume 169, N. 3: 775-793. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03187-6>.