

1 Mercato del lavoro e struttura produttiva in Italia



Sintesi

La pandemia da Covid-19 ha colpito i sistemi economici durante una fase di sviluppo caratterizzata da alcuni processi trasformativi, tra cui la digitalizzazione, la rilevanza acquisita dalle piattaforme digitali, la progressiva frammentazione delle catene del valore, e l'invecchiamento della popolazione, che hanno plasmato le tendenze e le caratteristiche dei mercati del lavoro a livello globale. Se guardiamo al mercato del lavoro italiano, tali processi hanno determinato: i) una crescita economica debole accompagnata da una ridotta dinamica dell'occupazione e da una crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro;

ii) mutamenti significativi nell'organizzazione del lavoro e nelle scelte di investimento delle imprese; iii) una crescente polarizzazione nella distribuzione dei salari e delle occupazioni; iv) il persistente rallentamento della dinamica della produttività; ed infine v) la divergenza tra tasso di crescita della produttività del lavoro e tasso di crescita dei salari. Un'analisi delle dinamiche più recenti di questi fenomeni e delle principali caratteristiche, ponendo in evidenza le peculiarità del sistema economico italiano, è quindi necessaria per una discussione circa i futuri interventi di policy fondata su basi empiriche.

1.1 Dinamica occupazionale, assunzioni e cessazioni

Per poter quantificare i primi effetti della crisi è importante analizzare le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro, mettendo a confronto ciò che è accaduto durante l'emergenza sanitaria (in particolare nel corso del 2020) con quanto avvenuto l'anno precedente sulla base del genere, della tipologia contrattuale, del settore di attività, della durata dei contratti, delle classi di età e della ripartizione regionale.

Le considerazioni che seguono sono il frutto di elaborazioni sui dati amministrativi rilevati dal Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie (SISCO) forniti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali¹.

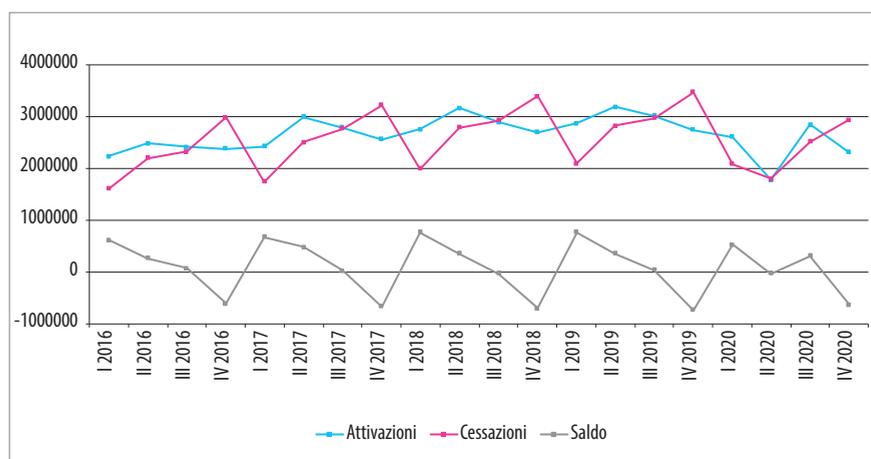
Comunicazioni obbligatorie, un 2020 fuori dagli schemi

¹ Le Comunicazioni obbligatorie (COB) contengono tutti i flussi occupazionali riferiti a un arco temporale preciso, dal 2008 – data in cui le comunicazioni delle imprese sui rapporti di lavoro hanno avuto avvio – alla data dell'ultimo aggiornamento disponibile (quarto trimestre del 2020). Le COB consentono, perciò, di studiare i flussi del mercato del lavoro, i nuovi rapporti di lavoro che iniziano, quelli che cessano, mentre non includono le informazioni su tutti i rapporti di lavoro attivi, ma solo su quelli che nel periodo coperto hanno generato un evento tra quelli elencati in



Generalmente, i flussi di attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro mostrano una marcata stagionalità, specie in riferimento ai saldi. Le attivazioni raggiungono il massimo nel secondo trimestre, le cessazioni tendono a concentrarsi nell'ultimo periodo di ciascun anno. Il saldo è in genere positivo e via via calante (fino ad annullarsi) nei primi tre trimestri, mentre assume valori fortemente negativi nell'ultimo. Dal 2016 al 2019 i saldi annuali sono stati sempre positivi intorno a un valore di circa 450mila unità. Il 2020 appare chiaramente disallineato rispetto al passato (grafico 1.1). Già nel primo trimestre calano i flussi in entrata.

Grafico 1.1 Attivazioni, cessazioni e saldo. Dati trimestrali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, dati SISCO 2016-2020

Gli effetti della
pandemia

Nel secondo trimestre si registra la contrazione più evidente sia delle attivazioni che delle cessazioni: infatti, parallelamente al calo dei flussi in entrata si sono congelati anche quelli in uscita per effetto soprattutto del blocco dei licenziamenti, ma anche della riduzione dei passaggi tra imprese e delle dimissioni volontarie. Questo trimestre mostra generalmente un saldo decisamente positivo: la pandemia lo ha azzerato. Il terzo trimestre recupera parte

precedenza: non sono, quindi, presenti le informazioni sui rapporti di lavoro cessati prima del 2008 o avviati prima del 2008 e non ancora cessati alla data dell'ultima fornitura. I dati si riferiscono a tutti i contratti di lavoro dipendente e parasubordinato di tutti i settori economici, compresa la Pubblica amministrazione (PA), e coinvolgono anche lavoratori stranieri presenti, seppure solo temporaneamente, in Italia. Sono, invece, esclusi i lavoratori autonomi che, come noto, non rientrano – a meno di quelli del settore dello spettacolo – negli obblighi di comunicazione.

della perdita e mostra un saldo 'insolitamente' positivo. Il saldo dell'ultimo trimestre è sempre negativo e anche nell'anno del Covid-19 appare allineato agli anni precedenti, anche se determinato da flussi in entrata ed uscita più limitati in valore assoluto.

La sospensione forzata di molte attività dovuta alle misure di contenimento della pandemia ha colpito in modo differente i vari settori². Anche i flussi di attivazioni e cessazioni ne hanno ovviamente risentito.

Considerando la distribuzione delle attivazioni osservate nel 2019 non alterato dalla crisi in atto (tabella 1.1), si registrano più di 13 milioni di comunicazioni di assunzione; per il 57% riguardano uomini, per il 43% donne. Distinguendo per settore di attività economica la distribuzione per genere risulta molto diversa: le comunicazioni di assunzione di donne provengono in larga maggioranza (per l'80%) dai servizi, mentre sono estremamente rare nelle costruzioni. Anche l'industria in senso stretto è in prevalenza un settore con attivazioni maschili (il 70% delle attivazioni riguarda uomini, il 30% donne).

Le dinamiche pre Covid...

Tabella 1.1 Totale attivazioni nel 2019 per settore e genere

	Maschi	Femmine	Totale	% M	% F	% TOT
Agricoltura	1.164.710	486.667	1.651.377	15,2	8,5	12,4
Industria	1.253.242	311.825	1.565.067	16,4	5,5	11,7
Industria s.s.	658.688	285.179	943.867	8,6	5,0	7,1
Costruzioni	594.554	26.646	621.200	7,8	0,5	4,6
Servizi	3.979.281	4.603.215	8.582.496	52,0	80,6	64,2
Totale	7.650.475	5.713.532	13.364.007	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, dati SISCO, 20/11/2020

² Sull'impatto differenziato tra i settori e tra le aree territoriali delle misure governative di lockdown ha inciso anche la diversa capacità dei lavoratori di svolgere il proprio lavoro da casa in base alle caratteristiche della propria professione: si veda in proposito Barbieri *et al.* (2020), Bonacini *et al.* (2020), Brunetti *et al.* (2021), Caselli *et al.* (2020).

**Tabella 1.2 Saldo attivazioni – cessazioni per trimestre**

	Agricoltura	Industria	Industria s.s.	Costruzioni	Servizi	Totale
I 2019	322.312	145.974	96.853	49.121	300.719	769.005
II 2019	93.397	46.547	25.773	20.774	224.399	364.343
III 2019	113.986	-937	-1.298	361	-69.396	43.653
IV 2019	-523.335	-100.500	-66.502	-33.998	-98.728	-722.563
I 2020	336.220	83.225	55.046	28.179	110.220	529.665
II 2020	77.119	43.213	-2.658	45.871	-144.502	-24.170
III 2020	122.365	13.042	-804	13.846	185.027	320.434
IV 2020	-520.705	-62.425	-50.111	-12.314	-43.712	-626.842

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, dati SISCO, 20/11/2020

... e quelle
durante il Covid

Nel confronto delle differenze tra trimestri (tabelle 1.2 e 1.3) e confrontando il calo tendenziale delle attivazioni nei trimestri del 2020, si osserva che nel trimestre peggiore (il secondo) il numero delle attivazioni si è ridotto del 44% rispetto all'anno precedente: -41% per gli uomini e -48% per le donne. Il settore dei servizi mostra la contrazione più ampia nel secondo trimestre, con un valore negativo di -144mila nel saldo attivazioni meno cessazioni. In linea con tale evidenza, Aina *et al.* (2021), usando dati relativi al secondo trimestre del 2020, mostrano che, in termini di perdita salariale, i settori più colpiti sono proprio quelli della vendita al dettaglio e della ristorazione. L'agricoltura ha mostrato la contrazione minore (-7%), mentre l'industria e i servizi evidenziano riduzioni pari rispettivamente al 35% e al 52%. L'industria mostra la riduzione più marcata delle attivazioni femminili, mentre nei servizi non si osservano sensibili differenze di genere. Nel IV trimestre la variazione tendenziale femminile è meno marcata di quella maschile.

Tabella 1.3 Attivazioni. Variazioni tendenziali trimestrali per settore e genere. Val.%

	Agricoltura	Industria	Industria s.s.	Costruzioni	Servizi	Totale
Maschi						
I 2020	8	-13	-16	-9	-12	-8
II 2020	-6	-32	-45	-20	-51	-41
III 2020	-3	-12	-18	-5	-6	-6
IV 2020	-3	-6	-9	-3	-23	-17
Femmine						
I 2020	0	-10	-10	-4	-12	-10
II 2020	-9	-44	-45	-35	-52	-48
III 2020	-1	-16	-18	10	-5	-5
IV 2020	-7	-15	-18	10	-14	-14
Totale						
I 2020	6	-12	-14	-9	-12	-9
II 2020	-7	-35	-45	-20	-52	-44
III 2020	-2	-13	-18	-5	-5	-6
IV 2020	-4	-8	-12	-2	-18	-16

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, dati SISCO, 20/11/2020

In relazione alla durata (tabella 1.4), i contratti di lavoro a tempo determinato di breve durata già da vari anni rappresentano una quota importante nel mercato del lavoro (Filippi *et al.* 2020). Nel 2019, circa il 76% delle comunicazioni di attivazione o cessazione riguarda rapporti di lavoro a tempo determinato. Nel corso del 2019 il saldo tra attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato è negativo, ma questo è dovuto al fatto che in questi dati non sono contabilizzate le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato, che nel 2019 sono state circa 640mila. Nella prima fase dell'emergenza sanitaria i contratti di lavoro a tempo determinato hanno assorbito una parte importante della contrazione della domanda di lavoro (MLPS e Banca d'Italia 2021; Casarico e Lattanzio 2020). La variazione negativa delle attivazioni del secondo trimestre del 2020 determina una perdita di circa un milione e mezzo di attivazioni di rapporti a tempo determinato (su circa

La contrazione dei contratti a termine, l'apprendistato il più penalizzato



8 milioni di comunicazioni annuali). A soffrire di più, in termini percentuali sono state le attivazioni di apprendisti (-56,5% nel solo secondo trimestre del 2020 rispetto al trimestre dell'anno precedente). Si sono ridotte anche le cessazioni, per le cause già citate.

Tabella 1.4 Attivazioni, cessazioni e saldo rapporti di lavoro per tipologia di contratto

	T. Indet.	T. Det.	Appren.	Co. co.	Altro
Attivaz. 2019	1.783.871	8.039.491	401.987	391.510	1.182.081
%	15,1	68,1	3,4	3,3	10,0
Attivaz. 2020	1.570.900	6.528.232	277.566	337.062	824.373
%	16,5	68,4	2,9	3,5	8,6
Variazioni tendenziali					
I 2020	-6.701	-18.2520	-10.727	-12.767	-41.188
II 2020	-135.957	-1.006.276	-69.886	-29.167	-169.023
III 2020	-57.967	-84.593	-11.718	-7.419	-9.029
IV 2020	-12.346	-237.870	-32.090	-5.095	-138.468
Variazioni %					
I 2020	-1,3	-9,7	-11,5	-10,9	-16,0
II 2020	-32,2	-45,3	-56,5	-35,2	-50,0
III 2020	-13,1	-4,0	-12,7	-8,0	-3,4
IV 2020	-3,1	-13,0	-34,5	-5,2	-43,4
Cessaz. 2019	2.132.317	7441464	236.003	384.912	1.149.806
%	18,8	65,6	2,1	3,4	10,1
Cessaz. 2020	1.759.835	6.133.688	182.490	345.789	917.244
%	18,8	65,7	2,0	3,7	9,8
Variazioni tendenziali					
I 2020	-3.524	-11.878	1.291	-4.393	3.941
II 2020	-172.364	-680.912	-29.208	-25.157	-114.155
III 2020	-77.572	-321.192	-9.971	-7.390	-31.382
IV 2020	-119.022	-293.794	-15.625	-2183	-90966

	T. Indet.	T. Det.	Appren.	Co. co.	Altro
Variazioni %					
I 2020	-0,7	-1,0	2,5	-5,9	1,8
II 2020	-34,5	-36,5	-49,8	-24,6	-38,8
III 2020	-14,2	-16,2	-15,2	-7,8	-11,1
IV 2020	-20,1	-12,5	-26,0	-1,9	-26,1
Saldo					
I 2019	22.068	629.538	41.588	42.302	33.509
II 2019	-77.928	352.883	64.913	-19.491	43.966
III 2019	-101.746	137.093	26.546	-2.115	-16.125
IV 2019	-190.840	-521.487	32.937	-14.098	-29.075
I 2020	18.891	458.896	29.570	33.928	-11.620
II 2020	-41.521	27.519	24.235	-23.501	-10.902
III 2020	-82.141	373.692	24.799	-2.144	6.228
IV 2020	-84.164	-465.563	16.472	-17.010	-76.577

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, dati SISCO, 20/11/2020

Una percentuale variabile tra il 30 e il 40% dei rapporti di lavoro cessati presenta una durata inferiore a 30 giorni (nei primi due trimestri la percentuale è vicina al 40%, negli ultimi due al 30%) e circa un terzo dei rapporti di lavoro con durata inferiore al mese dura un solo giorno (tabella 1.5).

Nel primo trimestre sono diminuite, rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, le cessazioni di rapporti brevi (fino a trenta giorni): ciò anche a causa del fatto che, per via del calo delle attivazioni, molti contratti non sono neanche iniziati. Sono aumentate invece le cessazioni di rapporti con durata superiore, probabilmente a causa della mancata proroga o della trasformazione dei rapporti a tempo determinato, oltre che della riduzione delle assunzioni, delle dimissioni volontarie e del possibile aumento di licenziamenti prima del blocco.

Nel secondo trimestre il rallentamento è più evidente: rispetto al trimestre dell'anno precedente, si registra più di un milione di cessazioni in meno: 700mila riguardano rapporti molto brevi, ma quasi 100mila sono rappresentati da rapporti di lavoro di durata superiore all'anno. Dalle variazioni percentuali si osserva che le cessazioni di rapporti molto brevi (1-3 giorni) sono calate di quasi l'80%.

I rapporti di lavoro di breve durata



Nel terzo trimestre le cessazioni di rapporti brevi continuano ad essere inferiori al periodo precedente. Più o meno allineati all'anno precedente sono i valori delle cessazioni di rapporti di lavoro con durate di 30-90 giorni e oltre l'anno. Molto più basso il numero di cessazioni di rapporti di lavoro con durate comprese tra i 91 giorni e l'anno. Uno schema simile si ripete nell'ultimo trimestre, con un calo più sostenuto dei rapporti brevissimi, legati alle misure nuovamente più restrittive.

Crisi, pagano
ancora i giovani

La diversa distribuzione per settore, tipologia di contratto, durata e genere delle variazioni tendenziali produce i suoi effetti anche sulle diverse classi di età (tabella 1.6). Appare evidente che la categoria dei giovani, dopo aver subito pesantemente le conseguenze della crisi precedente (Ricci e Scicchitano 2021) appare la più colpita anche dall'emergenza sanitaria in corso (Quaranta *et al.* 2020). Guardando le variazioni del numero di attivazioni, si osserva come il rallentamento sia più rilevante tra i giovani rispetto agli anziani. Nel trimestre peggiore, il secondo, si sono dimezzate le attivazioni rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente per i giovani fino a 24 anni, mentre sono scese di un terzo circa per le persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni.

In termini percentuali il medesimo schema, seppur con intensità diversa, si presenta in tutti i trimestri: i valori più negativi riguardano le coorti con meno di 45 anni, mentre per quelle più anziane, con l'eccezione del II trimestre, le variazioni tendenziali appaiono più modeste e in alcuni casi si portano su livelli positivi.

Il calo delle
attivazioni
a livello
territoriale,
Lombardia e
Lazio maglie
nere

Esaminando la scomposizione territoriale per regione e analizzando l'andamento cumulato annuale del 2020 rispetto allo scorso anno, le riduzioni maggiori delle attivazioni in valore assoluto si registrano in Lombardia e nel Lazio – rispettivamente -432mila e -406mila (figura 1.1a). Nel computo del totale delle cessazioni del 2020 rispetto al 2019, Lazio (-399mila) e Lombardia (-361mila) fanno registrare rispettivamente il primo e il secondo maggior calo (figura 1.1b). Anche Campania, Toscana, Emilia-Romagna e Puglia evidenziano valori negativi importanti. Il risultato netto del 2020 rispetto al 2019 è che, da un lato, la crisi sanitaria ha pesato di più al nord e in particolare in Lombardia (-71 mila), Trentino Alto Adige (-47mila) e Veneto (-40mila) che mostrano le riduzioni maggiori delle attivazioni nette, ma anche in Toscana ed Emilia-Romagna. Dall'altro lato, solo alcune regioni del Mezzogiorno fanno risultare numeri positivi nelle attivazioni nette: Calabria, Sicilia, Campania e Molise, che sembrano aver risentito molto meno della situazione emergenziale (figura 1.1c).

Tabella 1.5 Durata (in giorni) effettiva del rapporto di lavoro cessati. Variazioni tendenziali

	Valori assoluti				Variazioni percentuali			
	I 2020	II 2020	III 2020	IV 2020	I 2020	II 2020	III 2020	IV 2020
1	-73.396	-340.129	-114.217	-190.247	-23	-79	-33	-46
2--3	-38.956	-140.951	-27.350	-63.255	-26	-77	-22	-40
4--30	-1.036	-226.450	-35.270	-48.623	0	-48	-8	-9
Fino a 30	-113.388	-707.530	-176.837	-302.125	-13	-65	-19	-28
31--90	33.913	-150.823	7.402	-10.098	10	-36	1	-2
91--365	56.588	-65.523	-284.707	-215.584	13	-7	-30	-17
366 e oltre	8.324	-97.920	6.635	6.217		-22	1	1
Totale	-14.563	-1.021.796	-447.507	-521.590	-1	-36	-15	-15

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, dati SISCO, 20/11/2020

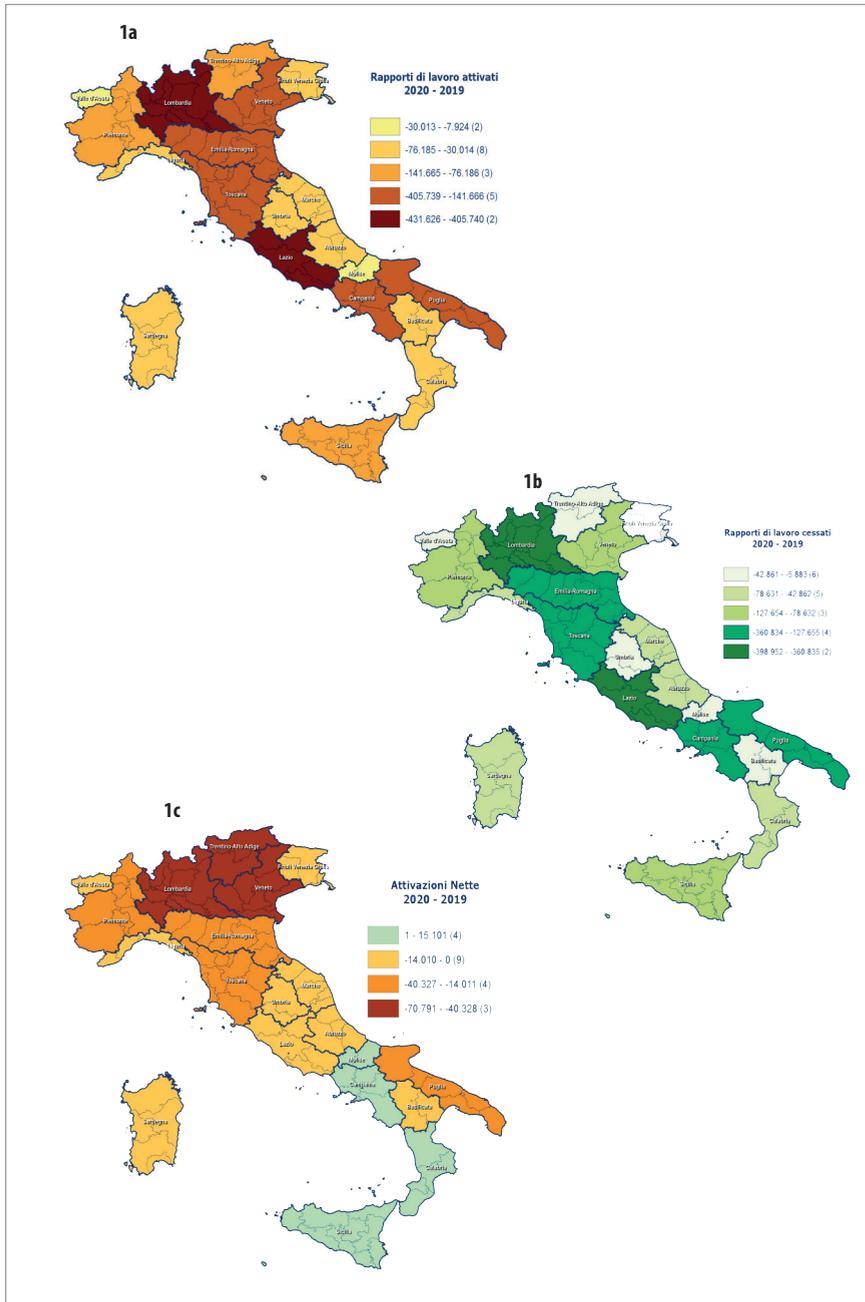


Tabella 1.6 Attivazioni per classe di età. Variazioni tendenziali

	Valori assoluti				Variazioni percentuali			
	I 2020	II 2020	III 2020	IV 2020	I 2020	II 2020	III 2020	IV 2020
Fino a 24	-43.600	-287.143	-47.380	-133.804	-12,4	-51,5	-8,6	-28,2
Da 25 a 34	-86.976	-396.641	-45.492	-96.624	-11,4	-46,5	-5,9	-13,0
Da 35 a 44	-86.153	-317.728	-51.083	-85.558	-12,2	-44,9	-7,4	-13,5
Da 45 a 54	-44.847	-271.229	-30.606	-75.051	-7,0	-41,0	-5,0	-13,4
Da 55 a 64	5.572	-119.192	4.792	-31.480	1,6	-34,2	1,5	-11,3
65 ed oltre	2.101	-18.376	-957	-3.352	3,3	-31,2	-1,6	-7,0
Totale	-253.903	-1.410.309	-170.726	-425.869	-8,9	-44,3	-5,7	-15,5

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, dati SISCO, 20/11/2020

Figura 1.1 Rapporti di lavoro attivati, cessati e netti 2020-2019



Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, dati SISCO, 20/11/2020



1.2 Produttività e salari

Negli ultimi decenni è stato registrato, in numerose economie avanzate, un rallentamento della crescita della produttività del lavoro accompagnato da uno scollamento tra il tasso di crescita della produttività e il tasso di crescita dei salari reali, con una conseguente riduzione della quota di valore aggiunto destinato al fattore lavoro, la wage share, sia a livello aggregato che settoriale (OECD 2015; ILO 2020).

Lo scarto tra
crescita della
produttività e
salari reali

Tra i fattori individuati come possibili cause dalla letteratura di riferimento troviamo il cambiamento tecnologico, i processi di globalizzazione (Doan e Wan 2017) e finanziarizzazione (Dünhaupt 2017), il processo di cambiamento strutturale e di terziarizzazione (Beqiraj *et al.* 2019), la crescente diffusione di nuove tecnologie digitali che hanno stimolato la dinamica della produttività aggregata – senza tuttavia innescare un circolo virtuoso tra innovazione tecnologica, guadagni di produttività e dinamica salariale (OECD 2019) – o l'interazione tra questi fattori e la contestuale perdita di potere contrattuale da parte dei sindacati (Fanti 2020).

Innovazione
tecnologica,
la dicotomia
italiana

Con riferimento al rallentamento della crescita della produttività, il caso italiano risulta purtroppo paradigmatico rispetto al contesto europeo, ed è stato ricondotto principalmente alle caratteristiche tecnologiche e organizzative del tessuto produttivo italiano e alla capacità di partecipazione delle imprese italiane alle catene globali del valore. Il tessuto produttivo italiano è infatti caratterizzato dalla prevalenza di micro e piccole imprese che operano in settori a bassa intensità tecnologica e a basso valore aggiunto, da una propensione all'innovazione in media relativamente più debole, da un grado di adozione e diffusione delle nuove tecnologie digitali ancora relativamente ridotto (Cirillo *et al.* 2020), e da una marcata dispersione della produttività settoriale e a livello di impresa. In altri termini, si osserva un neodualismo tra imprese altamente dinamiche (leader) e imprese che faticano a posizionarsi sulla frontiera tecnologica e che si attestano su livelli inferiori di performance (Dosi *et al.* 2018). Inoltre, l'evoluzione della struttura occupazionale italiana degli ultimi anni, caratterizzata da un'espansione prevalentemente riferita a occupazioni svolte all'interno di settori economici a bassa produttività e con salari orari più bassi, ha messo in evidenza il ruolo del processo di de-industrializzazione e di terziarizzazione sulla dinamica della produttività, sulla distribuzione dei salari e sulla distribuzione funzionale del reddito tra fattori produttivi (Eurofound 2017). Come precedentemente anticipato, contestualmente al rallentamento della dinamica della produttività, in Italia tra il 2006 e il 2020 anche le retribuzioni salariali hanno registrato una marcata contrazione (grafico 1.2), con un andamento di lungo periodo che rispecchia in larga misura l'andamento pro-ciclico degli anni delle ultime due recessioni – nel 2009 e nel 2013 – pre-

cedenti allo shock pandemico (grafico 1.4). Tale contrazione evidenzia un cronico ricorso a strategie competitive basate esclusivamente sul contenimento dei costi unitari del lavoro (Storm e Naastepad 2015), assecondate e incoraggiate dalle politiche di cosiddetta flessibilizzazione del mercato del lavoro, introdotte dalla fine degli anni '90, con una conseguente contrazione della quota di valore aggiunto distribuito al fattore lavoro (Tronti 2010).

Il grafico 1.3 mostra come nel 2009 – ossia durante la prima delle due recessioni – la produttività del lavoro abbia registrato, come precedentemente discusso, una notevole contrazione dovuta al calo dell'occupazione a termine e alla flessione del lavoro autonomo, ma soprattutto alle misure attivate dalle imprese che hanno consentito di sostenere l'occupazione riducendo l'orario di lavoro (labour hording); tali strumenti hanno determinato una riduzione del monte ore lavorate (-3,5%) più che proporzionale rispetto all'occupazione (-1,6%). In corrispondenza della flessione della produttività del lavoro, nei primi anni di recessione la distribuzione funzionale del reddito ha mostrato un aumento della quota lavoro (wage share), con un marcato andamento anticiclico (grafico 1.3) dovuto alla reattività meno che proporzionale dei salari rispetto alla contrazione del Pil (grafico 1.4), come ampiamente documentato, tra gli altri, dall'IMF (2012). Gli strumenti di labour hoarding, e in particolare le misure di sostegno ai redditi previste in costanza del rapporto di lavoro, introdotte fin dal primo anno di crisi, hanno inoltre contribuito a sostenere l'andamento dei salari e della wage share. A tal proposito, l'incidenza del tempo parziale è aumentata di oltre 4 punti percentuali, passando dal 14,3% (2009) al 18,4% (2014), e la cassa integrazione in deroga ha fatto registrare un incremento del 311% nel 2009.

Nello stesso anno l'occupazione a tempo indeterminato non ha subito una flessione rilevante (20mila unità), dal momento che i datori di lavoro hanno reagito al calo degli ordinativi lasciando scadere senza rinnovo i rapporti di lavoro a termine, senza procedere con licenziamenti dei lavoratori permanenti, mentre nel 2020 i rapporti di lavoro a tempo indeterminato hanno registrato una riduzione consistente (-213mila). Contestualmente, le retribuzioni hanno fatto registrare una flessione marcata, crescendo a tassi decrescenti fino al 2018, ben oltre la fase di ripresa della crescita che ha avuto inizio nel 2014, mentre la produttività del lavoro ha ripreso una crescita ininterrotta dal 2013, affievolita nella seconda metà del 2018 in coincidenza con la nuova fase di stagnazione dell'output. Non stupisce, in questa fase, la reazione immediata della produttività alla flessione del Pil. La reazione dell'occupazione alla variazione del Pil è infatti condizionata dalla crescita dei rapporti di lavoro a termine, fenomeno che rende più veloce la risposta del numeratore (prodotto) al denominatore (occupazione) nel calcolo della produttività.

L'andamento di retribuzioni e produttività del lavoro



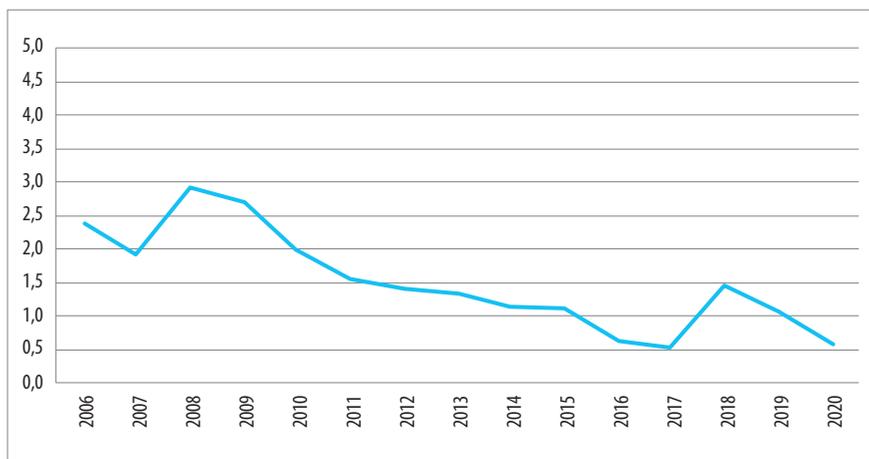
Occupazione sempre meno stabile, contratti a termine + 36% in 11 anni

I contratti a tempo determinato risultano aumentati di oltre 800mila unità dal 2008 al 2019 (+36,3%), a fronte di una variazione dell'occupazione complessiva pari all'1,4%. L'incidenza del lavoro a termine sull'occupazione dipendente è passata dal 13,2% del 2008 al 16,9% del 2019. Si consideri inoltre che l'incremento è stato registrato quasi interamente nelle fasi di ripresa della crescita, dal 2014 al 2018 (+31,6%), a conferma che l'utilizzo dei rapporti di lavoro a tempo determinato accompagna in modo ormai strutturale i meccanismi di aggiustamento dell'input di lavoro alla variazione del prodotto.

Cresce (poco) la produttività, ma non i salari

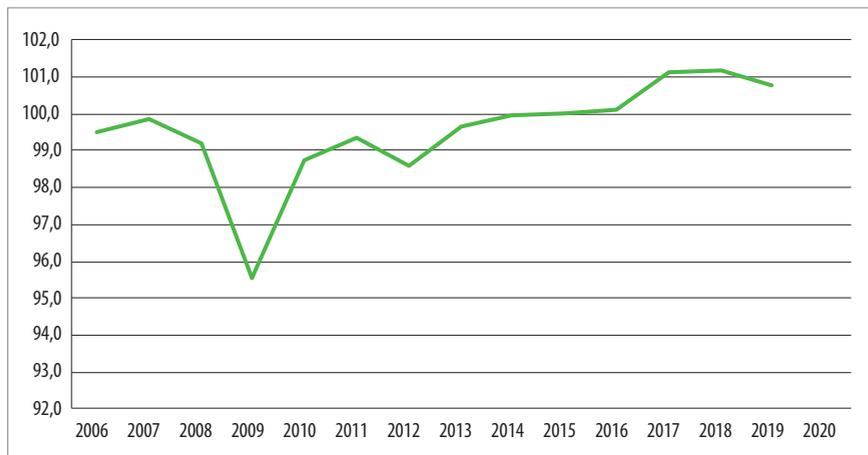
Nel periodo 2009-2017 la distribuzione funzionale del reddito mostra una riduzione persistente della wage share (grafico 1.5), come conseguenza della contrazione marcata delle retribuzioni salariali (grafico 1.2) a fronte del trend crescente, seppur debolmente, della produttività del lavoro (grafico 1.3). Dal 2018 si registra nuovamente un cambiamento nel trend della produttività del lavoro e crescita delle retribuzioni salariali, con un ruolo decisivo, dunque, dei tempi e delle modalità di ripresa dalla recessione innescata dallo shock pandemico nell'orientare, nei mesi e negli anni a venire, il trend della distribuzione funzionale del reddito e nell'invertire la caduta registrata negli ultimi decenni.

Grafico 1.2 Indice retribuzione contrattuale oraria* lavoratori dipendenti settore privato in Italia anni 2006-2020 (base dicembre 2015 = 100)



Nota: * Indice delle retribuzioni contrattuali standardizzato su una popolazione di occupati costante in un anno base (2015), per il totale dell'economia e per il totale dipendenti al netto dei dirigenti. Tale indice non tiene conto del salario accessorio e del salario di produttività, né delle variazioni dell'occupazione.
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat 2006-2020

Grafico 1.3 Produttività del lavoro in Italia anni 2006-2019, valore aggiunto ai prezzi anno base per ora lavorata, valori concatenati (base 2015 = 100)

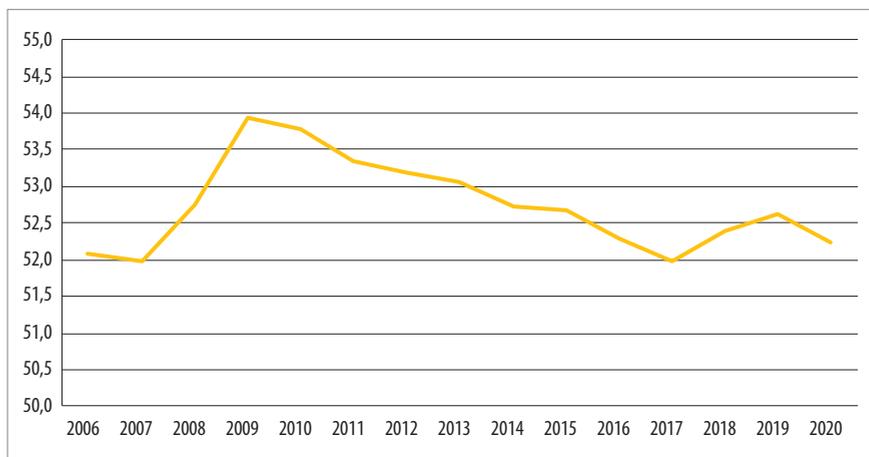


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat 2006-2020

Grafico 1.4 Pil ai prezzi correnti in Italia anni 2006-2020



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat 2006-2020

**Grafico 1.5 Quota lavoro in Italia anni 2006-2020, percentuale del Pil ai prezzi correnti**

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat 2006-2020

Più grande
l'impresa,
maggiore la
produttività,
più alte le
retribuzioni

Come precedentemente discusso, la questione retributiva è riconducibile a una molteplicità di fattori. Tuttavia, un aspetto rilevante è certamente legato a una delle caratteristiche peculiari del sistema produttivo italiano, ossia la dimensione delle imprese e la sua relazione con la produttività. La produttività e, di conseguenza, la capacità di retribuire i propri dipendenti, sono infatti positivamente legate alla dimensione di impresa (Dosi *et al.* 2012). Le ragioni che portano le imprese più grandi a registrare migliori performance in termini di produttività rispetto a quelle di piccola dimensione sono conosciute. Tra questi troviamo, ad esempio, la capacità di contenere i costi fissi connessi alle attività di ricerca e sviluppo e all'innovazione avendo, allo stesso tempo, una struttura finanziaria e organizzativa che consente loro un maggiore accesso ai mercati esteri.

Il tessuto
produttivo

L'Italia da questo punto di vista è caratterizzata da un tessuto produttivo costituito in larga parte da imprese di piccola dimensione. Escludendo il settore pubblico e agricolo, solo 4 imprese su 10 occupano lavoratori alle proprie dipendenze, mentre circa 6 su 10 non impiegano lavoratori dipendenti (tabella 1.7). Le imprese del settore privato sono prevalentemente aziende di piccolissime dimensioni: circa il 33% ha una dimensione da 1 a 9 addetti, mentre le imprese di grandi dimensioni sono solo lo 0,1% (circa 3mila e 900 aziende), o lo 0,7% se in queste si includono le imprese con più di 50 addetti (circa 26mila). La distribuzione degli occupati per dimensione di impresa tende ad avere un andamento a 'U': nelle imprese piccole, fino a 9

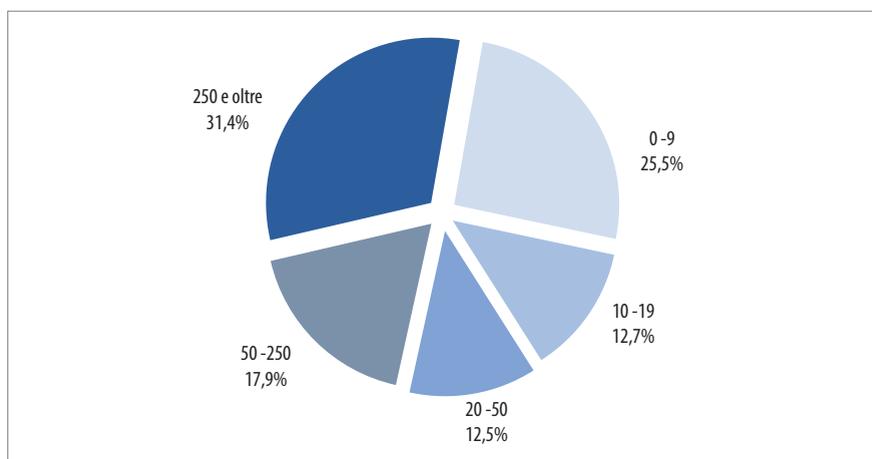
dipendenti, si concentra circa il 25% dei lavoratori dipendenti, nelle imprese grandi, oltre 250 dipendenti, il 31%. Oltre la metà dei lavoratori dipendenti risulta comunque occupata in imprese con meno di 50 addetti (grafico 1.6).

Tabella 1.7 Distribuzione del numero di imprese nel settore privato per dimensione di impresa (escluso il settore agricolo)

Dimensione di impresa	Numero imprese	% sul totale
0	2.532.330	61,9
1 - 9	1.350.911	33,0
10 - 19	126.253	3,1
20 - 50	52.108	1,3
50 - 250	22.568	0,6
250 e oltre	3.887	0,1
Totale	4.088.057	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, Archivio statistico delle imprese attive 2017

Grafico 1.6 Distribuzione dei dipendenti nel settore privato per dimensione di impresa, imprese con dipendenti (escluso il settore agricolo)



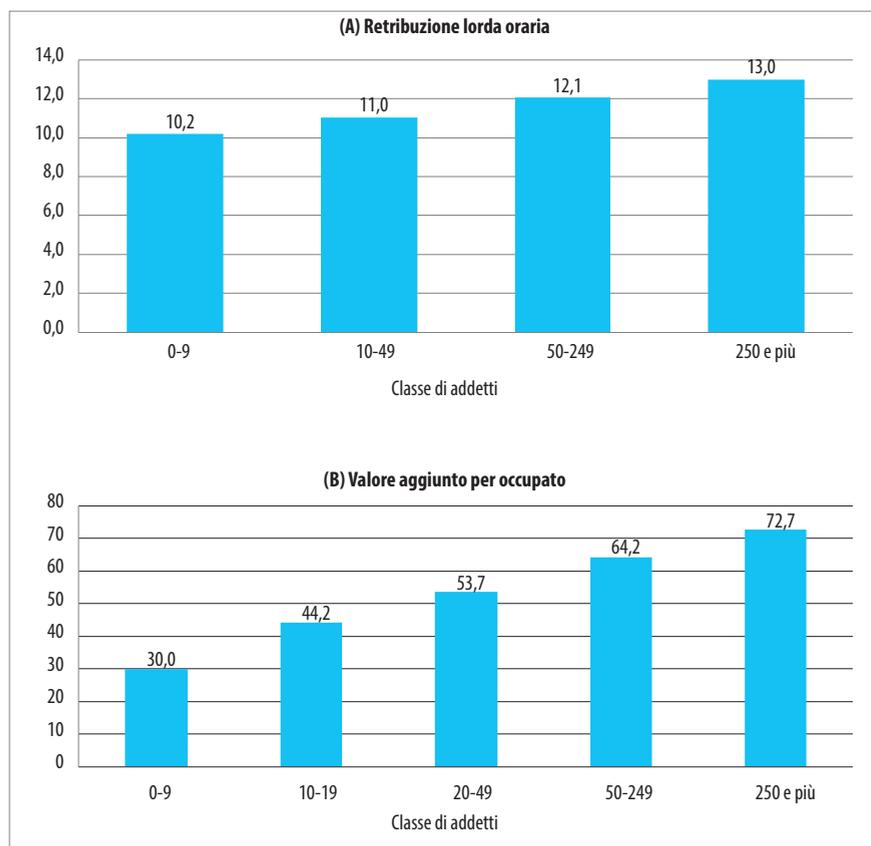
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, Archivio statistico delle imprese attive 2017



Retribuzioni:
più alte del 30%
se l'impresa è
medio grande

Nella figura 1.2 è possibile osservare i livelli della retribuzione lorda oraria (figura 1.2A) e del valore aggiunto per occupato (figura 1.2B) per dimensione di impresa. Entrambe mostrano livelli che aumentano quando ci si sposta su dimensioni di impresa più grandi. I valori più bassi, rispettivamente, della retribuzione lorda oraria e del valore aggiunto per occupato, si osservano nelle imprese appartenenti alla classe dimensionale tra 0 e 9 addetti, mentre troviamo i valori più alti nella classe dimensionale con 250 e più addetti. Tuttavia, se in media un dipendente occupato in un'impresa di piccole dimensioni percepisce una retribuzione oraria lorda di 10 euro, un occupato in un'impresa medio grande (a parità di ore lavorate) ne guadagna circa il 30% in più (figura 1.2A).

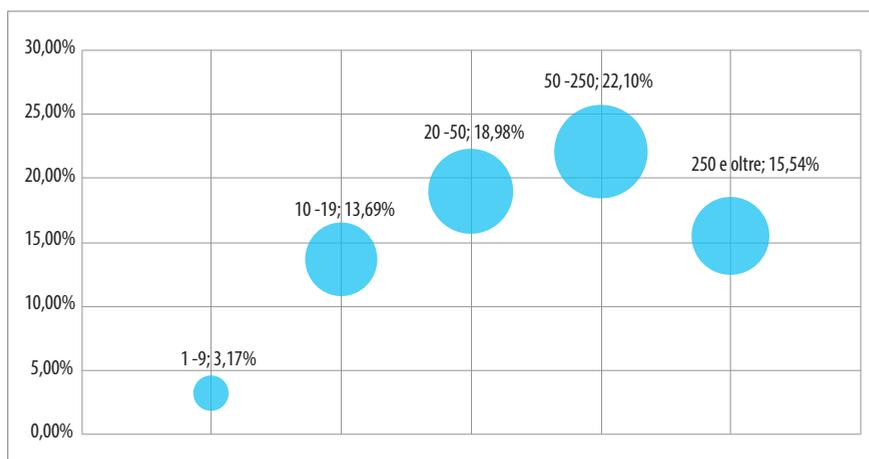
Figura 1.2 Retribuzione oraria lorda dei dipendenti e valore aggiunto per occupato nel settore privato per classe di addetti



Fonte: Istat, Archivio statistico delle imprese attive 2017

Le differenze di retribuzione sono legate a maggiori investimenti: al crescere della dimensione aziendale cresce sistematicamente la propensione a formare i propri dipendenti in conseguenza delle innovazioni introdotte in azienda. Da qui derivano i vantaggi in termini di produttività delle imprese medio grandi che risultano più del doppio delle imprese piccole (figura 1.2B). Anche considerando il fenomeno in chiave dinamica, la produttività cresce più velocemente al crescere della dimensione (grafico 1.7): tra il 2008 e il 2018 il valore aggiunto per occupato ha avuto un incremento pari a circa 17 punti percentuali, l'aumento nelle grandi aziende è stato in linea con la media delle imprese italiane (l'incremento per quest'ultime è stato infatti del 16%, lievemente inferiore al valore complessivo), nelle imprese di piccola dimensione è stato invece ben al di sotto del 17%, l'aumento registrato è stato solo del 3%. L'aumento più significativo si è registrato nelle imprese di media dimensione tra i 50 e i 249 addetti (circa il 22%).

Grafico 1.7 Incremento del valore aggiunto per occupato anni 2008-2018



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, Indicatori di competitività delle imprese 2018

1.3 Imprese, investimenti in capitale umano e fabbisogni professionali

Il dibattito politico e istituzionale in merito ai progetti di crescita ed inclusione che potranno essere finanziati con le risorse rese disponibili dal Recovery Fund spesso assume implicitamente che il tessuto produttivo e imprenditoriale italiano sia un dato esogeno nel disegno e nell'implementazione delle politiche pubbliche. Le ricerche condotte in Inapp negli ultimi anni, d'altra

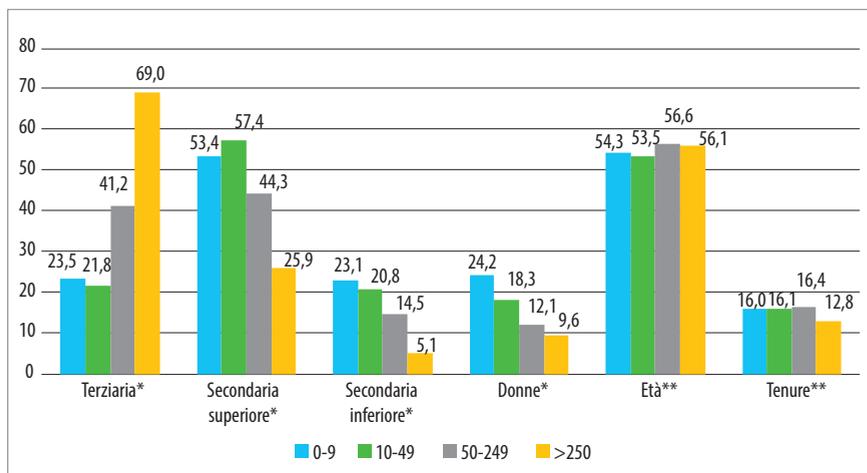


Imprenditori:
più di un quinto
senza diploma di
scuola superiore

Titolo di
istruzione dei
manager su base
territoriale

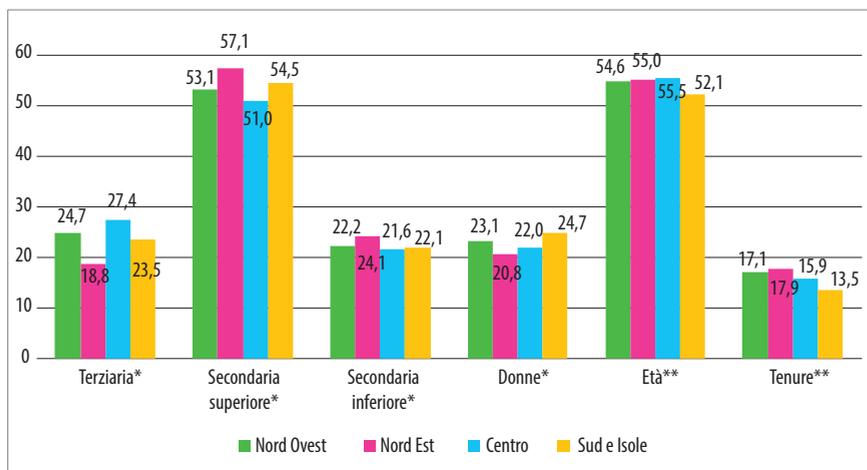
parte, dimostrano come la dinamica della produttività e dei salari, le scelte di investimento e la qualità dell'occupazione riflettono in modo determinate il profilo della demografia e delle pratiche manageriali, la specializzazione produttiva e le opzioni competitive che caratterizzano a livello microeconomico il funzionamento del sistema imprenditoriale (Inapp 2018). Alcuni studi condotti nel campo dell'economia comportamentale e del management testimoniano ad esempio come il livello di istruzione, le competenze, il genere e l'esperienza professionale degli imprenditori giochino un ruolo importante nel condizionare la dinamica della produttività e dei salari, la capacità di innovare nonché la propensione ad investire in capitale umano e ad attuare politiche del personale efficienti ed inclusive (Lazear e Oyer 2013). Ciò è vero soprattutto in un'economia come quella italiana, dove la prevalenza di aziende di piccole dimensioni e a proprietà familiare crea de facto uno stretto nesso tra profilo individuale dei datori di lavoro e strategie d'impresa. In questa prospettiva i dati della V Rilevazione su Imprese e Lavoro (RIL) permettono di illustrare alcune evidenze interessanti. Nel 2018 circa il 23,7% delle imprese italiane operanti nel settore privato extra-agricolo era gestito da un imprenditore laureato, il 53,8% di esse aveva a capo un datore con un diploma di scuola media superiore mentre la quota restante del 22,4% aveva un individuo con un titolo di studio di scuola media inferiore o elementare. Il basso livello medio di istruzione della classe imprenditoriale italiana si riflette in un'età media elevata (54 anni), in una esperienza professionale relativamente lunga (16 anni) e, parimenti, in una presenza femminile minoritaria (22%). Naturalmente le medie totali possono celare sostanziali eterogeneità tra unità produttive di diversa dimensione, settore di attività e localizzazione geografica. Il grafico 1.8 mostra ad esempio come la dimensione aziendale è associata positivamente con l'istruzione terziaria e – in misura più contenuta – con l'età degli imprenditori; al contrario, la probabilità di trovare una donna imprenditrice come pure la tenure professionale diminuisce al crescere del numero dei dipendenti. Si nota quindi che l'incidenza media percentuale dei datori con istruzione terziaria aumenta dal 23% nelle micro-realtà produttive con meno di 10 dipendenti a una percentuale di circa il 70% nelle aziende con oltre 250 dipendenti, ma per le donne tale incidenza media diminuisce dal 24 al 9,6%. Per quanto riguarda le macro aree geografiche, il grafico 1.9 illustra come la percentuale massima di imprese con a capo un individuo con istruzione terziaria si trova nelle regioni del Centro (27%), mentre la percentuale minima è localizzata nel Nord-Est (19%). È interessante verificare poi che nel Meridione si registra l'incidenza più elevata di donne imprenditrici (24,7%), nonché l'età media (52 anni) e la tenure professionale (13,5 anni) relativamente inferiore a quanto si osserva nel resto del territorio nazionale.

Grafico 1.8 Caratteristiche manageriali per dimensione aziendale



Note: applicazione dei pesi campionari. * valori percentuali; ** valori in anni
 Fonte: elaborazioni Inapp su dati RIL 2018

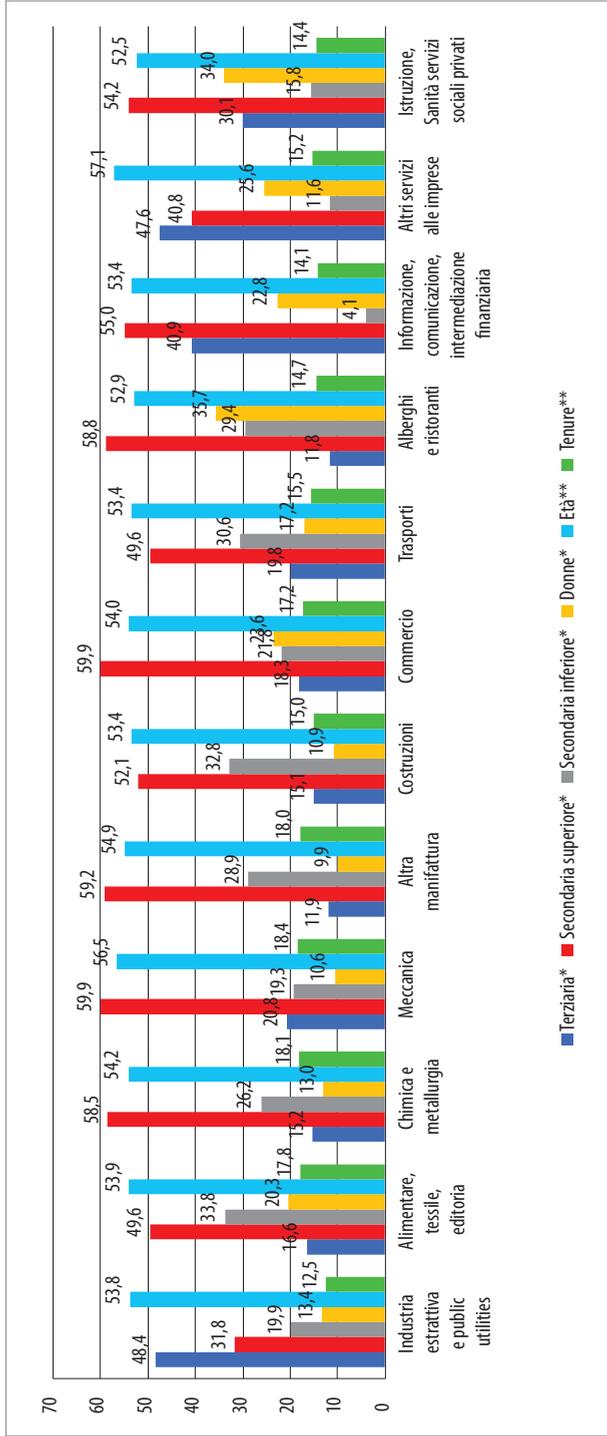
Grafico 1.9 Caratteristiche manageriali per macro area



Note: applicazione dei pesi campionari. * valori percentuali; ** valori in anni
 Fonte: elaborazioni Inapp su dati RIL 2018



Grafico 1.10 Caratteristiche manageriali per settore



Note: applicazione dei pesi campionari. * valori percentuali; ** valori in anni
 Fonte: elaborazioni Inapp su dati RIL 2018

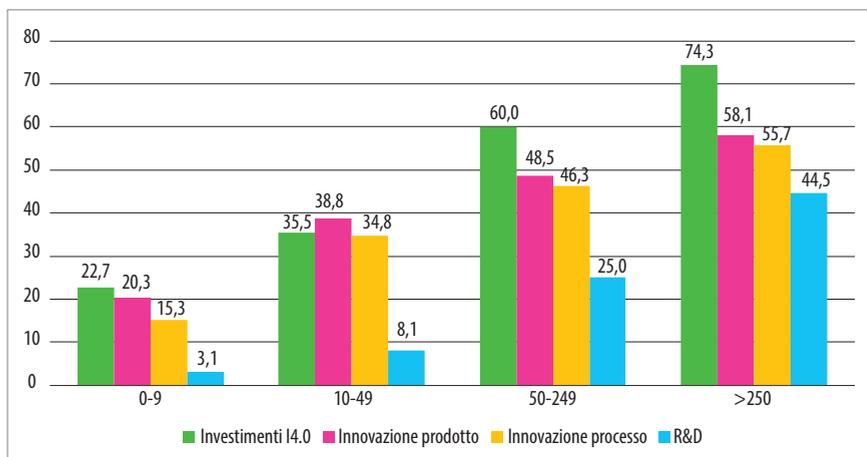
Le statistiche descrittive distinte per settore di attività sono riportate nel grafico 1.10. In questo caso si osserva come gli imprenditori laureati sono concentrati relativamente nel settore delle public utilities (48,4%), nei servizi di alta qualificazione alle imprese (47,6%) e in quelli della comunicazione, informazione e intermediazione (41%). Le datrici di lavoro si addensano relativamente nel comparto del turismo – alberghi e ristoranti (535,7%) – e nei servizi sociali, educativi privati (34%).

A questo punto è possibile esaminare le potenzialità di innovazione e cambiamento tecnologico di un tessuto imprenditoriale avente le caratteristiche manageriali discusse finora.

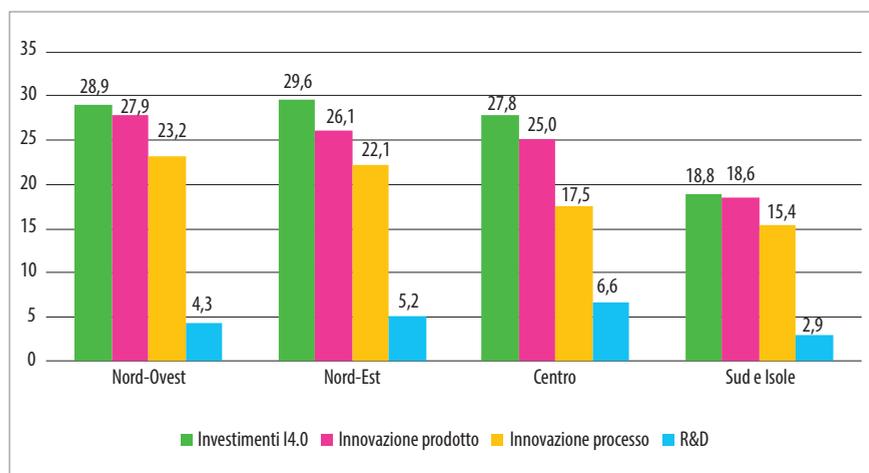
Nel corso del periodo 2015-2017 circa il 26% delle imprese private ha investito in tecnologie digitali – nell’ambito del piano nazionale Industria 4.0 –, una percentuale leggermente inferiore ha introdotto nuovi beni e servizi (24%), circa il 19,6% aveva proceduto a innovare i propri processi produttivi mentre solo il 4,6% di esse aveva finanziato attività di ricerca e sviluppo.

Un quarto delle imprese punta sull’innovazione, meno del 5% sulla ricerca

Naturalmente le potenzialità innovative e tecnologiche non si distribuiscono uniformemente nel sistema economico. In linea con le attese, ad esempio, la propensione ad investire in tecnologie digitali aumenta significativamente con la dimensione aziendale fino a raggiungere l’incidenza massima nelle realtà con oltre 250 dipendenti (grafico 1.11), si concentra nelle regioni del Centro-Nord per circa il 28% (grafico 1.12), ovvero nell’industria meccanica (42%), nella chimica e metallurgia (36%) e nelle public utilities (34%), come si evince dal grafico 1.13. La diffusione degli investimenti in innovazione di prodotto e di processo nonché delle attività di R&D mostrano una distribuzione analoga a quella delle tecnologie digitali, concentrandosi relativamente nelle imprese di medio-grande dimensione, localizzate nelle regioni del Centro-Nord e specializzate nella manifattura e nel comparto delle public utilities (si vedano i grafici 1.11, 1.12 e 1.13).

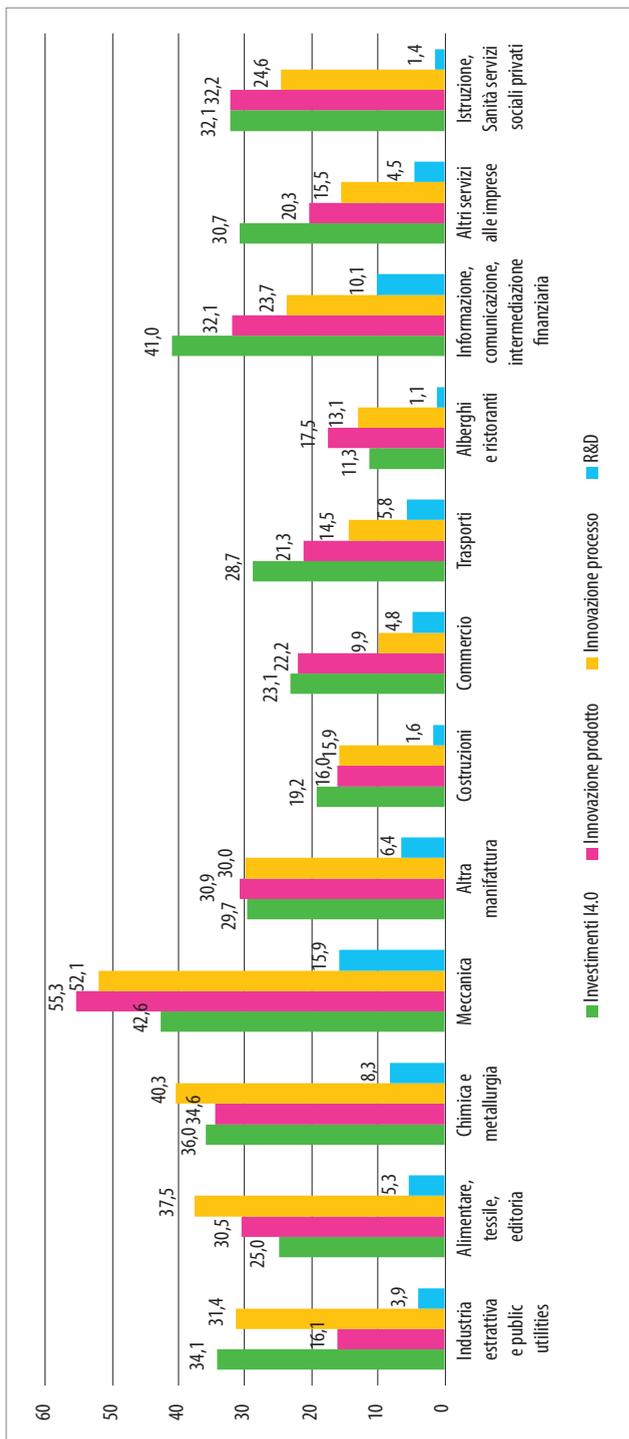
**Grafico 1.11 Investimenti in tecnologie digitali, innovazione e R&D per dimensione aziendale**

Fonte: elaborazioni Inapp su dati RIL 2018. Applicazione pesi campionari

Grafico 1.12 Investimenti in tecnologie digitali, innovazione e R&D per macro area

Fonte: elaborazioni Inapp su dati RIL 2018. Applicazione pesi campionari

Grafico 1.13 Investimenti in tecnologie digitali, innovazione e R&D per settore



Fonte: elaborazioni Inapp su dati RIL 2018. Applicazione pesi campionari



In sintesi, le evidenze descrittive illustrano come il capitale umano degli imprenditori/manager, la loro dimensione di genere e la diffusione del cambiamento tecnologico e innovativo riflettono la sostanziale eterogeneità dell'economia privata italiana. Queste caratteristiche, a loro volta, condizionano la propensione ad investire in capitale umano nei luoghi di lavoro, ovvero la capacità di valorizzare le risorse e le competenze dei lavoratori in una prospettiva di crescita produttiva e occupazionale. Tale prospettiva viene esaminata nel box seguente.

Nel loro insieme, le statistiche descrittive e le evidenze relative agli investimenti in capitale umano riportate nell'approfondimento, delineano un quadro di complementarietà tecnologica e funzionale tra specializzazione produttiva delle imprese, capacità innovativa e propensione ad investire e valorizzare le risorse umane *on the job*. Questo nesso si riflette in una organizzazione dei mercati interni e in politiche del personale in cui vi è una corrispondenza efficiente tra emersione di fabbisogni formativi e professionali e profilo della domanda di lavoro.

Box 1.1 **L'investimento in capitale umano**

L'investimento in competenze professionali e, più in generale, nella valorizzazione delle risorse umane è una leva strategica per favorire la crescita della produttività, dei salari e migliorare la dinamica inclusiva del mercato del lavoro (Isfol e Ricci 2013). Numerose ricerche dimostrano d'altra parte, che le competenze e la conoscenza professionale sono un elemento complementare agli investimenti in capitale fisico e intangibile soprattutto negli ambienti economici innovativi e per i processi organizzativi coinvolti dall'applicazione delle nuove tecnologie dell'automazione e digitalizzazione.

Al fine di illustrare queste argomentazioni da un punto di vista empirico, si è sviluppata una semplice analisi econometrica dei fattori sottostanti la probabilità di investire in formazione professionale e della qualità/intensità dell'investimento, misurata dal (log del) finanziamento totale della formazione per dipendente. I risultati derivanti dall'analisi confermano che la presenza di imprenditori con istruzione terziaria e di donne a capo delle aziende è correlata positivamente a tutte le misure di accumulazione di capitale umano *on the job* prese in esame. Analogamente, i risultati sono coerenti nel documentare una relazione di complementarietà tra probabilità di investire in formazione, propensione ad introdurre nuovi prodotti e servizi e, in misura minore, l'innovazione nei processi produttivi. La performance innovativa nei processi e nei prodotti si accompagna inoltre ad un incremento della quota di lavoratori formati e dell'ammontare dei finanziamenti. Un altro elemento da sottolineare concerne il ruolo positivo delle tecnologie digitali nel favorire l'accumulazione di competenze professionali *on the job*, in linea con quanto dimostrato da altre ricerche sul tema.

In un contesto in cui globalizzazione, avvento delle nuove tecnologie e per ultimo la pandemia causata dalla diffusione del Covid-19 hanno determinato profondi cambiamenti, le competenze che i lavoratori devono possedere per poter rimanere sul mercato del lavoro tendono a mutare. Si avverte infatti la necessità di compiere passi in favore di una sinergia di azione per comprendere e poi anticipare i fabbisogni formativi e professionali delle imprese, sinergia che può essere declinata sia in termini di competenze e skill che di fabbisogni occupazionali settoriali e di professioni. L'indagine Audit dei fabbisogni, realizzata dall'Inapp negli anni 2012, 2014 e 2017 attraverso interviste a un campione di imprese rappresentativo dei settori e della distribuzione territoriale del sistema produttivo italiano, agisce proprio in questo senso. L'indagine permette di rilevare i fabbisogni contingenti che vengono elaborati nel sistema informativo e il cui esito può risultare utile anche al sistema di formazione continua per predisporre opportune iniziative³.

Considerando nel dettaglio i dati, emerge che nel 2017 circa il 40% delle imprese italiane con almeno un dipendente dichiara di avere figure professionali che necessitano di un rafforzamento delle conoscenze e/o competenze. Tali imprese hanno, in media, la seguente distribuzione di occupati: 43% di impiegati, 57% di operai, 2,5% di quadri e 0,3% di dirigenti. Rispetto alla dimensione di impresa, la richiesta di rafforzamento delle conoscenze e/o competenze aumenta significativamente all'aumentare del numero degli addetti (89% vs 39,2%). Con riferimento alle aree geografiche (grafico 1.14) si osserva una distribuzione relativamente omogenea del dato. Complessivamente la richiesta di fabbisogni formativi espressa dalle imprese localizzate nelle diverse macro aree si attesta intorno al 40% (grafico 1.15). Una quota lievemente più alta si osserva tra le imprese con sede nel Nord-Est (41,7%). Relativamente al settore di attività, i settori dell'istruzione, della sanità e dei servizi finanziari sono quelli che mostrano una percentuale più elevata di imprese che dichiarano di avere necessità di formazione *on the job* (grafico 1.16).

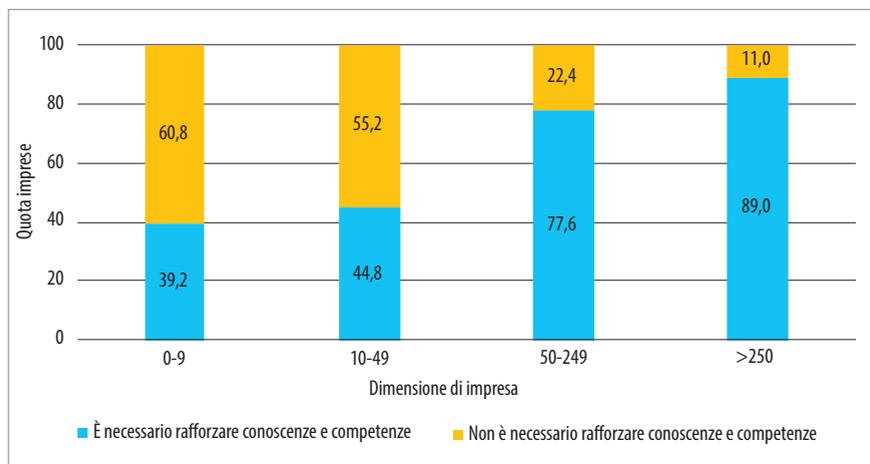
Quali competenze per la forza lavoro, secondo le imprese

Aziende con almeno un dipendente: 4 su 10 in debito di competenze

³ Il tema della formazione continua verrà trattato con maggior dettaglio nel capitolo 5 del presente rapporto.

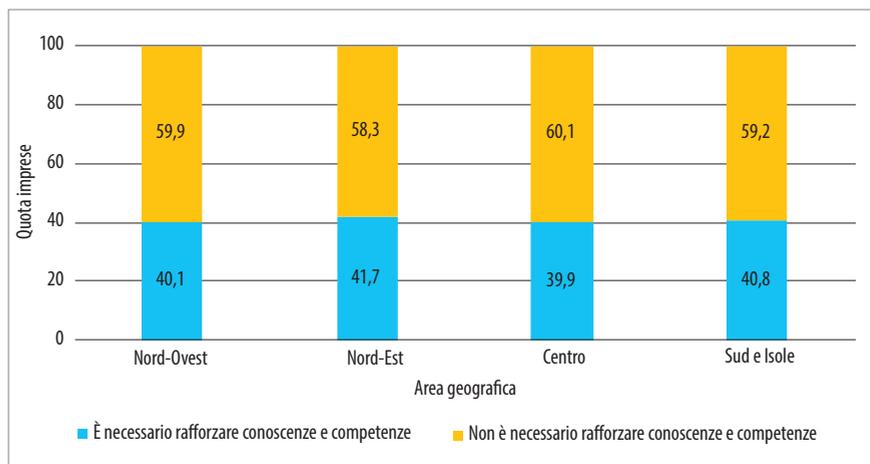


Grafico 1.14 Fabbisogni formativi per dimensione di impresa

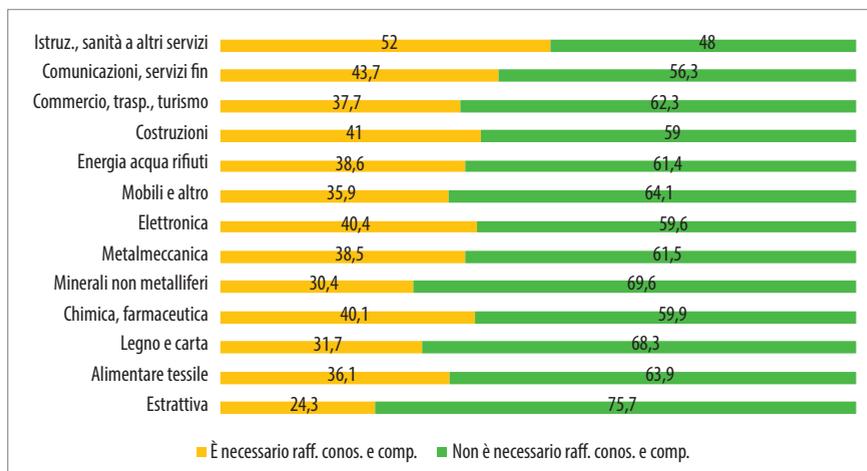


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Audit 2017

Grafico 1.15 Fabbisogni formativi per area geografica



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Audit 2017

Grafico 1.16 Fabbisogni formativi e settore di attività

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Audit 2017

Se guardiamo infine alle figure professionali per cui si richiede un rafforzamento delle conoscenze e competenze, queste sembrano essere concentrate nel gruppo delle professioni qualificate, nelle attività commerciali e nei servizi (tabella 1.8). Tale dato appare molto significativo in quanto offre una prima indicazione sulle tendenze in materia di fabbisogni formativi. Detto in altre parole, le professioni qualificate sono considerate nel loro insieme quelle di maggiore centralità nel tessuto produttivo locale, in considerazione di una domanda consistente (spesso insoddisfatta) di formazione e competenze. Analoghe indicazioni, anche se di minore portata stando ai dati a disposizione, valgono per il gruppo delle professioni tecniche (18,7%), per i conduttori di impianti e operai semi-qualificati di macchinari fissi e mobili (13%) e, infine, per gli impiegati (10,6%). Va inoltre sottolineato il fabbisogno formativo e professionale espresso nei confronti delle professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione (5,9%).

Fabbisogni formativi: in cima le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi

**Tabella 1.8 Profili professionali dell'analisi dei fabbisogni formativi**

Gruppi professionali	%
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0,9
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	5,9
Professioni tecniche	18,7
Impiegati	10,6
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	35,3
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	8,7
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	13,0
Professioni non qualificate	6,9
Totale	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Audit 2017

1.4 Tendenze demografiche e mercato del lavoro

Il miglioramento della qualità della vita registrato nel corso degli ultimi decenni, favorito dal progresso tecnologico e della medicina, è una delle principali cause dell'aumento dell'aspettativa di vita in quasi tutti i Paesi sviluppati e in via di sviluppo. Tale crescita, pur rappresentando un aspetto sicuramente positivo per la società nel suo complesso, è però generalmente accompagnata da bassi livelli di natalità, aggravando così il processo di invecchiamento della popolazione che segue tempistiche e dinamiche diverse a seconda dei Paesi coinvolti. In Italia, questa dinamica è a uno stato molto avanzato. Infatti, da molti anni il livello di natalità è ben al di sotto dei livelli di sostituzione⁴ e la speranza di vita alla nascita cresce di circa tre mesi ogni anno. Le conseguenze demografiche di tale processo sono la crescita del peso percentuale delle generazioni anziane e lo squilibrio tra generazioni, il quale ha importanti ripercussioni economiche tra le quali l'aumento della spesa sanitaria,

⁴ I tassi di fecondità non raggiungono il tasso di sostituzione ormai praticamente dal 1975, e dal 1984 non supera la soglia di 1,5. Non è certo un problema recente. "La popolazione italiana è sempre più investita dal processo di invecchiamento, fenomeno ormai ben noto e comune al resto dei Paesi sviluppati" (Istat, Annuario statistico italiano 2000); 20 anni dopo l'Istat certifica che "Nel corso degli anni il continuo aumento della sopravvivenza nelle età più avanzate e il costante calo della fecondità hanno reso l'Italia uno dei Paesi più vecchi al mondo" (Istat, Annuario statistico italiano 2020, p. 107).

la difficoltà nel mantenimento dell'attuale livello economico e produttivo e problemi di sostenibilità dello stato sociale nel suo complesso. Focalizzando l'attenzione sul mercato del lavoro, le conseguenze dirette dello squilibrio strutturale della popolazione sono la diminuzione della popolazione in età attiva e l'invecchiamento della forza lavoro. La riduzione della popolazione attiva crea un crescente squilibrio generazionale in quanto un numero via via inferiore di persone produttive dovrà sostenere gli attuali livelli di crescita. Per quanto riguarda il processo di invecchiamento della forza lavoro, esso è stato più rapido di quello della popolazione in generale (Arezzo *et al.* 2019) in quanto su di esso hanno influito anche fattori intrinseci del mercato del lavoro, quali la crescente partecipazione femminile nelle età adulte, l'aumento degli anni di formazione dei giovani e le riforme pensionistiche.

L'invecchiamento della forza lavoro e il calo della popolazione in età attiva

Sulla base di queste considerazioni può essere utile descrivere brevemente l'evoluzione della popolazione italiana attraverso l'osservazione dei principali indicatori demografici riferiti agli anni 2005, 2012 e 2020 e verranno proposti, utilizzando le previsioni demografiche dell'Istat, quelli riferiti all'anno 2028 per dare un'idea del possibile trend futuro. L'incessante processo di invecchiamento emerge dall'analisi dei principali indicatori riportati nelle tabelle 1.9 e 1.10: l'indice di dipendenza strutturale – il quale misura il peso della popolazione in età non attiva su quella attiva – è cresciuto in 15 anni del 6%, passando dal 50,7% al 56,7%, dovuto in larga parte dall'aumento degli over 65, come si rileva dalla lettura dell'indice di dipendenza anziani (rapporto tra anziani e popolazione in età attiva) che passa dal 29,4% al 36,4%. La crescita dello squilibrio generazionale appare evidente anche dallo studio dell'indice di vecchiaia, il quale rapporta il numero di over 65 sui giovani in età 0-14 anni. Stando alle previsioni dell'Istat, nel 2028 ci saranno più di due anziani per ciascun giovane (tabella 1.9). L'invecchiamento demografico si riscontra anche nella crescita dell'età media della popolazione (circa 3,2 anni nell'intervallo di tempo considerato), con ripercussioni anche nella crescita dell'età media degli occupati. Va rilevato, come già osservato precedentemente, che la velocità di crescita dell'età media degli occupati è superiore a quella della popolazione nel suo complesso. Essa ha spiegazioni sia demografiche che economiche, come verrà meglio spiegato in seguito.

Popolazione in età non attiva, cresce il peso sulle nuove generazioni

L'aumento dell'età media della popolazione: +3,2 anni dal 2005 al 2020

**Tabella 1.9 Indicatori di struttura della popolazione italiana**

	2005	2012	2020	2028
Indice di dipendenza strutturale	50,7	53,5	56,7	60,4
Indice di dipendenza anziani	29,4	32,0	36,4	41,6
Indice di vecchiaia	138,0	148,4	179,4	222,0
Età media della popolazione	42,5	43,8	45,7	47,3
Età media degli occupati	40,1	42,3	44,6	n.d.
Indice di ricambio	113,5	129,8	135,6	166,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat. I.Stat (ultimo accesso 20/05/2021)

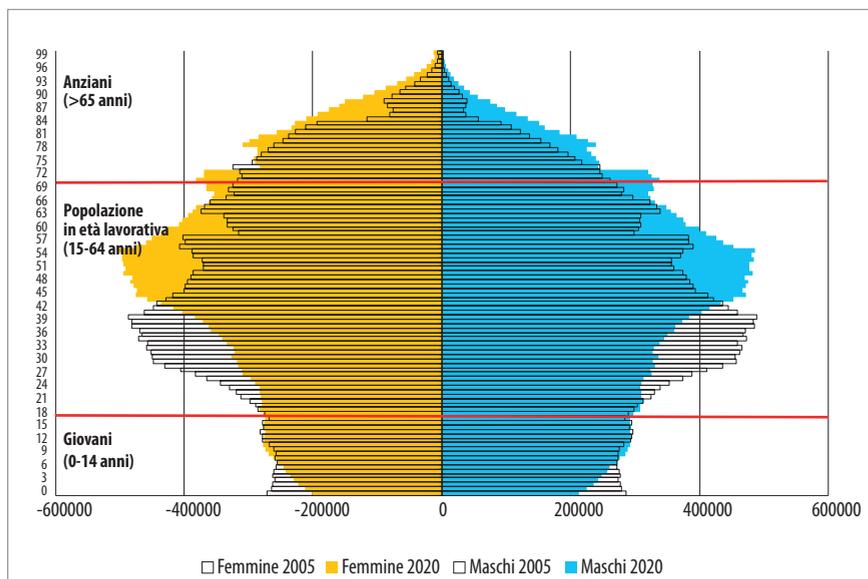
Tabella 1.10 Struttura di popolazione (percentuale di popolazione per classi d'età)

	2005	2012	2020	2028
Popolazione 0-14 anni	14,1	14,0	13,0	11,7
Popolazione 15-64 anni	66,4	65,1	63,8	62,3
Popolazione 65 anni e oltre	19,5	20,8	23,2	26,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat. I.Stat (ultimo accesso 20/05/2021)

Ultimo dato da porre in evidenza è la costante diminuzione della percentuale di popolazione in età lavorativa (15-64), la quale dovrà comunque garantire gli attuali livelli produttivi (si passa dal 66,4% del 2005 al 63,8 del 2020). La piramide per età riportata nella figura 1.3 può aiutare a comprendere, in modo intuitivo, le dinamiche demografiche in atto e quali potrebbero essere i possibili scenari futuri, soprattutto visto l'approssimarsi dell'uscita dal mercato del lavoro della numerosa coorte dei cosiddetti baby-boomer.

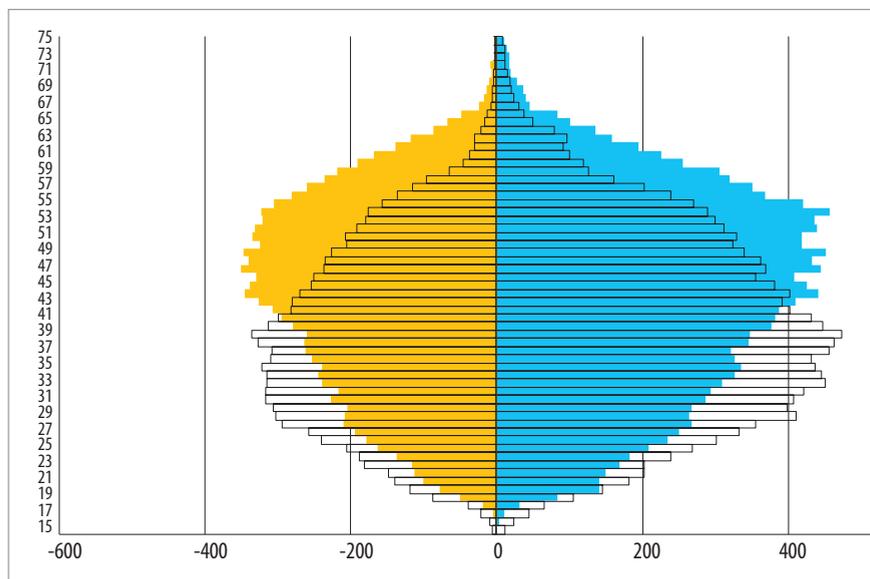
Figura 1.3 Piramide per età della popolazione italiana (2004-2019)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat. I.Stat (ultimo accesso 20/05/2021)

Le analisi fin qui condotte evidenziano come la demografia sia un importante fattore di cambiamento del mercato del lavoro, modificando le caratteristiche e la composizione della forza lavoro. Di seguito verranno esaminate alcune dinamiche esistenti nel mercato del lavoro dovute all'innalzamento delle quali richiederebbero riforme per compensare gli squilibri generazionali. Nella figura 1.4 sono riportate le piramidi per età delle forze di lavoro (occupati e disoccupati) relative al 2004 e 2019. Come appare evidente, il problema principale è la sproporzione tra le forze di lavoro adulte e quelle più giovani. In ragione di tali analisi sembrerebbe che nel prossimo futuro, in assenza di significativi cambiamenti, il ricambio all'interno della popolazione in età produttiva non sia più garantito, vista anche la prossima uscita dal mondo del lavoro di una cospicua fetta di lavoratori.

Invecchiamento,
le conseguenze
per la forza
lavoro

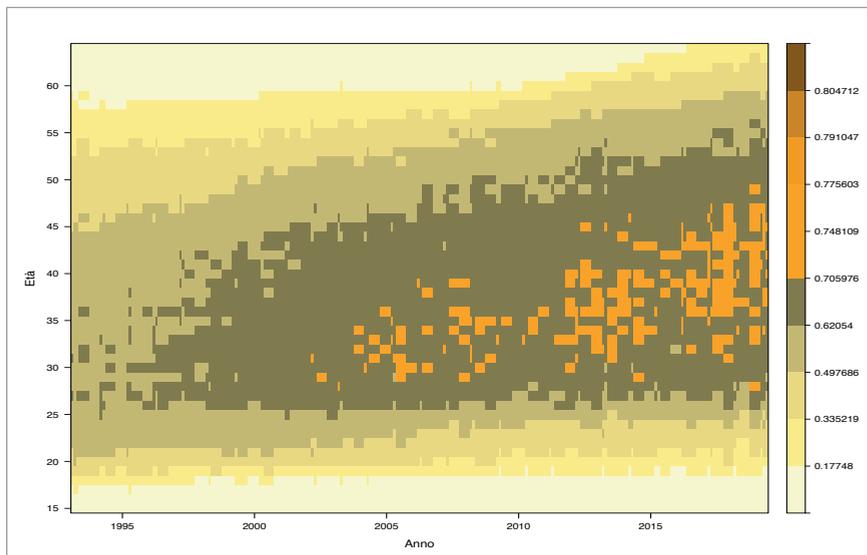
**Figura 1.4 Piramide per età delle forze lavoro (2004-2019)**

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat-Indagine forze lavoro (anni 2004 e 2019)

La permanenza
forzata nel
mercato del
lavoro

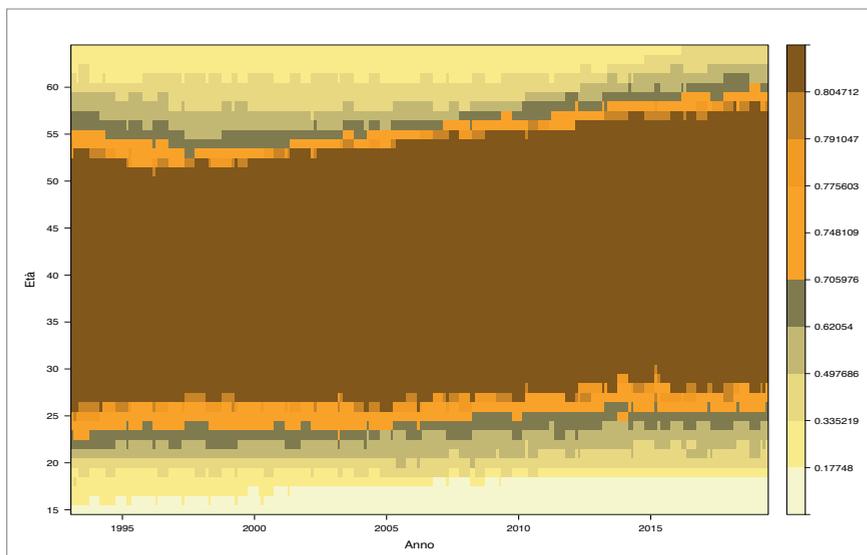
Sull'aumento delle coorti in età adulta può aver inciso una serie di riforme avviate in ambito previdenziale, le quali hanno ritardato l'uscita dall'alto (classi più anziane). Ci sono inoltre da segnalare le recenti tendenze a procrastinare l'ingresso nel mercato del lavoro da parte dei più giovani, che aggravano lo status quo. Nel corso degli ultimi decenni va mostrato il miglioramento della partecipazione al mercato del lavoro delle donne. La figura 1.5 contiene il diagramma di Lexis costruito a partire dai tassi di attività per età e trimestre di riferimento. Dalla lettura del grafico si nota come ad inizio periodo i tassi di attività fossero generalmente inferiori al 60% (evidenziati da colori tenui nella figura), mentre dal 2015 molte classi di età centrali superano il 75%. Per quanto riguarda il diagramma di Lexis riferito agli uomini (figura 1.6), si osserva un progressivo aumento dei tassi nelle età più adulte e al contempo un ingresso via via posticipato nel mondo del lavoro (anche a causa di una maggiore scolarizzazione).

Figura 1.5 Tassi di attività trimestrali 1993-2019 - Femmine



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat-Indagine forze lavoro (dal 1993 al 2019)

Figura 1.6 Tassi di attività trimestrali 1993-2019 - Maschi



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat-Indagine forze lavoro (dal 1993 al 2019)

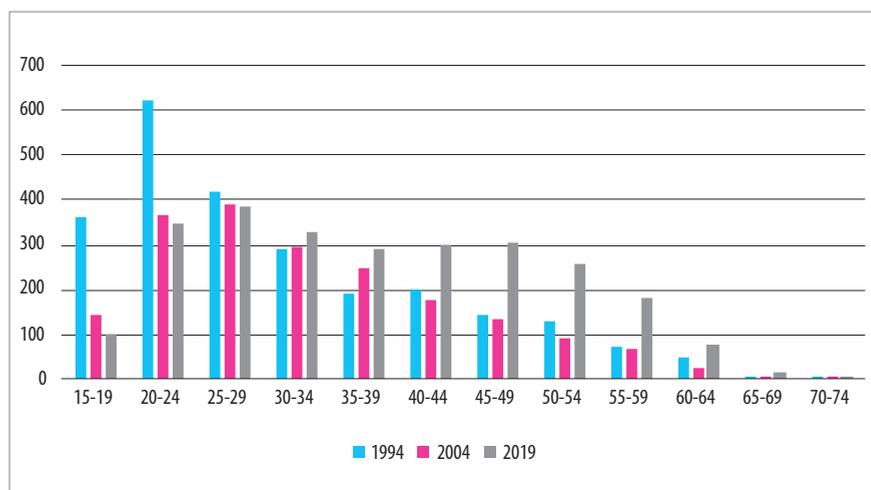


Anche la disoccupazione invecchia

Le analisi che riguardano i dati più recenti sulla disoccupazione indicano che un numero sempre maggiore di persone in cerca di lavoro è presente nelle classi di età più adulte (grafico 1.17). Nel 1994 la maggior parte dei disoccupati (il 56,3%) aveva meno di 30 anni, particolarmente concentrata nella classe di età 20-24 anni (più di 620mila giovani). Nell'arco di un decennio, per effetto della riduzione della numerosità delle coorti più giovani e del prolungamento del periodo formativo, il numero delle persone disoccupate con meno di 25 anni è sceso da 987mila a 509mila, mentre non si osservano variazioni rilevanti sul resto della popolazione.

Nel periodo più recente aumenta il numero dei disoccupati nelle età più anziane: nel 2019, in ognuna delle tre classi quinquennali di età compresa tra i 35 e 49 anni si contano circa 300mila persone in cerca di lavoro, numero leggermente inferiore rispetto a quello osservato nella classe 20-24 (348mila). Attualmente, il numero di persone disoccupate con meno di 30 anni è circa la metà di quelle con età compresa tra i 30 e i 59 anni. In estrema sintesi, sembrerebbe che anche i disoccupati, in analogia con la popolazione in generale, abbiano subito un processo di invecchiamento, facendo nascere nuovi problemi e difficoltà.

Grafico 1.17 Disoccupati per classi di età



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat. I.Stat (ultimo accesso 20/05/2021)

Per illustrare con maggiore dettaglio l'invecchiamento della forza lavoro occupata sono riportate le età medie dei lavoratori declinate per macro-settore di attività economica (tabella 1.11) e professione (tabella 1.12). I lavoratori occupati nel settore dell'*Agricoltura, caccia e pesca* e nelle *Altre attività dei servizi* sono quelli che presentano l'età media più elevata. Per quanto riguarda quest'ultimo macro-settore, l'aumento dell'età media nel periodo, pari a circa 4,8 anni, può dipendere dal fatto che è qui incluso il comparto della Pubblica amministrazione, il quale ha sperimentato il blocco delle nuove assunzioni che avrebbero contribuito a contrastare la tendenza all'aumento. Nel settore sopra citato sono inoltre inclusi i lavoratori impiegati in alcuni settori cruciali per lo Stato quali l'istruzione e la sanità. Il settore che presenta un'età media più bassa è quello comprendente i lavoratori nel *Commercio, alberghi e ristoranti* con 42,6 anni.

PA e agricoltura, dove gli occupati sono più 'maturi'

Tabella 1.11 Età media degli occupati per settore di attività economica e sesso. Anni 2004 e 2019

	2004			2019		
	M.	F.	Tot.	M.	F.	Tot.
Agricoltura, caccia e pesca	44,8	44,3	44,6	46,2	46,9	46,4
Industria in senso stretto	39,0	37,5	38,6	43,9	43,3	43,7
Costruzioni	38,6	36,1	38,5	44,6	43,8	44,6
Commercio, alberghi e ristoranti	39,8	37,7	38,9	43,3	41,7	42,6
Altre attività dei servizi	42,4	40,3	41,3	46,4	45,8	46,1
Totale	40,6	39,3	40,1	44,7	44,5	44,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat-Indagine forze lavoro (anni 2004 e 2019)

In tabella 1.12 sono riportate le età medie dei lavoratori suddivise per grandi gruppi professionali. Dalla lettura risulta che le professioni che richiedono competenze e conoscenze elevate sono quelle con età medie più alte (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza). Nel periodo analizzato, l'età media delle professioni non qualificate è cresciuta di quasi 5 anni arrivando a 45,2. Poiché in questo raggruppamento sono contenute molte professioni che richiedono un maggiore sforzo fisico, la crescita dell'età media potrebbe rappresentare un ulteriore rischio di espulsione di quei lavoratori dal mondo del lavoro.

Professioni, il peso degli anni

**Tabella 1.12 Età media degli occupati per professione e sesso. Anni 2004 e 2019**

	2004	2019
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	45,7	51,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	43,9	47,0
Professioni tecniche	40,0	44,5
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	38,8	44,6
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	38,3	42,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	39,9	44,7
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	38,6	43,9
Professioni non qualificate	40,6	45,2
Forze armate	36,8	42,4
Totale	40,1	44,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat. Indagine forze lavoro (anni 2004 e 2019)

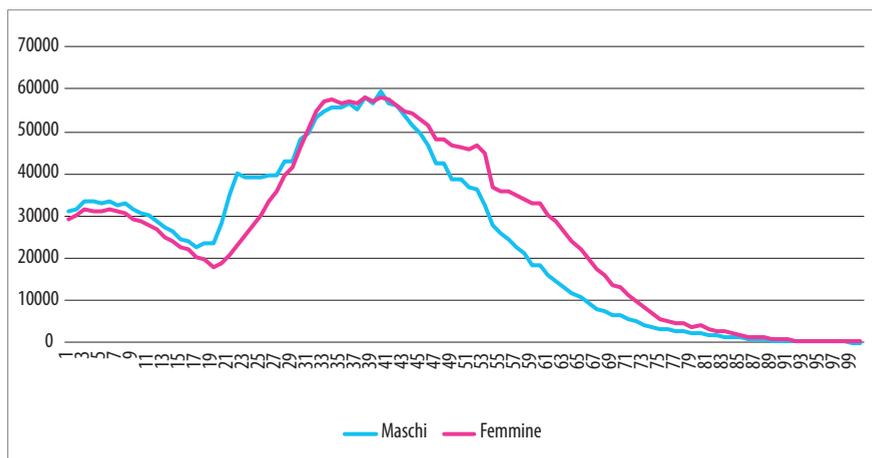
Invecchiamento della popolazione: la componente straniera non influisce, per ora

Per disegnare un quadro esaustivo delle recenti dinamiche della popolazione italiana occorre includere la componente migratoria, la quale in anni recenti ha assunto una dimensione sempre più considerevole, anche se a partire dal 2018 si registra un trend decrescente. La popolazione straniera, secondo i dati forniti da Istat (2020b, 107), ammontava a circa 5 milioni di individui nel 2019, rappresentando circa l'8,5% del totale della popolazione residente sul territorio italiano. Essa non è equi distribuita per classi d'età: rappresenta circa l'11,4% della popolazione residente in età 0-14 anni e il 10,3% di quella in età lavorativa. Infine essa costituisce solo il 3,1% della popolazione con più di 65 anni, per cui influisce in misura minima all'attuale invecchiamento di popolazione. Analizzando la distribuzione per età degli stranieri, si nota come le età modali per maschi e femmine siano attorno ai 37 anni mentre l'andamento complessivo mostra uno squilibrio dovuto soprattutto alla scarsità di immigrati nelle classi d'età più giovani (specie attorno ai 16-18 anni). Paradossalmente quindi tale situazione, in assenza di aggiustamenti, potrebbe in un prossimo futuro contribuire essa stessa ad aggravare il processo di invecchiamento. Nota positiva sono le coorti di giovanissimi, probabilmente nati in Italia da famiglie straniere⁵, che compensano in parte la scarsità di na-

⁵ Circa 62.300 dei 417.600 nati vivi in Italia nel 2019, il 15% quindi, hanno entrambi i genitori stranieri.

scite da coppie native. Ultimo aspetto interessante da considerare è il maggior numero di donne immigrate a partire dalle età centrali, mentre si osserva il fenomeno opposto per gli immigrati maschi.

Grafico 1.18 Distribuzione per età della popolazione straniera in Italia



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat. I.Stat (ultimo accesso 10/5/2021)

Esaminando le recenti pubblicazioni che analizzano le iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente (Istat 2021), è possibile notare come le immigrazioni totali verso il nostro Paese nel corso del 2019 siano diminuite, confermando un trend discendente iniziato, con alti e bassi, nel corso dell'ultimo decennio. Evento positivo, da un punto di vista demografico, è quello costituito da una crescente tendenza al rientro dall'estero di cittadini italiani, il cui numero però non compensa i flussi in aumento verso l'estero. Infatti, un fenomeno importante che senz'altro incide negativamente sia sull'invecchiamento della popolazione che sulla composizione della forza lavoro, è la crescente emigrazione di italiani. Sempre secondo i dati Istat, che vengono riportati nella tabella 1.13, nel corso degli ultimi 10 anni è triplicato il movimento migratorio verso l'estero (complessivamente è passato dai circa 67mila del 2009 ai circa 180mila del 2019), facendo incrementare il saldo negativo. Sempre secondo i dati Istat, un terzo dei nostri concittadini che decide di emigrare è in possesso della laurea.

L'aggravante dell'emigrazione, triplicata in un decennio

**Tabella 1.13 Movimento migratorio con l'estero della popolazione italiana per cittadinanza (anni 2010,2019). Valori in migliaia**

Anno	Totale			Italiani			Stranieri		
	Iscr.	Canc.	Saldo	Iscr.	Canc.	Saldo	Iscr.	Canc.	Saldo
2010	447,7	67,5	380,2	28,2	39,5	-11,4	419,6	28,0	391,6
2011	385,8	82,5	303,3	31,5	50,1	-18,6	354,3	32,4	321,9
2012	350,8	106,2	244,6	29,5	68,0	-38,5	321,3	38,2	283,1
2013	307,5	125,7	181,7	28,4	82,1	-53,7	279,0	43,6	235,4
2014	277,6	136,3	141,3	29,3	88,9	-59,6	248,4	47,5	200,9
2015	280,1	147,0	133,1	30,1	102,3	-72,2	250,0	44,7	205,3
2016	300,8	157,1	143,8	37,9	114,5	-76,6	262,9	42,6	220,4
2017	343,4	155,1	188,3	42,4	114,6	-72,2	301,1	40,6	260,5
2018	332,3	157,0	175,4	46,8	116,7	-69,9	285,5	40,2	245,3
2019	332,8	179,5	153,3	68,2	122,0	-53,8	264,6	57,5	207,1

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat. I.Stat (ultimo accesso 10/2/2021)

Su tale scelta influiscono sicuramente le dinamiche del mercato del lavoro, le quali non offrono sufficienti opportunità per i giovani laureati. La frammentazione delle carriere lavorative e l'instabilità ad esse associata favoriscono la scelta di emigrare, così come la difficoltà ad ottenere impieghi corrispondenti alle proprie aspettative e/o in linea con le competenze acquisite. Il processo migratorio verso l'estero vede coinvolti anche giovani con media e bassa qualificazione, situazione che potrebbe essere favorita dalla crescente precarizzazione dei rapporti di lavoro a basso contenuto di conoscenza e dal peggioramento delle condizioni degli stessi.

1.5 Conclusioni e prospettive

La pandemia da Covid-19 per l'economia italiana, così come per le altre economie mondiali, ha rappresentato un profondo shock ma, allo stesso tempo, ha accelerato dei processi già in atto da diversi anni e che hanno determinato importanti effetti nel mercato del lavoro. Ciò che emerge dalle analisi descritte nei paragrafi precedenti è che le fluttuazioni che hanno caratterizzato i rapporti di lavoro nel 2020 si sono inserite in un panorama ben più ampio, in cui

sia la produttività del lavoro che i salari hanno subito un forte rallentamento. Questa evidenza sembra essere il frutto di un ricorso persistente a strategie basate unicamente sulla riduzione dei costi del lavoro non accompagnate da politiche tese a migliorare gli investimenti e quindi la produzione. In questo contesto, un ruolo importante è giocato dal tessuto imprenditoriale. Le scelte di investimento e la conseguente evoluzione della produttività e dei salari, così come la qualità dell'occupazione, sono da imputarsi, almeno in parte, al tipo di sistema imprenditoriale esistente nel nostro Paese. Un sistema costituito in larga misura da piccole e medie imprese poco propense ad investire in nuove tecnologie digitali, in ricerca e sviluppo e in capitale umano, nonostante le stesse dichiarino di avere una forza lavoro occupata che necessita di un aggiornamento sia delle competenze che delle conoscenze. Ciò che è quindi importante domandarsi è quali siano le politiche e gli strumenti che i policy maker devono mettere in campo affinché si osservi nella nostra economia un'inversione di tendenza sia dal punto di vista della domanda di lavoro che da quello dell'offerta.

Come ricordato nel Rapporto redatto dal Comitato di esperti in materia economica e sociale (istituito con DPCM del 10 aprile 2020) le imprese e il lavoro sono il motore della ripresa e perché essi possano giocare appieno questo ruolo è necessario che il tessuto economico e produttivo sia reso più innovativo e robusto. Le note fragilità legate alla frammentazione del lavoro e alla sottocapitalizzazione delle imprese sono state aggravate dalla pandemia e dai vincoli imposti per gestire in sicurezza la ripartenza, da qui la necessità di sostenere le imprese nel recupero e nel rafforzamento della competitività e produttività, per garantire una concorrenza equa e per facilitare l'innovazione tecnologica e di prodotto. Collegata a ciò vi è poi l'importanza di creare occupazione duratura e di qualità.

Bibliografia

- Aina C., Brunetti I., Mussida C., Scicchitano S. (2021), *Who lost the most? Distributive effects of the Covid-19 pandemic*, Inapp WP n.65, Roma, Inapp
- Arezzo M.F., De Rose A., Polli C. (2019), Tendenze demografiche, invecchiamento della forza lavoro, aspetti settoriali del sistema produttivo italiano e confronti internazionali, in Pizzuti F.R., *Rapporto sulla Stato Sociale 2019*, Sapienza Università editrice, pp.275-301
- Barbieri T., Basso G., Scicchitano S. (2020), Italian workers at risk during the Covid-19 epidemic, Inapp WP n.46, Roma, Inapp
- Beqiraj E., Fanti L., Zamparelli L. (2019), Sectoral composition of output and the wage share: the role of service sector, *Structural Change and Economic Dynamics*, n.51, pp.1-10



- Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2020), Working from home and income inequality. Risks of a 'new normal' with COVID-19, *Journal of Population Economics*, n.34, pp.303-360
- Brunetti I., Darko Grillo S., Ferri V., Scicchitano S. (2021), Smart working e organizzazione interna delle imprese, in Hinna I. (a cura di), *Smart working: come trasformare una caduta in un tuffo. Punti di attenzione in ambito pubblico*, Napoli, Giapeto, pp.169-190
- Casarico A., Lattanzio S. (2020), The heterogeneous effects of COVID-19 on labor market flows. Evidence from administrative data, *Covid Economics*, n.52, pp.152-174
- Caselli M., Fracasso A., Scicchitano S. (2020), *From the lockdown to the new normal. An analysis of the limitations to individual mobility in Italy following the Covid-19 crisis*, GSSI Discussion Paper Series in Regional Science & Economic Geography n.7, L'Aquila, Gran Sasso Science Institute <<https://bit.ly/3d9xjwR>>
- Cirillo V., Fanti L., Mina A., Ricci A. (2020), *Digitizing firms: skills, work organization and the adoption of new enabling technologies*, Inapp WP n.53, Roma, Inapp
- Doan H.T.T., Wan G. (2017), *Globalization and the labor share in national income*, ADBI WP n.639, Tokyo, Asian Development Bank Institute
- Dosi G., Grazzi M., Tomasi C., Zeli A. (2012), Turbulence underneath the big calm? The micro-evidence behind Italian productivity dynamics, *Small Business Economics*, n.39, pp.1043-1067
- Dosi G., Guarascio D., Ricci A., Vigillito M.E. (2018), Neodualism in the Italian business firms: training, organizational capabilities, and productivity distributions, *Small Business Economics*, n.57, pp.167-189
- Dünhaupt P. (2017), Determinants of labour's income share in the era of financialization, *Cambridge Journal of Economics*, 41, n.1, pp.283-306
- Eurofound (2017), *Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017*, Eurofound, Loughlinstown
- Fanti L. (2020), "Kaldor Facts" and the decline of wage share. An Agent Based-Stock Flow Consistent Model along Classical and Keynesian lines', *Journal of Evolutionary Economics*, n.31, pp.379-415
- Filippi M., Marocco M., Quaranta R., Scicchitano S. (2020), Il lavoro discontinuo di breve e brevissima durata in Italia nell'ultimo decennio: l'evidenza dei dati amministrativi, Inapp WP n.45, Roma, Inapp
- ILO (2020), *ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work (6th ed.)*, Geneve, International Labour Organization
- IMF (2012), *World Economic Outlook: Growth Resuming, Dangers Remain*, Washington-DC, International Monetary Fund
- Inapp, Ricci A. (a cura di) (2018), *Imprese, produttività e salari: evidenze per un'analisi delle politiche per il lavoro*, Inapp Report n.53, Roma, Inapp
- Isfol, Ricci A. (a cura di) (2013), *Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una prospettiva di politica del lavoro*, I libri del Fondo sociale europeo n.184, Roma, Isfol
- Istat (2000) *Annuario statistico italiano 2000*, Roma, Istat
- Istat (2020a) *Annuario statistico italiano 2020*, Roma, Istat
- Istat (2020b), *Rapporto annuale 2020. La situazione del paese*, Roma, Istat
- Istat (2021), *Statistiche report. Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente. Anno 2019*, Roma, Istat

- Lazear E.P., Oyer P. (2013), Personnel economics, in Gibbons R., Roberts J. (eds), *Handbook of Organizational Economics*, Princeton-NJ, Princeton University Press, pp.479-519
- MLPS, Banca d'Italia (2021), *Il mercato del lavoro: dati e analisi Le Comunicazioni obbligatorie N. 1 – gennaio 2021*, Roma, MLPS-Banca d'Italia
- OECD (2015), *The Labor Share in G20 Economies. Report prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey, 26-27February 2015*, International Labour Organization (ILO) and Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) <<https://bit.ly/3xN9N0b>>
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019. The Future of Work*, OECD Publishing, Paris <<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>>
- Quaranta R., Trentin F., Villosio C. (2020), First estimates of the effects of COVID-19 on young workers in Italy, Torino, Collegio Carlo Alberto <<https://bit.ly/2U096Cq>>
- Ricci C.A., Scicchitano S. (2021), Decomposing changes in income polarization by population group: what happened during the crisis?, *Economia Politica*, 31, n.1, pp.235-259
- Storm S., Naastepad C.W.M. (2015), Europe's Hunger Games: Income Distribution, Cost Competitiveness and Crisis, *Cambridge Journal of Economics*, 39, n.3, pp.59-986
- Tronti L. (2010), La crisi di produttività dell'economia italiana: modello contrattuale e incentivi ai fattori, *Economia & Lavoro*, n.2, pp.1-47



Lo smart working, o lavoro agile¹, nonostante abbia avuto origine da alcune esperienze di contrattazione collettiva di grandi realtà aziendali risalente al 2012, e sia stato normato nel Capo II della legge n. 81 del 2017, era prima della pandemia un fenomeno circoscritto, particolarmente carente nelle PMI e nella Pubblica amministrazione².

La "frustrata pandemica"³ ha determinato, quindi, una diffusione vertiginosa, comportando il passaggio da circa 500mila lavoratrici e lavoratori agili a, nei momenti di maggiore picco, quasi 7 milioni, un'accelerazione impressa su un contesto totalmente impreparato, in termini di competenze hard e soft, e inadeguato da un punto di vista strutturale. Le restrizioni per il contrasto del virus bilanciate con la necessità di contenere la crisi economico-sociale, hanno consentito di individuare nel lavoro agile lo strumento in grado di garantire, nei limiti del possibile, il proseguimento dell'attività economica e lo svolgimento della funzione pubblica, rompendo 'gli argini' dei timori connessi ad una certa cultura del lavoro non solo anacronistica, ma deleteria rispetto a tempi profondamente cambiati.

Tuttavia, come accennato, le carenze in termini di fattori abilitanti, *in primis* le tec-

nologie digitali e le competenze connesse a tale nuovo modello organizzativo, hanno reso la norma totalmente insufficiente a una efficace implementazione.

Lo shock ha comportato il muoversi sul percorso della necessità e non dell'opportunità, non cogliendo a pieno l'occasione (eccettuate quelle grandi realtà che avevano già esperienze pregresse) non solo per la riorganizzazione del lavoro ma degli stessi processi produttivi, elementi strettamente connessi in una attività lavorativa realmente smart. Le nuove tecnologie, dai dispositivi ormai di uso quotidiano alla realtà aumentata, ne hanno impresso e determinato l'evoluzione, ma è evidente che non possano guidarla in autonomia.

Dall'altra parte la riorganizzazione del lavoro non è pensabile che avvenga senza percorsi di *change management*, in cui fiducia degli organi di vertice e autonomia dei lavoratori e delle lavoratrici sono elementi essenziali e dove la gerarchizzazione dei rapporti deve cedere il passo a una maggiore collaborazione e valorizzazione delle persone coinvolte⁴. Modello che non può prescindere dall'ufficio, e quindi da un reale smart working, che ha nella sua nozione ordinaria la vocazione ibrida di alternanza tra lavoro in presenza e

¹ Sull'utilizzo dei due termini quali sinonimi, anche se non da un punto di vista linguistico, non costituendo evidentemente l'uno la traduzione letterale dell'altro, si consenta di rinviare a G. Zilio Grandi, R. Zucaro, *Smart working*, voce in *Le Parole del XXI Secolo*, Treccani, 2020, pp. 536-542.

² Non esistono dati consolidati in materia. Ad ogni modo l'ente che ne monitora la diffusione in Italia sin dal 2012 è l'Osservatorio del Politecnico di Milano, al cui sito e ricerche dedicate ivi contenute pertanto si rinvia <https://bit.ly/3wDfpul>.

³ In riferimento a questa definizione fortemente espressiva, si rinvia all'intervento del Presidente Prof. Sebastiano Fadda, in occasione del webinar *Nuove tecnologie e riorganizzazione del lavoro. Esperienze a confronto* del 20 aprile 2020 accessibile al link <https://bit.ly/3gM7Jzj> e all'articolo a sua firma *Lo smart working cambia il lavoro (e la produzione)*, *Il Sole 24 ore*, 27 aprile 2021.

⁴ Su tali profili organizzativi si veda D. De Masi, *La filosofia del lavoro da remoto*, in Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna, p.19 ss.; G. Capaldo, *Il Business Process Management*, Franco Angeli, 2021; L. Battistoni, *La Pubblica amministrazione: un sistema organizzativo in movimento*, in amministratoineagile.it, 2020.

lavoro “senza precisi vincoli di luogo”, nonché il connubio tra “l’incrementare la competitività e l’agevolare la conciliazione vita-lavoro”⁵. Perdere di vista questa caratterizzazione ibrida significa perdere l’essenza dello smart working, comprimendone le potenzialità.

In questo processo la capacità manageriale delle Responsabili e dei Responsabili diviene centrale nella riorganizzazione dei processi, capacità manageriale che inevitabilmente deve permeare anche la maggiore autonomia che da remoto, di necessità, deve amplificarsi anche per lo/la smart worker.

A chi spetta poi il ruolo di definizione del quadro di riferimento? Nel privato al momento il rinvio è ancora all’accordo individuale ossia, alla cessazione dell’emergenza⁶, le imprese che decideranno di proseguire il lavoro agile dovranno procedere alla sottoscrizione degli stessi con la popolazione aziendale interessata⁷.

Nel Pubblico impiego invece si è assistito a una modifica strutturale della disciplina già da luglio del 2020, con la riscrittura dell’art. 14 della legge n. 124 del 2015, nuovamente modificato dal D.L. n. 56 del 30 aprile 2021, il quale ha ridotto dal 60% al 15% delle attività cosiddette “smartabili”, ossia svolgibili anche da remoto, la quota minima dei dipendenti che potrà avvalersi dello smart working in caso di adozione del P.O.L.A., il piano organizzativo del lavoro agile, che costituisce una nuova parte del piano sulla performance; mentre, qualora l’ente non adotti tale piano, il lavoro agile si applica ad almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Una previsione che sebbene ridotta rispetto alla precedente modifica segna comun-

que un percorso – per quanto di minore intensità – sempre sulla scia della obbligatorietà del lavoro agile individuato anche come leva di digitalizzazione dei processi della PA, all’interno del Piano nazionale di Ripresa e resilienza⁸.

Il percorso tracciato, però, a differenza del privato, è chiaramente di rinvio alle relazioni sindacali del comparto pubblico, in quanto il Ministero della Pubblica amministrazione e le Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative in data 10 marzo 2021 hanno sottoscritto il *Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*, in cui, considerato centrale il lavoro agile per la ‘rivoluzione’ del pubblico impiego, si impegnano a definire nei futuri contratti collettivi nazionali una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l’orientamento ai risultati, concili i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata⁹.

In questa percorso la formazione già messa in evidenza nel pubblico sia a livello di indirizzo amministrativo, attraverso le diverse direttive e circolari della Funzione pubblica adottate dalla pandemia in poi, che normativo, diviene non solo opportuna, ma imprescindibile¹⁰. Solo il dialogo virtuoso e interdisciplinare tra aspetti di riorganizzazione aziendale e profili giuridici, modulati attraverso la contrattazione collettiva sugli specifici contesti, possono contribuire a ripensare il lavoro, rendendolo realmente smart, e magari più produttivo in minor tempo.



⁵ Si veda l’art. 18 della legge n. 81 del 2017 contenente la definizione di lavoro agile.

⁶ In virtù di un emendamento approvato al cosiddetto Decreto Riaperture, la normativa emergenziale sul lavoro agile dovrebbe essere prorogata sino al 31 dicembre 2021.

⁷ Da una ricerca recentemente presentata da Fondirigenti che ha interessato 14mila aziende loro associate, il 54% circa ha dichiarato che non tornerà indietro dalla rivoluzione smart working, ma intende strutturarla in modo permanente.

⁸ Si veda il Piano nazionale di ripresa e resilienza consultabile sul sito del Governo, in particolare p. 116.

⁹ Il *Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* è consultabile al link <https://bit.ly/3gBN0xD>.

¹⁰ Si rinvia per approfondimenti sul punto al capitolo 3.



L'introduzione di nuove tecnologie digitali, l'automazione e la digitalizzazione di parte dei processi produttivi, insieme alla crescente rilevanza acquisita dalle piattaforme digitali all'interno del *capitalismo delle piattaforme*, hanno comportato notevoli trasformazioni per il mercato del lavoro a livello internazionale, europeo e nazionale. Tra le conseguenze principali di tali trasformazioni, il dibattito accademico e pubblico si è soffermato con particolare attenzione sull'impatto economico e occupazionale delle piattaforme digitali, soprattutto alla luce del processo di *jobless growth* osservato negli ultimi decenni in numerose economie a capitalismo avanzato.

Tale fenomeno in Italia, ma anche a livello internazionale, è legato in modo cruciale sia al processo di digitalizzazione dei processi produttivi, sia alla diffusione delle piattaforme digitali che hanno fatto registrare, a livello macroeconomico e settoriale, un impatto occupazionale piuttosto ridotto. Alla crescita consistente della quota di valore aggiunto e delle performance di mercato registrata dai principali attori dell'economia delle piattaforme ha corrisposto e corrisponde, infatti, una quota piuttosto contenuta di occupati impiegati da tali società¹.

Inoltre, l'impatto occupazionale delle piattaforme digitali può essere ricondotto e legato in modo cruciale all'accelerazione nel processo di parcellizzazione e frammentazione delle mansioni (*micro-task*) svolte dai lavoratori all'interno delle singole occupazioni, alla crescente esternalizzazione (*outsourcing online*) di parte di queste,

e alla difficoltà di rilevare la struttura e la dinamica occupazionale dei *digital workers* in termini di numero di addetti delle imprese, a causa della crescente rilevanza del lavoro on demand e del ricorso crescente a forme contrattuali atipiche e rapporti di lavoro intermittenti e occasionali (*work casualization*).

Il lavoro su piattaforma (*platform work*) riguarda attività svolte sia in modalità *online-based* che *location-based* ossia, rispettivamente, nel contesto di mercati del lavoro cosiddetti Online labour market (OLM) o Mobile labour market (MLM). Nel primo caso, il lavoro o la mansione vengono svolti dal lavoratore online, ossia direttamente su piattaforma – tali attività possono riguardare, ad esempio, la traduzione di testi, il riconoscimento di immagini, l'implementazione di algoritmi o l'erogazione di servizi di consulenza o di intermediazione – nel secondo caso, invece, l'attività lavorativa viene svolta in luoghi fisici specifici tramite l'intermediazione della piattaforma tra cliente e lavoratori – ne sono un esempio l'attività di trasporto urbano o di food delivery.

L'International Labour Organization ha recentemente evidenziato come il numero delle piattaforme digitali, sia *web-based* che *location-based*, sia passato da 142 nel 2010 a oltre 777 nel 2020. In particolare, tra il 2010 e il 2020 il numero delle piattaforme *web-based* è triplicato mentre il numero delle piattaforme *location-based* dedicate ai servizi di consegna a domicilio o al trasporto è cresciuto di quasi dieci volte, con una localizzazione delle principali

¹ Inapp, Guarascio D. (a cura di) (2018), *Report sull'economia delle piattaforme digitali in Europa e in Italia*, Inapp Report n.7, Roma, Inapp.

piattaforme concentrata prevalentemente in US (29%), India (8%) e UK (5%)².

Pur avendo registrato nell'ultimo decennio una notevole espansione, il lavoro su piattaforma mostra dimensioni eterogenee all'interno del mercato del lavoro dei diversi Paesi. Le stime riferite al mercato del lavoro degli Stati Uniti quantificano il peso del lavoro su piattaforma in un range che va dallo 0,4% nel 2015³ all'1% circa nel 2018⁴. Per quanto riguarda invece il mercato del lavoro dei Paesi europei, utilizzando le informazioni contenute nell'indagine della Commissione europea COLLEEM⁵, le quote più elevate di lavoratori delle piattaforme – identificati come quei lavoratori la cui fonte primaria di reddito deriva dall'attività svolta su piattaforma – sono state rilevate in UK (4%), Olanda (3%) e Germania (2.3%), seguiti da Svezia, Italia, Portogallo, Francia e Spagna (2%) e da Lituania, Romania, Croazia, Ungheria, Slovacchia e Finlandia con valori compresi tra lo 0,2 e lo 0,6%.

Per quanto riguarda il caso italiano, diversi studi hanno evidenziato una rapida espansione del lavoro su piattaforma registrato nell'ultimo decennio e, particolare, in specifici settori dei servizi quali, ad esempio, food delivery, servizi di intermediazione, turismo, immobiliare e vendita al dettaglio.

La percentuale di lavoratori che svolgono il proprio lavoro su o tramite piattaforma, e la cui fonte primaria di reddito deriva da tale attività, viene stimata in Italia tra lo 0,5%⁶ e il 2%⁷.

Come recentemente sottolineato da Eurofound⁸, lo scoppio della pandemia di Covid-19 ha comportato un'espansione del lavoro in modalità remota (*smart working*) e del lavoro su piattaforma e *on-demand*, sia in modalità online (cosiddetto *crowdworking*) che offline (cosiddetto *gig work*).

Tuttavia, già prima della crisi pandemica diversi studi avevano sottolineato la necessità di una riflessione *ad hoc* sull'impatto della diffusione delle piattaforme digitali e del lavoro *on-demand* sulla dinamica occupazionale, sulla distribuzione dei salari e sulle condizioni contrattuali dei lavoratori coinvolti⁹.

Diversi studi hanno infatti evidenziato come i lavoratori impiegati dalle piattaforme digitali si trovino ad affrontare condizioni lavorative più precarie, una maggiore incertezza rispetto alla permanenza e alla durata della prestazione lavorativa e livelli salariali più bassi rispetto ad altre tipologie di lavoratori¹⁰.

A tal proposito, una recente analisi¹¹ delle condizioni socio-economiche dei lavo-

² ILO (2021), *World Employment and Social Outlook. The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, ILO.

³ Katz L.F., Krueger A.B. (2019), Understanding trends in alternative work arrangements in the United States, *RSF: the Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, n.5, pp.132-146.

⁴ BLS (2018), Electronically mediated work: new questions in the Contingent Workers Supplement, *Monthly Labor Review*, September, pp.1-32.

⁵ Pesole A., Urzi Brancati M.C., Fernández-Macías E., Biagi F., Gonzalez Velazquez I. (2018), *Platform workers in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

⁶ Inps (2018), *XVII Rapporto Annuale*, Roma, INPS.

⁷ Cfr. nota 5 di questo Focus.

⁸ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19. Technical Report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

⁹ De Stefano V. (2015), The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowd-work, and the labor protection in the gig-economy, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37, n.3, pp.471-504.

¹⁰ Bogliacino F., Codagnone C., Cirillo V., Guarascio, D. (2019), *Quantity and quality of work in the platform economy*, GLO, GLO Discussion Papers n.420, Global Labor Organization.

¹¹ L'analisi è stata condotta sfruttando le informazioni contenute nel modulo *ad hoc* sulla *gig economy* dell'indagine Inapp-PLUS (Participation Labour Unemployment Survey) 2018. Si veda Cirillo V., Guarascio D., Parolin Z. (2021), *Platform work and economic insecurity: evidence from Italian survey data*, LEMWP n.13, Pisa, Institute of Economics Scuola Superiore Sant'Anna.



ratori delle piattaforme rispetto ad altri lavoratori con bassi livelli salariali e agli individui disoccupati in Italia, ha mostrato come i lavoratori delle piattaforme siano prevalentemente giovani e studenti, senza distinzioni significative relative a sesso, nazionalità o istruzione, siano concentrati prevalentemente nella parte inferiore della distribuzione dei redditi e mostrino un grado relativamente più elevato di incertezza economica che non risulta significativamente difforme da quello percepito dagli individui disoccupati. Chiaramente, un importante *caveat* riguarda l'assenza, in que-

sto tipo di dati, di informazioni che consentano di quantificare il peso che i lavoratori irregolari – soprattutto migranti – hanno all'interno del fenomeno di diffusione del lavoro su piattaforma.

Quest'ultimo punto, insieme alle problematiche relative alla definizione di un impianto di regolamentazione contrattuale di queste nuove forme di lavoro che sia all'altezza delle trasformazioni in corso, rappresenta una delle sfide principali che i policy maker si troveranno ad affrontare per orientare e definire il mercato del lavoro del futuro.

