INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

7 maggio 2021

Le nuove, anche se non troppo, sfide per il mercato del lavoro italiano

Dott.ssa Irene Brunetti - Inapp

Workshop conclusivo - Progetto Caritro

IL MERCATO DEL LAVORO CHE CAMBIA

- Il cambiamento tecnologico e la digitalizzazione: quali effetti sull'occupazione.
- Nuove forme di lavoro: il lavoro atipico e l'accesso ai sistemi di protezione sociale.
- La pandemia da Covid-19: gli effetti sulla disuguaglianza e nuova organizzazione del lavoro.

CAMBIAMENTO TECNOLOGICO E OCCUPAZIONE

Che cosa abbiamo fatto in INAPP:

- Gualtieri V., Guarascio D., e Quaranta R. (2018), "**Does routinization affect occupation dynamics? Evidence from the italian O*NET data**", *INAPP Working paper*;

- Brunetti I., Intraligi V., Ricci A. e Cirillo V. (2019), "**Low-skill jobs and routine tasks specialization: New insights from Italian provinces**", *Papers in Regional Science*;

- Esposito P. e Scicchitano S. (2020), "**Educational mismatches, routine biased technological change and unemployment: evidence from Italy",** *GLO Working paper*.

- Biagetti M., Scicchitano S. e Vannutelli S. (2021), "**Routine biased technological change and wage inequality: the role of workers' perceptions",** *INAPP Working paper*

CAMBIAMENTO TECNOLOGICO E OCCUPAZIONE

- “Sono le mansioni ad essere il “vero” oggetto della potenziale sostituzione da parte delle macchine ⟹ la qualificazione del lavoro per caratteristiche e peso relativo delle mansioni a permettere di misurare l’effetto del cambiamento tecnologico sul lavoro” (Gualtieri et al. 2018)

Principali evidenze (1)

- Periodo 2011-2016, le professioni caratterizzate da un elevato livello di routinarietà sopportano una riduzione dell’occupazione (confermata ipotesi RBTC).
- Notevole eterogeneità settoriale: il settore dei servizi sembra essere quello in cui il rischio di sostituzione per le occupazioni routinarie è maggiore. Per il settore manifatturiero tale evidenza sembra non valere.
- Nelle occupazioni altamente routinarie l'occupazione giovanile tende a crescere anziché diminuire. Risultato apparentemente contro intuitivo e in contrasto con la letteratura precedente. Possibile spiegazione legata a elementi strutturali e istituzionali che caratterizzano l'economia italiana.

Principali evidenze (2)

- Periodo 2004-2016 a livello provinciale: maggiore è il grado di specializzazione in mansioni routinarie e maggiore è la crescita dell'occupazione nei lavori a bassa qualifica.
- La specializzazione locale in mansioni routinarie sembra favorire la crescita dell'occupazione dei lavoratori laureati impiegati in lavori poco qualificati ⇒ legame positivo tra over-education e routinizzazione.
- I giovani lavoratori con un'istruzione secondaria tendono ad essere maggiormente occupati in professioni con un alto livello di routinarietà. Se affetti dall'over-education sopportano un maggior rischio di diventare disoccupati.
- Esiste un differenziale salariale positivo a favore dei lavoratori non routinari lungo tutta la distribuzione. Tale differenziale assume una classica forma ad "U
- Le caratteristiche dei lavoratori spiegano quasi interamente il differenziale nel caso della routine percepita, mentre solo il 50% nel caso della routine effettiva.

NUOVE FORME DI LAVORO: IL LAVORO ATIPICO

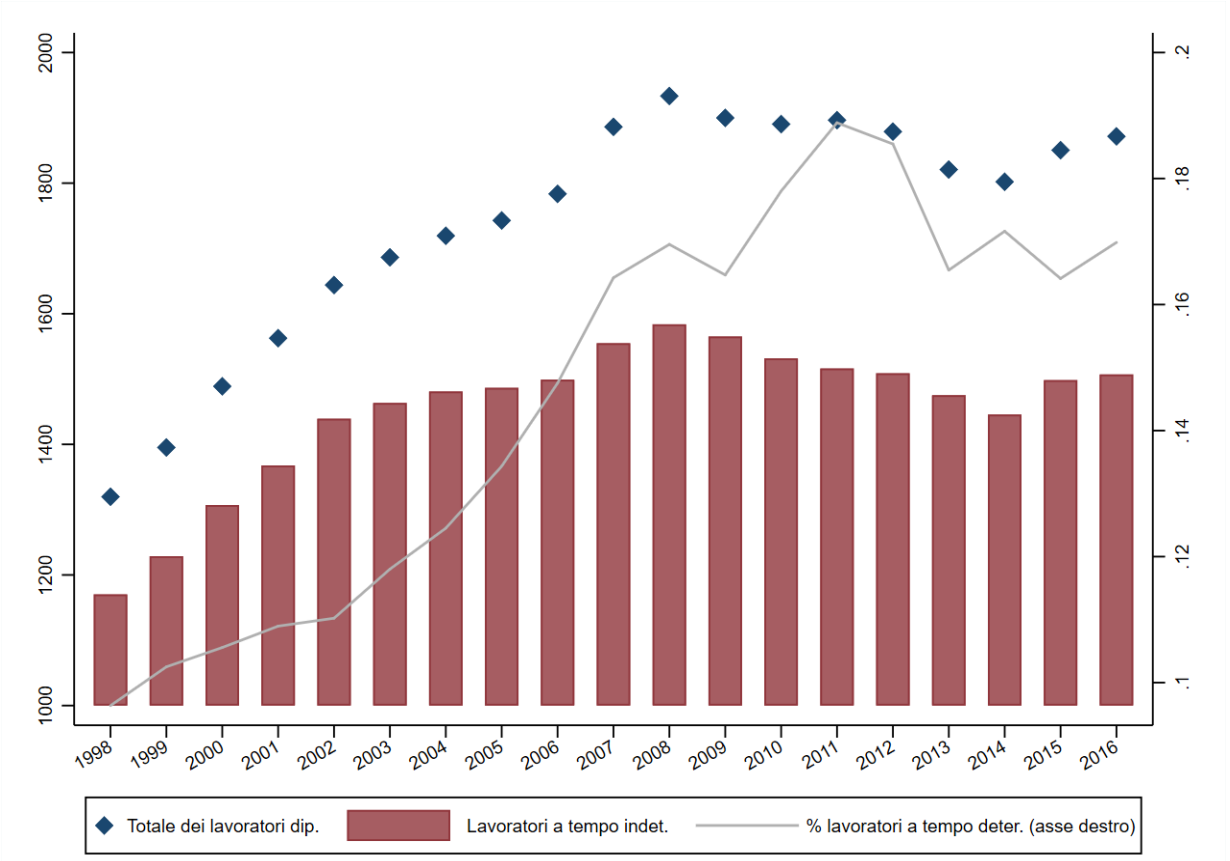
- Nell'ultimo decennio, in molti Paesi europei si è diffusa una nuova tipologia di contratti, definita "non standard".

- Il lavoro non standard (NSW), o lavoro atipico, comprende il lavoro a tempo determinato, occasionale, il lavoro effettuato tramite piattaforme digitali, il lavoro autonomo.

- **Vantaggi**: maggior flessibilità (sia in termini di tempo che di luogo di lavoro) per i lavoratori nello svolgimento delle mansioni che meglio si adattano alle proprie capacità e preferenze.

- **Svantaggi**: bassa qualità del lavoro, potenziale impatto negativo sulla produttività e crescita economica derivante da un uso eccessivo e/o improprio di tali contratti. Maggior insicurezza per il lavoratore, minor probabilità di accesso ai sistemi di protezione sociale, accesso limitato alla formazione *on-the-job.*

IL LAVORO ATIPICO IN ITALIA 1998-2016 – IL TEMPO DETERMINATO



Fonte: Primo rapporto sul futuro del lavoro 2019 – progetto MOSPI

Andamento ciclico dei contratti a tempo determinato: all'inizio della recessione tende a ridursi, per poi aumentare nuovamente nel periodo della ripresa economica. Molte delle nuove assunzioni sono avvenute mediante contratto a tempo determinato.

IL LAVORO ATIPICO IN ITALIA 1998-2016 – IL TEMPO DETERMINATO

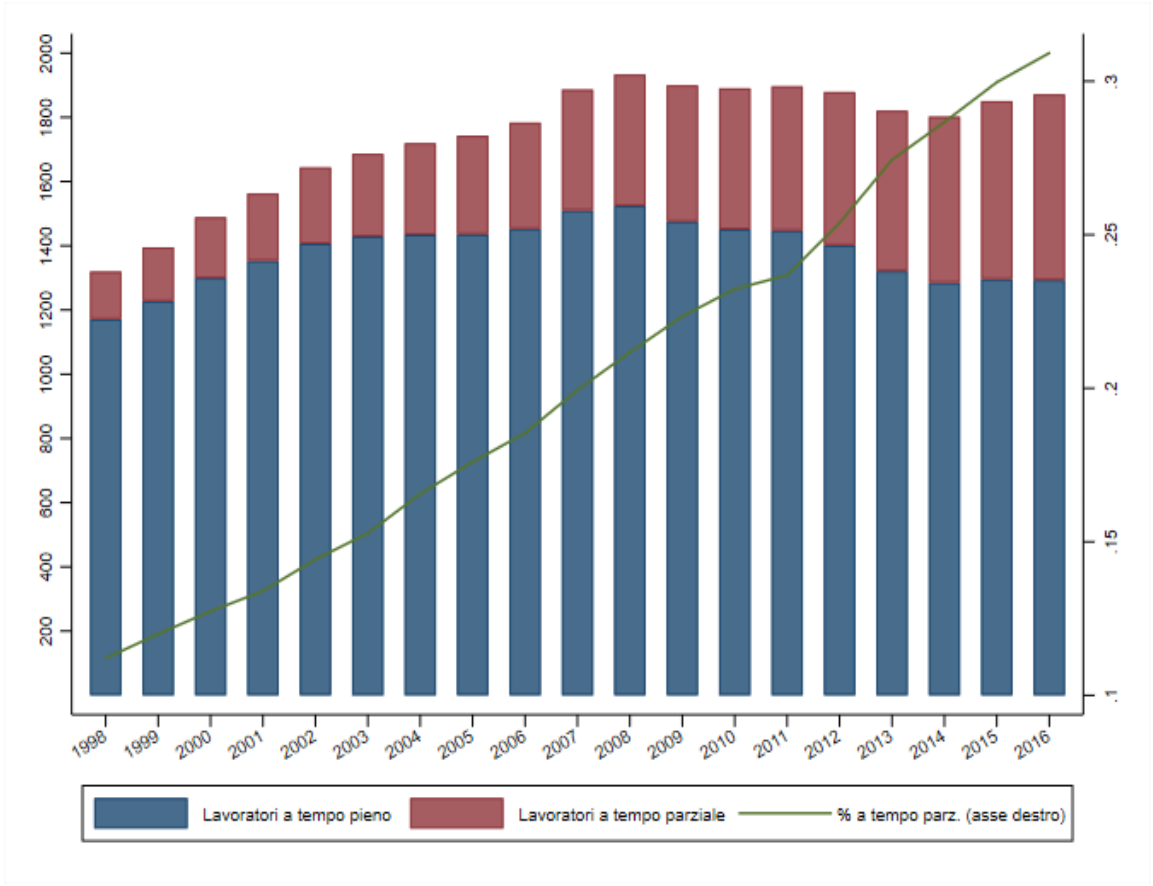
	Media/Med e (SD)			
	Indeterminato		Determinato	
Totale settimane lavorate	45	(13,2)	28	(17,5)
Totale settimane di inattività	7	(14,05)	28	(15,9)
Salario lordo settimanale (FTE)	441,6€	(584,8)	376,5€	(688,6)

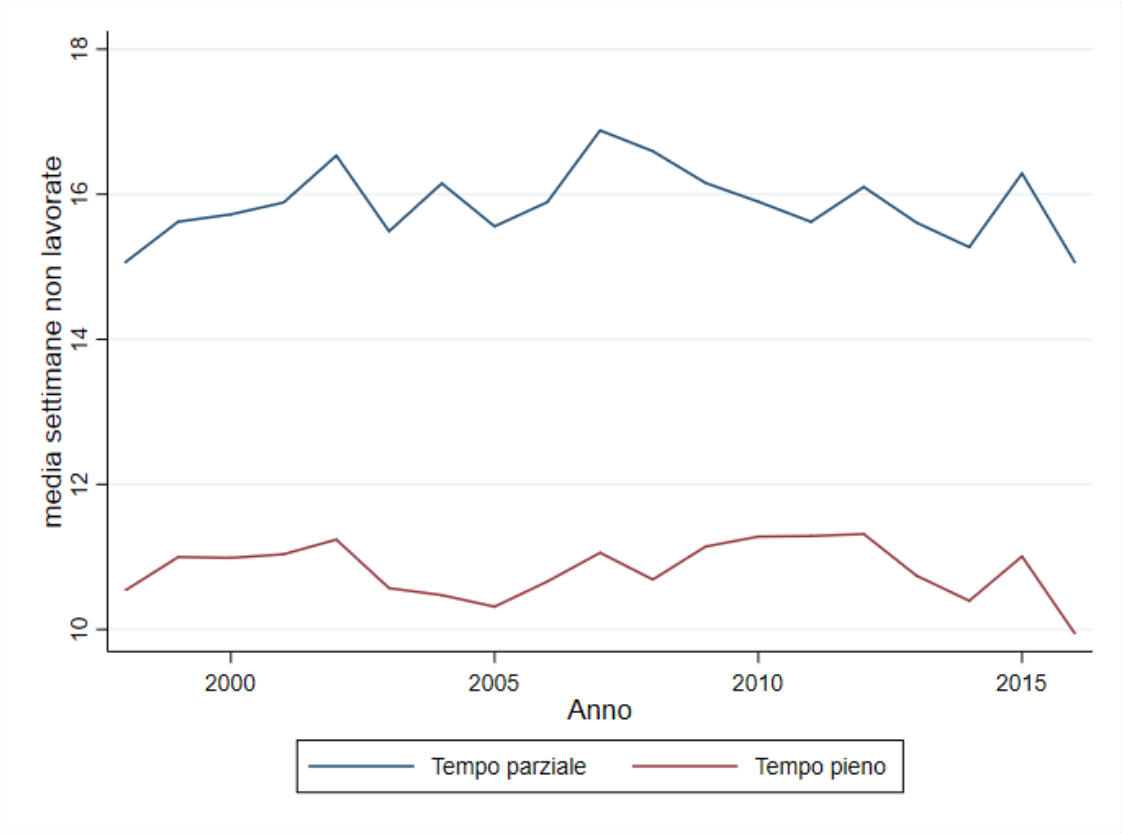
Fonte: Primo rapporto sul futuro del lavoro 2019 – progetto MOSPI

- Nel 2016 il numero medio di settimane lavorate da un lavoratore a tempo indeterminato equivale a circa 45 settimane annue. Il divario tra i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato ammonta a 17 settimane. Simmetricamente, i lavoratori a tempo determinato presentano un numero maggiore di settimane non lavorate

- Ampio divario tra lavoratori a tempo indeterminato e determinato. In media, il salario lordo settimanale mediano dei lavoratori a tempo determinato è inferiore del 17% rispetto quello dei lavoratori a tempo indeterminato

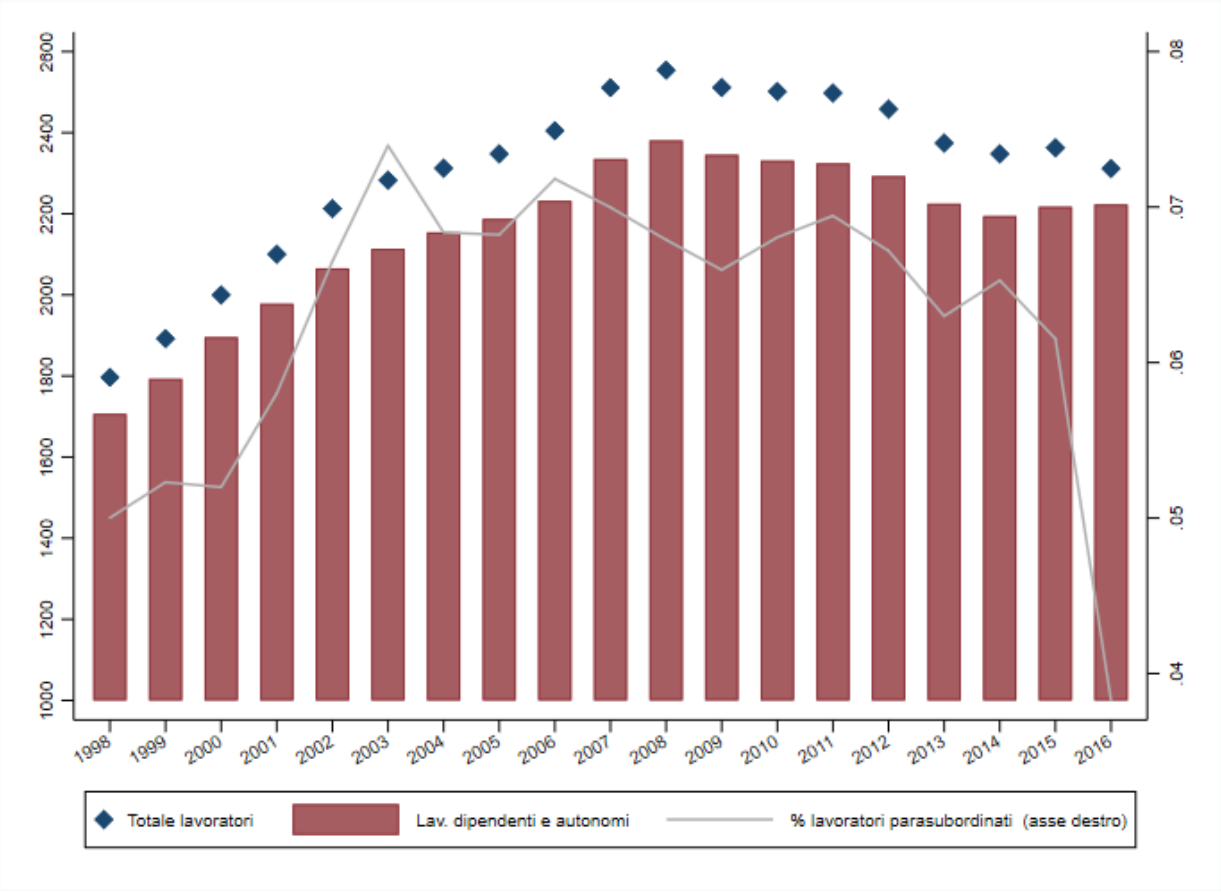
IL LAVORO ATIPICO IN ITALIA 1998-2016 – IL PART TIME





Fonte: Primo rapporto sul futuro del lavoro 2019 – progetto MOSPI

IL LAVORO ATIPICO IN ITALIA 1998-2016 – IL LAVORO AUTONOMO



	Media e deviazione standard		
	Collaboratori	Professionisti	Dipendenti
Totale settimane lavorate	30 (18,79)	36 (21,58)	43 (15,19)
Totale settimane di inattività	22 (21,47)	16 (18,79)	11 (15,88)
Salario lordo settimanale (ETP)	362,7€ (470,9)	374,8€ (357,3)	427,3€ (588,4)

Fonte: Primo rapporto sul futuro del lavoro 2019 – progetto MOSPI

I PRINCIPALI RISCHI DEL LAVORO NON STANDARD

- **La mancanza di copertura assicurativa**: alcuni contratti di lavoro prevedono una copertura assicurativa solo per rischi specifici (ad esempio, infortuni sul lavoro) oppure non prevedono contributi assicurativi obbligatori.

- **La mancanza di requisiti assicurativi minimi**: i lavoratori atipici e autonomi rischiano di non raggiungere tali requisiti a causa di percorsi professionali altamente frammentati e irregolari.

- **Le difficoltà legate alle modalità di calcolo delle prestazioni**: I metodi di calcolo effettivi (ad esempio l'aggregazione dei periodi di lavoro) possono infatti penalizzare i lavoratori con periodi di assicurazione brevi o incompleti

- **L'impossibilità di aggregare i periodi di contribuzione anche quando i contributi sono stati versati**: i lavoratori con contratti a tempo determinato o autonomi hanno spesso difficoltà a mantenere i diritti acquisiti quando cambiano lavoro.

- **Il rischio di avere livelli inadeguati di protezione sociale e capacità finanziarie limitate**: il livello delle prestazioni sociali potrebbe essere ben lungi dall'offrire ai lavoratori atipici una protezione sufficiente da coprirli dal rischio di esclusione sociale, ad esempio perché non avranno accesso a pensioni adeguate in futuro.

PANDEMIA E MERCATO DEL LAVORO

Pandemia da Covid-19 ha inciso sulla nostra vita quotidiana e quindi sul lavoro.

Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail e Anpal (2020), **Rapporto annuale sul mercato del lavoro 2020**

- Crollo dell'attività economica (II trimestre 2020) seguito da una leggera ripresa nel terzo trimestre e una nuova riduzione nel quarto;
- Perdita dell'occupazione si è concentrata soprattutto tra i dipendenti a termine e, in misura inferiore, tra gli indipendenti, a fronte di un incremento dello stock di dipendenti a tempo indeterminato (Effetto blocco dei licenziamenti).
- Gli effetti della crisi si sono manifestati più sulle ore lavorate che sull'occupazione.
- Perdita dell'occupazione soprattutto per giovani, donne e stranieri impiegati in particolare nei settori più duramente colpiti.
- Si sono acuite disuguaglianze già esistenti!

LA PANDEMIA: DISUGUAGLIANZE E NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Il legame tra Covid-19 e disuguaglianze non è di facile spiegazione poiché le dimensioni della disuguaglianza sono molteplici così come i nessi e le interpretazioni (Franzini, 2020). Ha acuito disuguaglianze preesistenti aumentando il dualismo tra lavoratori più e meno garantiti.

- Quattro aree maggiormente colpite: **reddito**, salute, istruzione e etnicità.

- I meno abbienti sono stati maggiormente colpiti dal punto di vista finanziario. Le persone nelle fasce di reddito più basse infatti hanno più probabilità di essere impiegati nei settori più colpiti dalle regole sul distanziamento sociale.

- Aina C., Brunetti I., Mussida C. e Scicchitano S. (2021), **"Who lost the most? Distributive effects of COVID-19 pandemic",** *GLO Working Paper*

COVID-19 E DISUGUAGLIANZA SALARIALE

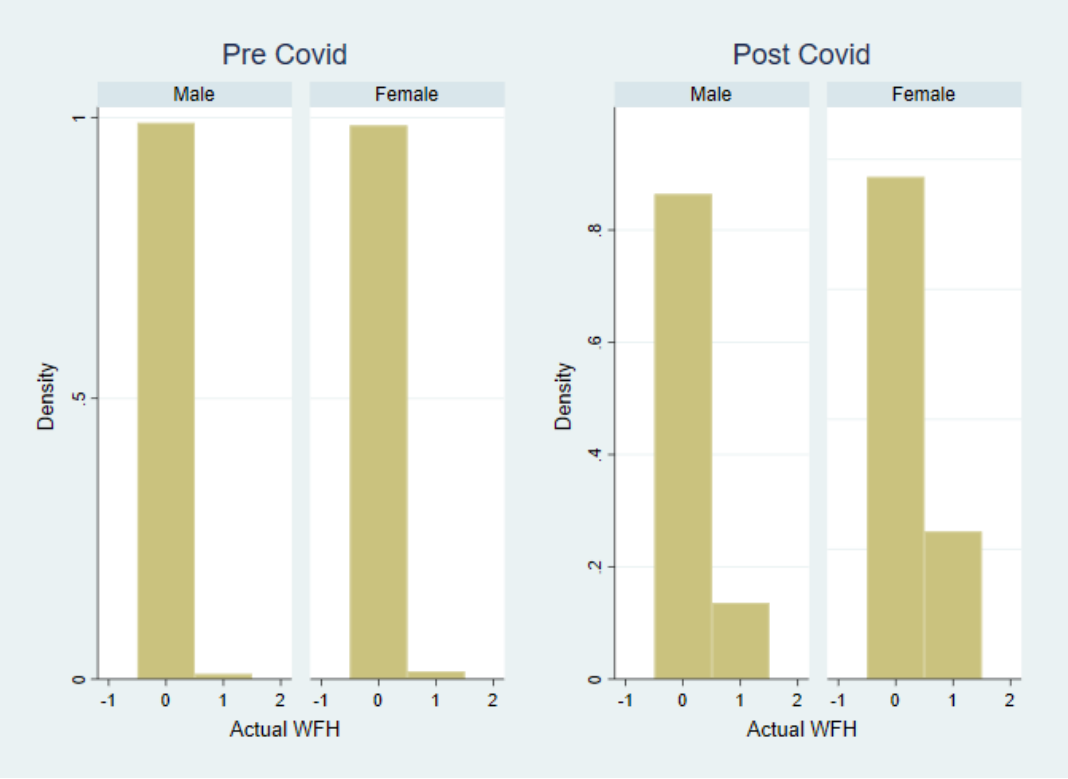
Principali evidenze

- La pandemia ha avuto un effetto negativo sui salari di tutti i lavoratori, ma l'effetto è maggiore nella parte inferiore della distribuzione dei salari (-7,5 p.p.);
- Lo smart-working mitiga in parte le conseguenze distributive negative del COVID-19 osservate proprio per coloro che si trovano nella parte bassa della distribuzione salariale. Tale vantaggio sembra però diminuire nel LP.
- Guardando all'eterogeneità settoriale, la vendita al dettaglio e la ristorazione sembrano essere i settori che, in termini salariali, hanno perso maggiormente.
- Soffermandosi sulle differenze tra uomini e donne: gli uomini sono stati maggiormente colpiti dalla pandemia, in particolare nei decili più bassi.
- Le donne appaiono come quelle che nel LP trarrebbero maggiori benefici dall'opportunità di lavorare da casa ⇒ conciliazione lavoro-famiglia.

COVID-19 E IL RUOLO DELLO SMART WORKING

- Il lavoro da remoto è stato identificato come la **principale misura** da adottare per prevenire e contrastare la diffusione del COVID-19 anche all'interno dei luoghi di lavoro ➡ rendere possibile la prosecuzione delle attività lavorative e garantire ai lavoratori adeguati livelli di protezione per tutte quelle attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

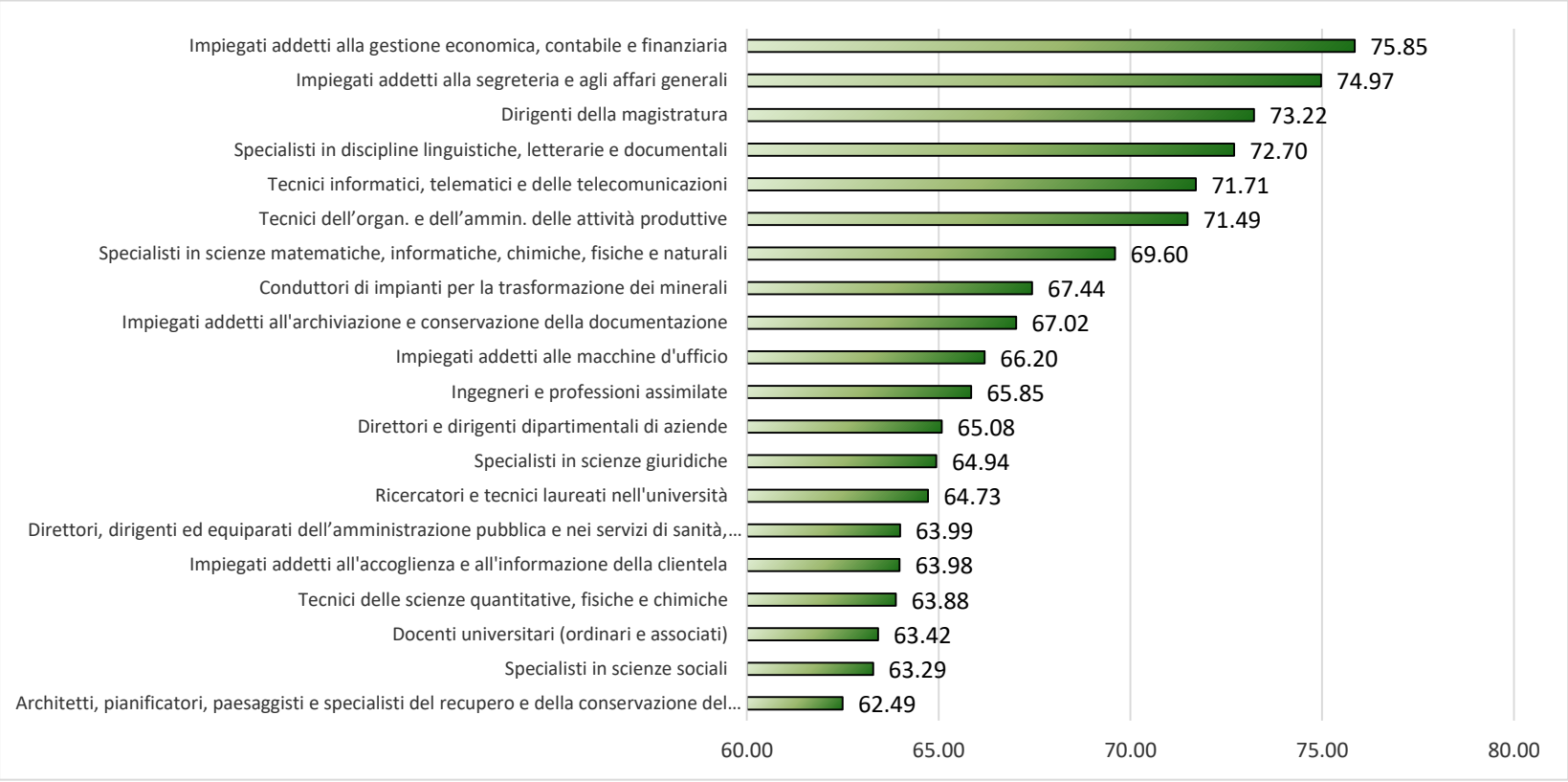
- Prima dell'emergenza sanitaria l'Italia era il paese europeo con la minore quota di lavoratori in smart working (Eurofound e ILO, 2017).



Fonte: Aina C., Brunetti I., Mussida C. e Scicchitano S. (2021), Who lost the most? Distributive effects of COVID-19 pandemic, *GLO Working Papers*

COVID-19 E IL RUOLO DELLO SMART WORKING

- Utilizzando la banca dati ICP è possibile calcolare un indice che misura la Capacità di Lavorare da Casa (CLC) per ognuna delle professioni italiane.
- La professione degli impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria mostra il valore più alto dell'indice. Tale categoria è anche quella che, per l'economia italiana, conta il maggior numero assoluto di occupati, più di 1 milione e 200 mila.

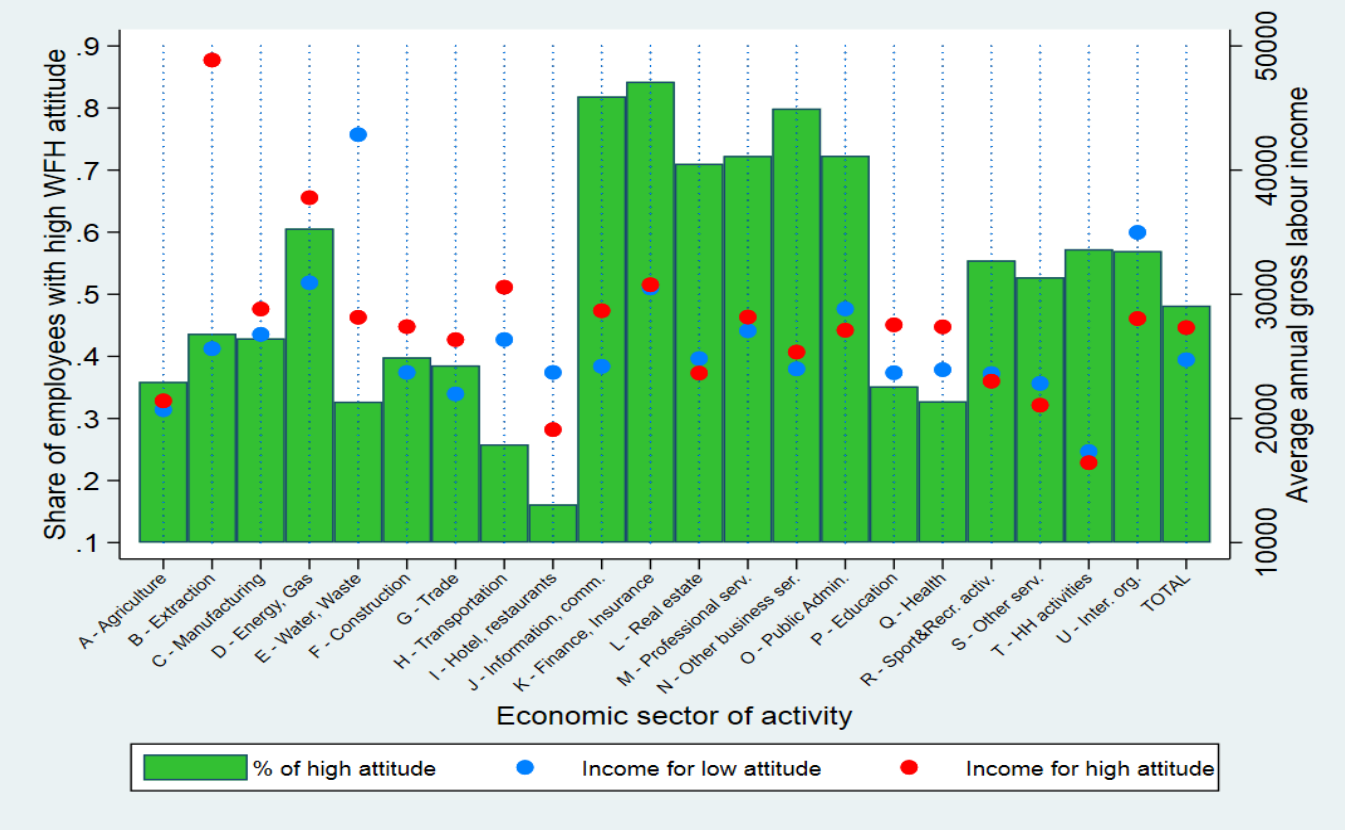


Fonte: Brunetti I. Ferri V., Grillo S.D., Scicchitano S. (2021), Smart working e organizzazione interna delle imprese, in Hinna L. (ed) «*Smart working: come trasformare una caduta in un tuffo*». Giapeto Editore

COVID-19 E IL RUOLO DELLO SMART WORKING

- Guardando ai settori: Finanza e Assicurazioni, Informazione e Comunicazioni, Servizi professionali, Altri servizi alle imprese e Pubblica Amministrazione mostrano la quota più alta di dipendenti con un'elevata possibilità a lavorare da casa.

- I dipendenti che lavorano in settori con un'elevata attitudine al lavoro da casa ricevono, in media, un reddito da lavoro annuo maggiore rispetto agli altri. Tale risultato conferma quanto trovato da Aina et al. (2021).



Fonte: Bonacini, L., Gallo, G., e Scicchitano, S. (2020). Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *Journal of Population Economics*

COVID-19 E NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- La pandemia ha accelerato processi e trend persistenti da tempo. Il mondo del lavoro, infatti, aveva iniziato a mutare già prima della pandemia da Covid-19 grazie alle nuove tecnologie digitali.

- L'avvento di nuovi trend organizzativi e la diffusione delle nuove tecnologie hanno infatti determinato, tra le altre cose, sia il cambiamento dei processi lavorativi che della natura del lavoro ed hanno evidenziato la necessità delle aziende di trovare soluzioni sempre più flessibili per far fronte a tali trasformazioni ➡ **smart working da misura straordinaria a modalità permanente di lavoro**.

- I pilastri su cui si poggia il modello smart working sono quattro: la revisione della cultura organizzativa, la flessibilità rispetto a orari e luoghi di lavoro, la dotazione tecnologica e gli spazi fisici.

- Smart working significa lavorare ovunque con tempi autogestiti, lavorare in un ambiente in cui il clima di fiducia e la forte identificazione del lavoratore con l'impresa sono massimi. Si abbandona quindi di azienda come un sistema gerarchicamente organizzato in cui sono presenti organigrammi e relazioni sociali fisse e precostituite.

- Ripensare gli spazi dell'ufficio: spazi per la concentrazione, per la collaborazione, per la comunicazione e la contemplazione.

- Lo smart working deve essere inteso come leva per aumentare il benessere organizzativo e non uno strumento per aumentare le disuguaglianze fra lavoratori.

QUALI POSSIBILI POLITICHE PER MITIGARE GLI EFFETTI NEGATIVI ?

- Cambiamento tecnologico e distruzione di posti di lavoro ➡ **politiche passive** come gli ammortizzatori sociali;
- Cambiamento tecnologico e avvento di nuove mansioni e nuove professioni ➡ **nuovi piani formativi** per evitare il deperimento delle competenze accumulate dai lavoratori espulsi e ad aggiornare le stesse così da favorire la ricollocazione in nuovi settori o nuove mansioni ➡ Nuove sfide per i sistemi d'istruzione e formazione;
- **Politiche attive** per favorire le nuove opportunità produttive legate all'efficientamento dei processi;
- **Politiche industriali** volte a garantire rapidità e pervasività nella diffusione delle nuove tecnologie. Politiche finalizzate alla massimizzazione dei benefici di Industria 4.0 dovrebbe procedere lungo due linee: implementazione di uno scherma di incentivi fiscali e grandi progetti di investimento pubblici di durata pluriennale.

QUALI POSSIBILI POLITICHE PER MITIGARE GLI EFFETTI NEGATIVI ?

- Aumento lavoratori atipici (tempo determinato, part-time, autonomi, lavoratori delle piattaforme) → un sistema di welfare basato sul concetto di lavoratore standard non è più sostenibile.

- Muoversi verso un modello pubblico universale che agisca a seconda del bisogno e non della categoria cui il lavoratore appartiene.

- Necessità di misure maggiormente redistributive che assicurino l'efficacia e l'equità del sistema pensionistico, misure finanziate mediante la fiscalità generale.

- Pandemia, riduzione dell'orario di lavoro e conseguente riduzione del reddito: adozione di misure di sostegno al reddito sufficientemente ampie così da coprire i lavoratori più vulnerabili.

- Adottare misure per sostenere le imprese e favorire nuovi investimenti per adottare nuovi modelli organizzativi del lavoro.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

i.brunetti@inapp.org

INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE

www.inapp.org