

Una nuova stagione del mercato del lavoro italiano?

Giuseppe Croce
Sapienza Università di Roma

INAPP
Cambiamento strutturale, mercato e politiche per il lavoro

Roma, 30 marzo 2023

Una nuova stagione del mercato del lavoro italiano?

L'uscita dal Covid ha determinato una fase in cui **fattori congiunturali** e **processi strutturali** hanno trasformato il mercato del lavoro italiano:

- **Slancio della domanda di lavoro:** ripresa dei consumi; spesa pubblica (bonus); PNRR
 - Previsioni domanda 2022-26 (Rapporto CNEL): *replacement* +2,8 mln; *expansion* +1,3-1,5 mln → tot +4,1-4,6 mln; possibili criticità acute di reperimento personale in molteplici professioni e settori (anche socio-sanitario)
 - PNRR: Bdl stima un effetto nel 2024, anno di maggiore spesa, sulla sola occupazione dipendente **tra +300 e +375mila** cioè tra **+1,7% e +2,1%** sul 2019, a seconda delle risorse utilizzate; aumento concentrato su **personale altamente qualificato**
- **Ristrutturazione profonda e di lungo periodo dell'economia** per le transizioni digitale e green: necessità di riallocazione del lavoro
- **Invecchiamento popolazione** che può determinare una carenza relativa di offerta di lavoro
 - proiezioni demografiche di Eurostat (scenario mediano): con il tasso di partecipazione del 2019 l'offerta di lavoro nella fascia 15-69 anni nel 2026 sarebbe di circa **630.000 persone inferiore** rispetto al 2019 (-2,5% della popolazione attiva)

Un passaggio epocale per il mdl italiano, storicamente caratterizzato da una condizione di sovraabbondanza di offerta di lavoro, verso una condizione di carezza relativa di offerta (e alta mobilità)?

Cambia il «segno» del mercato del lavoro? Maggiore potere di mercato dal lato dell'offerta?

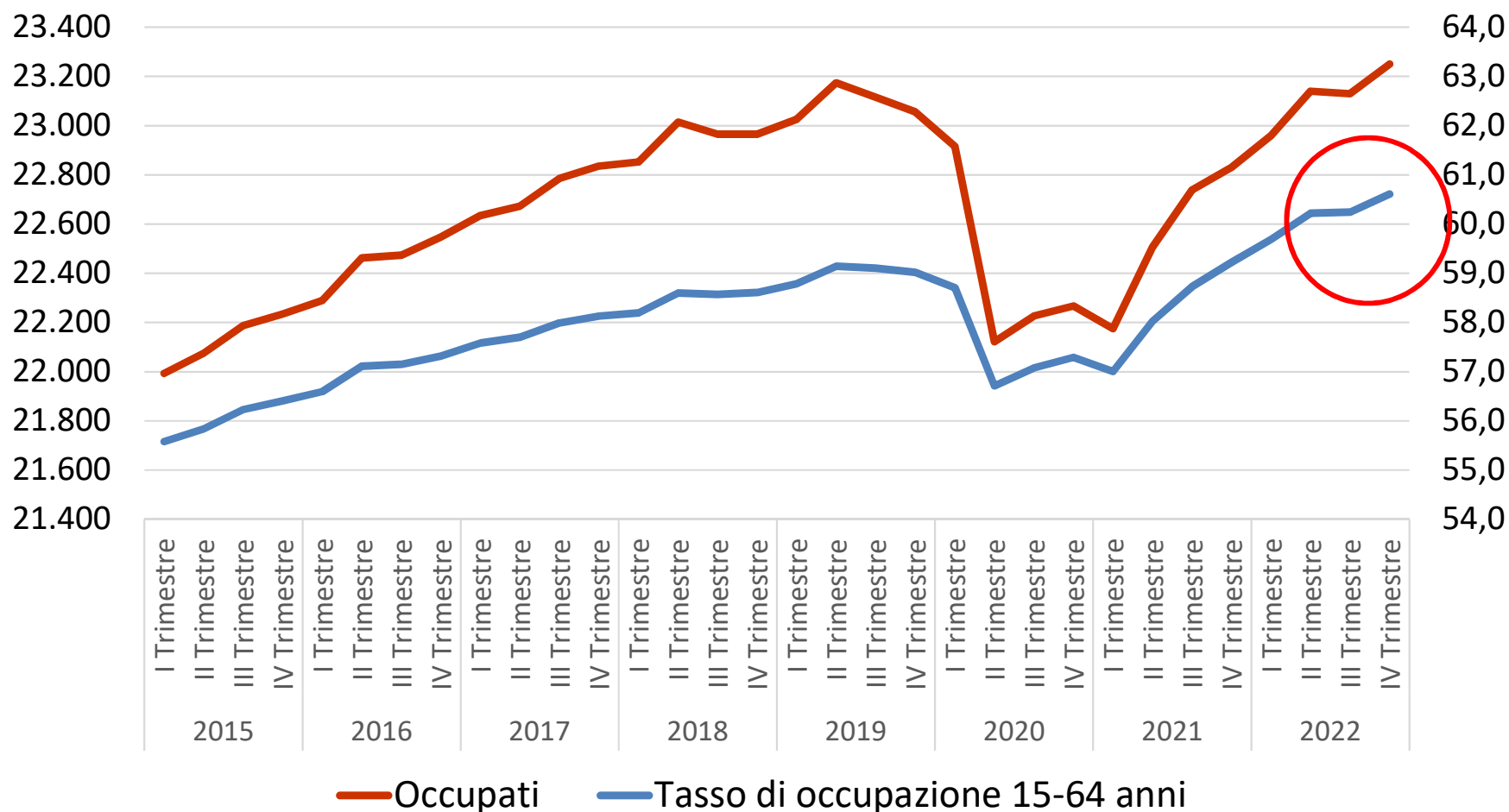
Sviluppi potenziali:

- smentiti gli allarmi di «fuga» dal lavoro
- maggiori opportunità di occupazione
- miglioramento delle condizioni di lavoro (e, in teoria, dei salari)
- minori resistenze a comportamenti e riforme funzionali a un miglioramento della qualità dell'occupazione?

Implicazioni di policy:

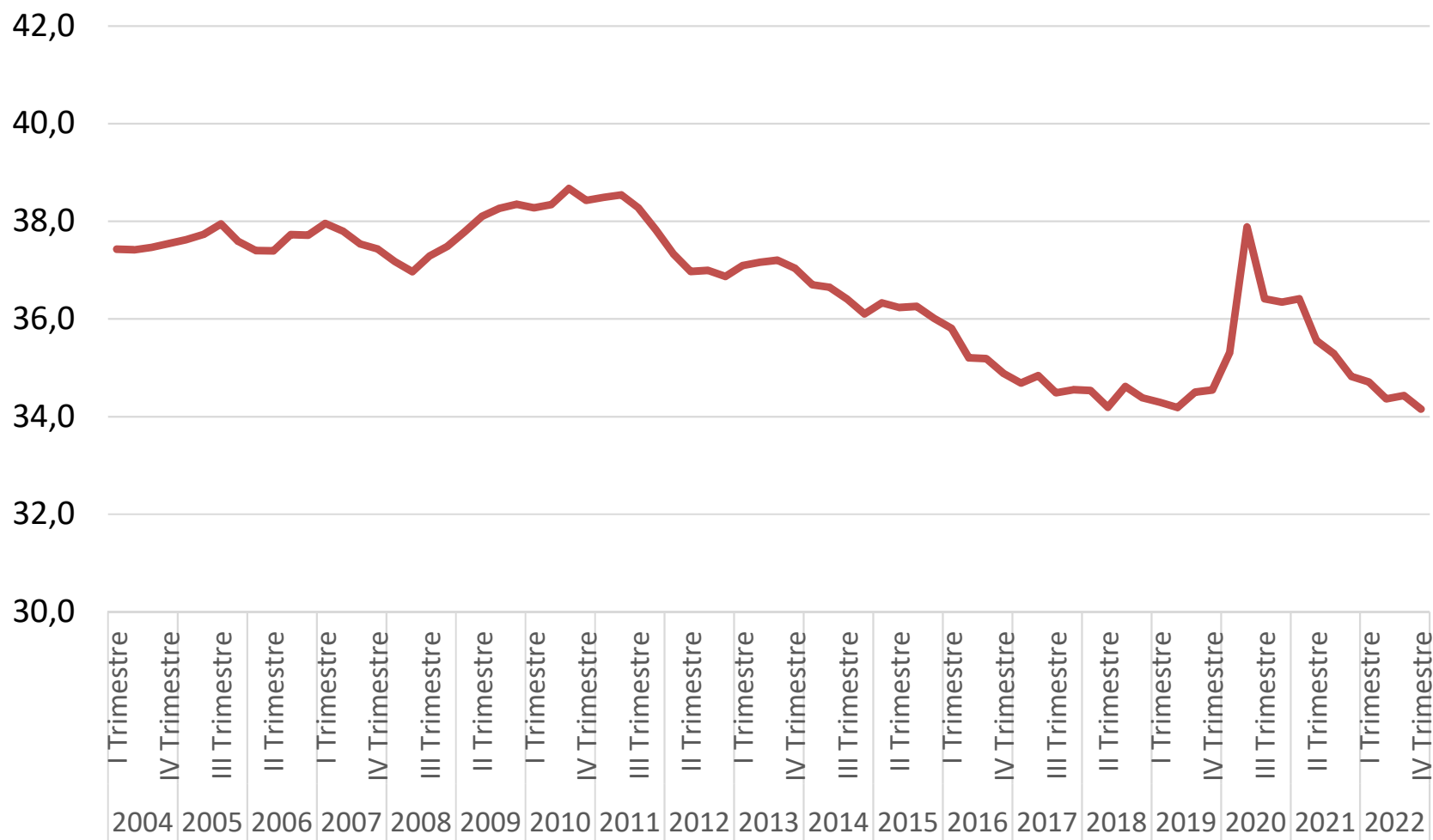
- questo quadro potenzialmente favorevole rischia di essere compromesso da tutte le note e persistenti criticità del contesto (sarà un'opportunità persa?) senza le opportune politiche
- Sono necessarie politiche per favorire l'aumento dei tassi di attività

Occupati (asse sin.) e tasso di occupazione (asse des.) - 2015-22



A parità di numero di occupati, tra 2019 e 2022 il tasso di occupazione è cresciuto di 1,5 punti → effetto della diminuzione della popolazione in età lavorativa

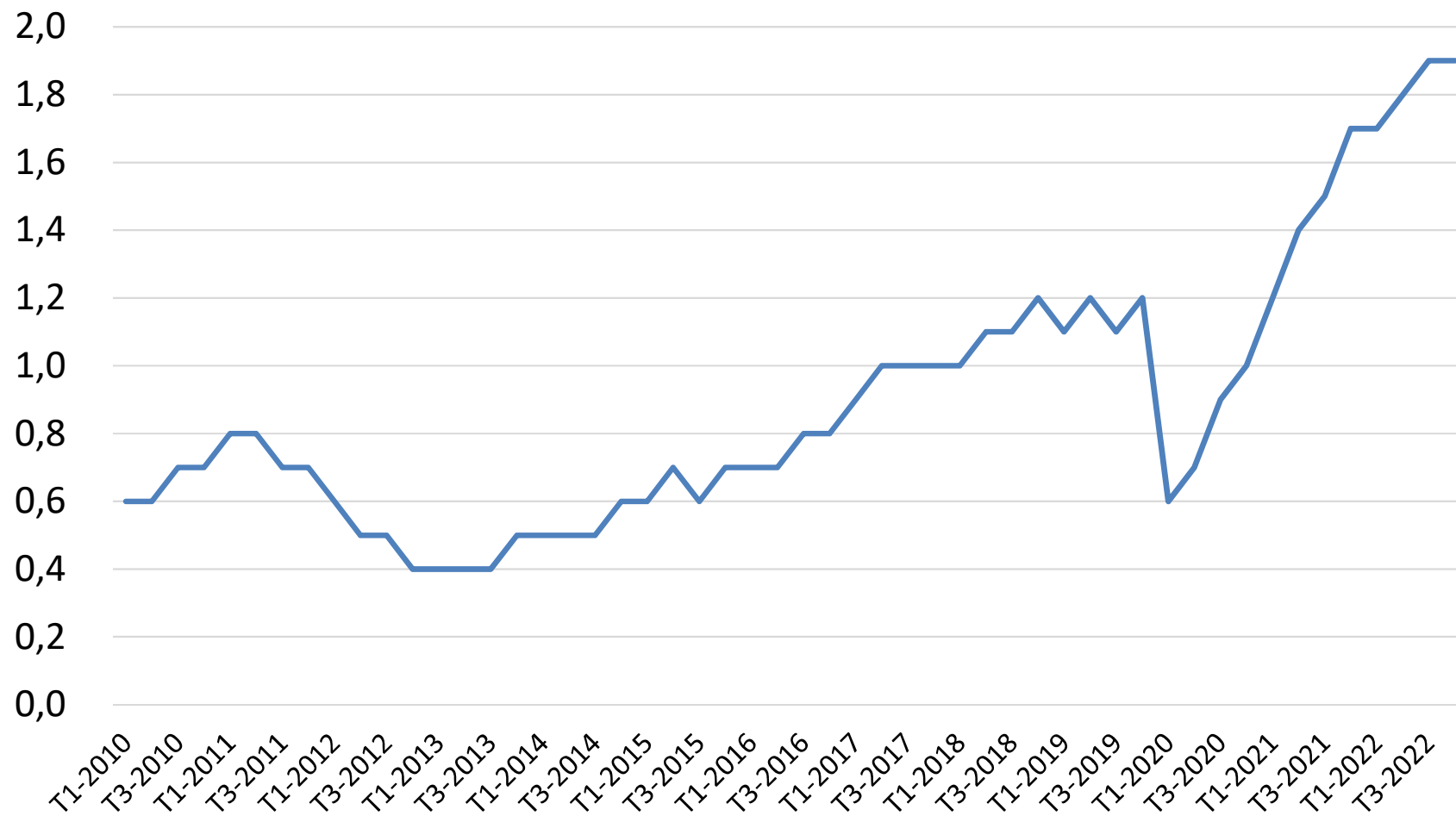
Tasso di inattività 15-64 anni



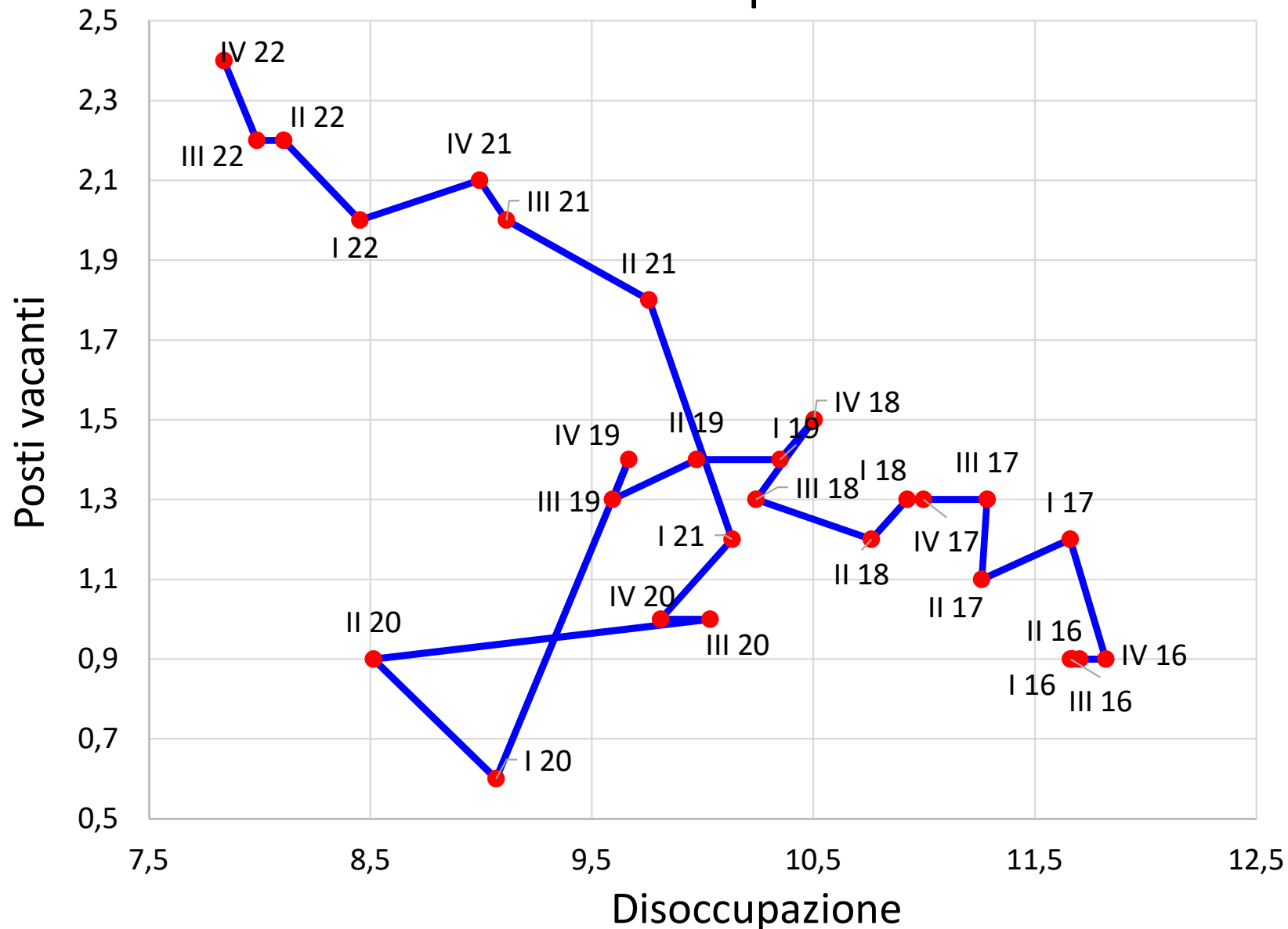
L'area dell'inattività è in calo, aumenta la partecipazione al mercato del lavoro: non c'è fuga dal lavoro.

Poiché la popolazione in età 15-64 è in diminuzione, il calo del tasso di inattività è dovuto a maggior numero di persone che partecipano

tasso di posti vacanti - trim. 2010-22 (imp. con 10 e più dip., industria e servizi)

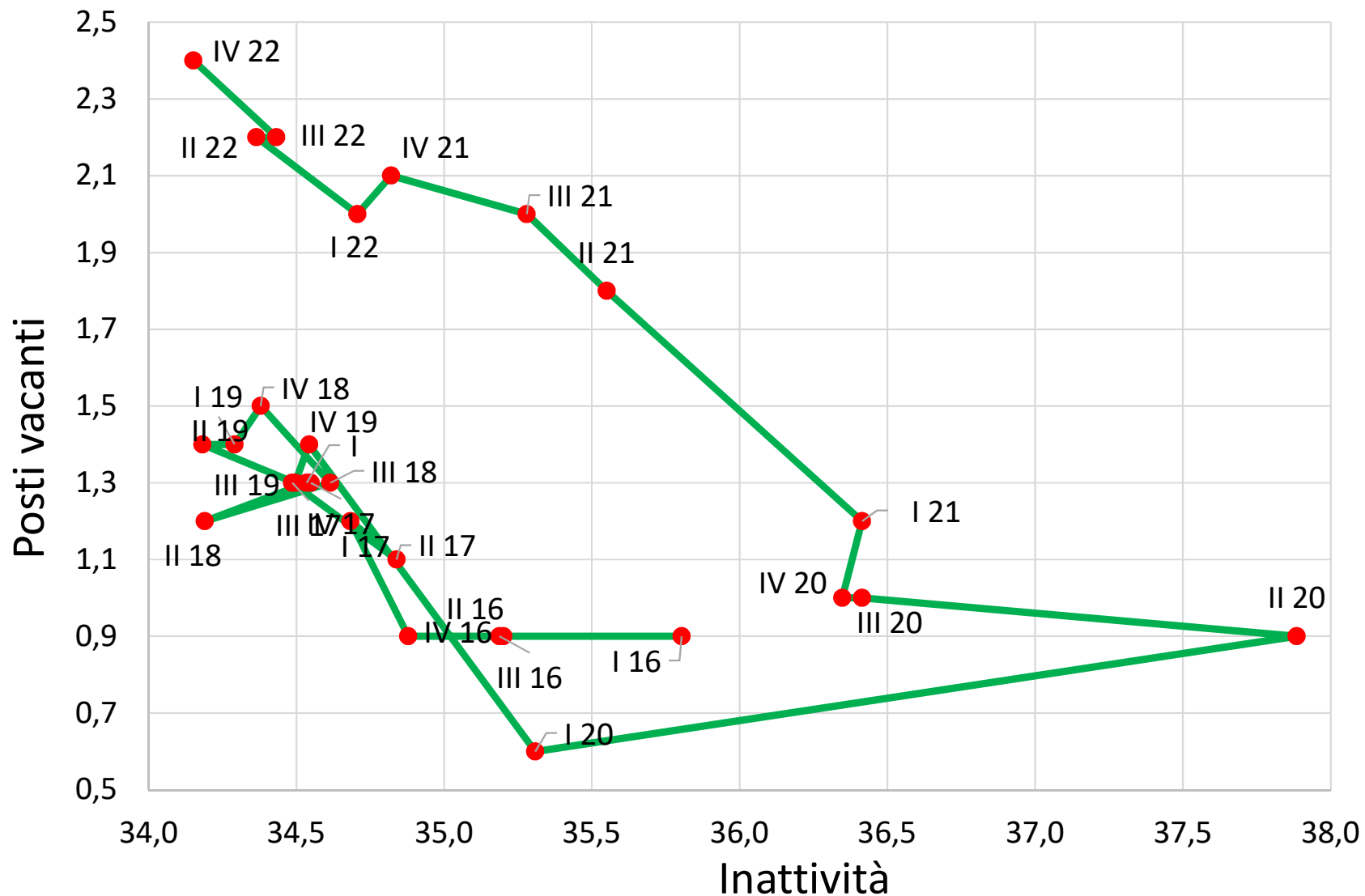


Posti vacanti e disoccupazione - 2016-22



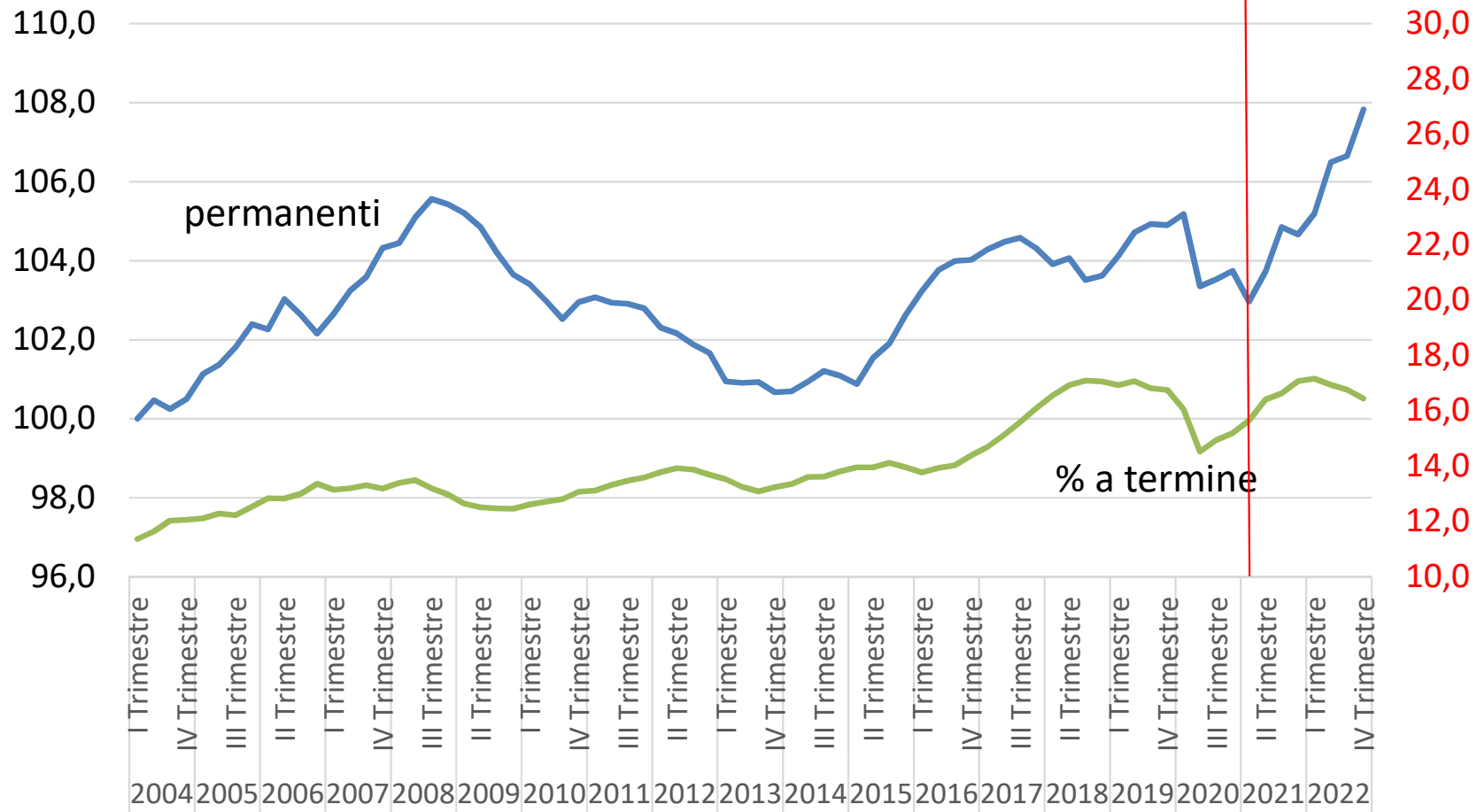
Posti vacanti a livelli record ma disoccupazione meno reattiva →
 ingresso degli inattivi e problemi di mismatch

Posti vacanti e inattività - 2016-22



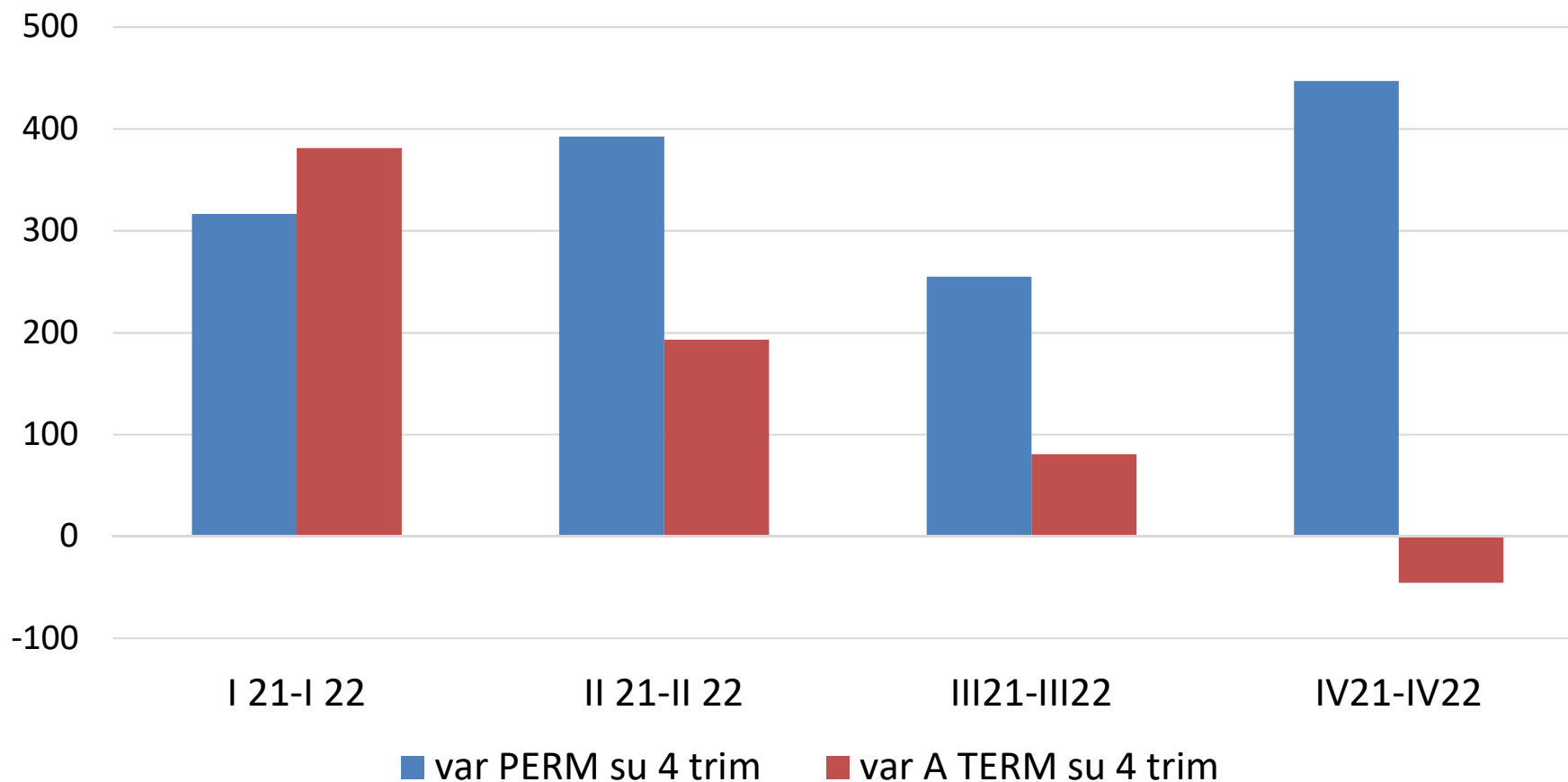
Evidente correlazione tra slancio dei posti vacanti e riduzione dell'inattività (che torna ai livelli del 2019); tuttavia la curva si è spostata bruscamente verso l'alto → problemi di mismatch ostacolano anche la partecipazione al mercato del lavoro

Dipendenti permanenti (I trim 2004=100) vs a termine (asse dx) - 2004-2022.



La % di dipendenti a termine ha smesso di salire dal 2018: nel 2022 il prolungarsi dell'aumento dell'occupazione si traduce finalmente in un calo della % di temporanei → Effetto di composizione settoriale? il Jobs act e successive modifiche sta funzionando? O la nuova stagione realizza un contenimento della precarietà che le riforme non sono riuscite fin qui a produrre?

Dipendenti permanenti e a termine – var. tend. 2021-22



Malgrado le incertezze dovute a guerra in Ucraina, inflazione e politiche monetarie restrittive nel 2022 l'occupazione permanente aumenta (mentre diminuisce quella a termine)

Anche il part-time in calo

Tra IV trimestre 21 e IV trimestre 22:

- Occupazione tot. a tempo pieno +467mila
- Occupazione tot. part-time -115mila
- Dipendenti a tempo pieno **+419mila**
- Dipendenti part time **+43mila**

- **Quota di part-time** in calo in tutti i settori, sia nell'industria sia in tutti i comparti del servizi. Nel totale il calo è **-2,4%** in un anno.

Come sostenere l'aumento del tasso di attività e la mobilità (*buona*) nel mercato del lavoro?

- 1) **Politiche salariali** che garantiscano livelli di salario non solo *dignitosi* ma, nel contesto descritto, anche *attraattivi*.
- 2) **Investimenti formativi** scolastici-universitari, nelle imprese, ai giovani in ingresso nel lavoro, per gli adulti per consentire mobilità e prolungamento della vita attiva.
- 3) **Politiche attive del lavoro** per accompagnare la mobilità soprattutto dei segmenti di lavoro più deboli (formazione e gestione della mobilità gestibili anche da *welfare aziendale e bilaterale di settore*).

- 4) **Politiche migratorie** quantità e qualità dei flussi in entrata, valorizzazione del capitale umano degli stranieri già residenti in Italia (in particolare seconde generazioni).
- 5) **Politiche industriali**, tornate centrali con il PNRR e gli esigenti obiettivi di transizione digitale e green dell'economia, sviluppando le necessarie complementarità con le politiche del lavoro.
- 6) **Politiche della casa**: situazione non sostenibile in alcune città caratterizzate da **affitti alti & salari bassi** che limita la mobilità in arrivo e forza una mobilità in uscita → *si sta preparando una fuga dalle città?*