

1 Il mercato del lavoro in Italia: evidenze per ripensare le politiche del lavoro



Sintesi

Usciti dalla fase pandemica, l'economia italiana si trova di fronte a nuove sfide: il rincaro dei prezzi dell'energia e delle materie prime, accentuato dal conflitto russo-ucraino, il conseguente aumento dei costi di produzione per le imprese e dei prezzi al consumo per le famiglie, e quindi l'inflazione, stanno avendo effetti sia sull'evoluzione dei salari reali che sui consumi. Tali conseguenze necessitano di un intervento da parte degli attori politici nell'ottica di un ripensamento delle politiche del lavoro. Il presente capitolo propone dapprima una discussione del quadro macroeconomico che evidenzia come, nonostante la ripresa post-pandemica dell'Italia sia stata più marcata rispetto a quella di altre economie avanzate, il nostro Paese sopporti una forte riduzione del potere d'acquisto e un modello di sviluppo condotto dai profitti piuttosto che dai salari. Le evidenze circa il funzionamento del mercato del lavoro italiano, condotte grazie all'utilizzo di dati di fonte Inapp, confermano la stagnazione salariale e la contenuta produttività del lavoro, due caratteristiche oramai strutturali dell'economia italiana che neppure la contrattazione di secondo livello sembra riuscire a far ripartire anche a causa della sua scarsa diffusione tra le imprese. Emerge, inoltre, un mercato del lavoro in cui la componente femminile e quella dei trentenni scontano ancora ritardi nel tasso di occupazione rispetto alle rispettive controparti, un mercato in cui si osserva un continuo ricorso a forme atipiche di lavoro e con un costante aumento del

numero di lavoratori che, dopo essersi dimessi volontariamente, sono alla ricerca di una nuova occupazione. Tale evidenza sembra contraddire l'ipotesi della grande 'fuga dal lavoro' a favore invece della necessità/volontà di ricollocarsi in un lavoro di buona qualità. A seguito della pandemia, il tema della qualità del lavoro è infatti tornato sotto la lente di ingrandimento degli studiosi, qualità intesa in termini di soddisfazione personale, ma anche di salario, tipo di contratto, luogo e orario di lavoro. Le analisi dell'Inapp mostrano che, nonostante sia ancora radicato nel territorio italiano un approccio 'tradizionale' alla qualità del lavoro, una maggiore attenzione ad essa potrebbe implicare non solo un aumento della motivazione dei lavoratori, ma anche un miglioramento delle performance aziendali. Ultimi due aspetti interconnessi fra di loro, a cui il capitolo dedica attenzione, sono la transizione demografica caratterizzata dal progressivo invecchiamento della popolazione, che comporta squilibri sia nella composizione della forza lavoro che sulla produttività complessiva del sistema economico, e le previsioni circa i fabbisogni professionali. Il gruppo delle professioni intellettuali, tecniche o delle professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi appaiono come i gruppi in cui, dal 2022 al 2027, la necessità di personale aggiuntivo sarà più marcata. Le evidenze appena introdotte implicano l'urgenza di politiche pubbliche in grado di esercitare effetti di lungo periodo sulla crescita produttiva e occupazionale.



1.1 Il quadro macroeconomico

Da inizio anno, l'economia mondiale sta risentendo degli effetti cumulati della crisi sanitaria del 2020-2021 e del protrarsi della crisi russo-ucraina sfociata ormai in guerra totale. L'OCSE prevede una crescita del prodotto interno lordo globale del 2,6% medio nel 2023 e del 2,9% nel 2024, inferiore alla crescita del 3,2% registrata nel 2022 e ridotta rispetto alle precedenti previsioni. Il Fondo monetario internazionale stima un tasso di crescita mondiale che per il 2023 si attesta al 2,8% (inferiore rispetto alla precedente previsione al 3,1%) e per il 2024 al 3,0%. La Banca Mondiale, che già nella prima fase della crisi Ucraina aveva rievocato il termine stagflazione sottolineando la spinta al ribasso della crescita mondiale esercitata dagli effetti sul mercato delle materie prime, sulle catene del valore, sull'inflazione e sulle condizioni nei mercati finanziari dell'invasione russa dell'Ucraina, nell'ultimo report, presentato a gennaio 2023, stima che la crescita mondiale sia destinata, nel 2023, a ridursi ulteriormente all'1,7%, rispetto al 3% stimato nel semestre precedente.

Gli effetti delle
misure
anti-Covid-19

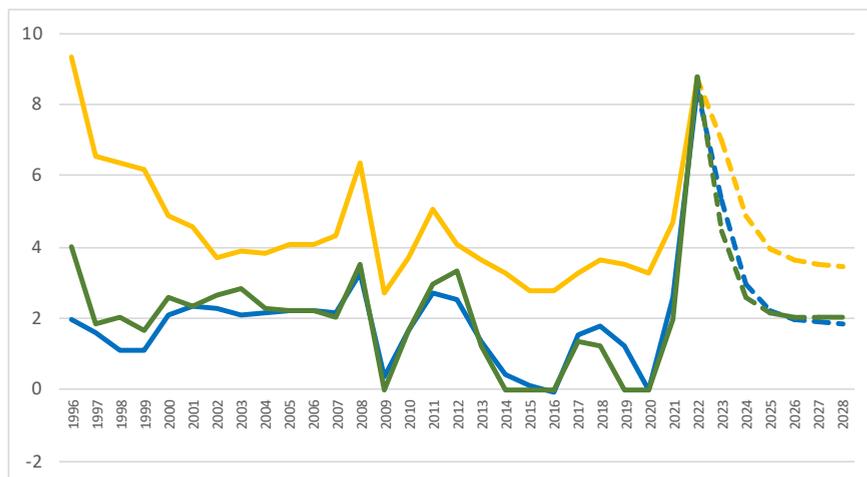
Già dalla fine del 2020, gli effetti delle misure adottate per contenere la crisi sanitaria avevano cominciato a esercitare una pressione verso l'alto sui prezzi rivelatasi poi persistente. L'incremento della domanda mondiale, depressa durante il 'grande lockdown', e il blocco delle catene globali d'offerta spingevano verso l'alto i prezzi delle materie prime. Le banche centrali hanno reagito dando avvio, nel corso del 2022, a una stretta di politica monetaria¹ che ha provocato l'innalzamento dei tassi di interesse, teso a frenare l'incremento dell'inflazione che ha raggiunto i livelli medi mai registrati dal 1997 (figura 1.1), con ovvie conseguenze sugli investimenti, sui consumi, sulla domanda aggregata e, di conseguenza, sul rallentamento dell'attività economica.

Ciò ha inoltre contribuito al materializzarsi di nuovi rischi per la tenuta del sistema creditizio, rischi che, a loro volta, hanno determinato un ulteriore stress per il sistema finanziario. Nonostante, in generale, i livelli di capitale e di liquidità delle banche si siano rivelati adeguati ad assorbire gli effetti sugli *assets* di bilancio della politica monetaria restrittiva, alcune istituzioni creditizie caratterizzate da politiche aziendali basate principalmente su tassi d'interesse attivi bassi – politiche attuate in particolare fra il 2010 e il 2018 nell'Eurozona e in altri Paesi dell'Europa continentale (tabella 1.1) – hanno risentito fortemente delle decisioni delle banche centrali. Gli indici borsi-

¹ Sia direttamente, attraverso l'aumento dei tassi di riferimento per il credito di ultima istanza, sia indirettamente, modificando e riducendo le operazioni di acquisto pronti contro termine sul mercato aperto, al fine di comprimere il circolante e aumentare i costi.

stici – in particolar modo quelli bancari² – sono scesi a livelli molto bassi. In conseguenza di ciò, depositanti e investitori sono divenuti diffidenti ed estremamente sensibili alle notizie relative al settore bancario per i possibili effetti sulle tendenze macroeconomiche di breve periodo³.

Figura 1.1 Tassi d'inflazione nel mondo, Eurozona e Italia. Anni 1996-2028 (%)



Nota: le linee tratteggiate indicano le previsioni.

Fonte: elaborazione Inapp su dati FMI e Eurostat, 1996-2028

L'Italia, il primo Paese in Europa costretto a prendere provvedimenti drastici per far fronte alla crisi pandemica del 2020, ha mostrato segni di ripresa della domanda interna grazie anche alle misure espansive e di tutela dell'occupazione sostenute finanziariamente dal bilancio dell'Unione europea. Grazie al combinato disposto della minore evoluzione del sistema finanziario e dell'aumento della domanda a seguito della fine delle restrizioni sanitarie, le turbolenze finanziarie non si sono fatte sentire molto sull'andamento del PIL. Dopo il rimbalzo del tasso di crescita del PIL al 6,7% nel 2021, anche il 2022 si è chiuso con un buon risultato registrando un +3,7%. Per il futuro, l'OCSE stima una crescita del PIL italiano dello 0,6% nel 2023 e dell'1,0% nel 2024.

² Merita far menzione dell'inatteso fallimento oltre oceano di due banche regionali statunitensi a metà marzo 2023 (Silicon Valley Bank e Signature Bank). In Europa, il crollo della fiducia che ha colpito il Credit Suisse è sfociato in un'acquisizione negoziata del capitale della banca.

³ L'attività economica mondiale aveva dato segnali di stabilizzazione a livelli alti, prima dell'inizio delle turbolenze del settore finanziario, come mostrano gli indicatori di fiducia del settore manifatturiero soprattutto per le economie emergenti.

**Tabella 1.1 Tassi d'interesse storici: decisioni delle banche centrali. Anni 1993, 2003, 2010, 2013, 2018, 2023 (%)**

Paesi	1993	2003	2010	2013	2018	2023
Eurozona		2,25	1,00	0,54	0,00	3,25
USA	3,00	1,10	0,13	0,13	1,83	4,78
Svizzera	4,75	0,44	0,38	0,13	-0,75	1,30
Norvegia	6,75	4,06	1,92	1,50	0,58	2,95
Regno Unito	5,79	3,69	0,50	0,50	0,60	4,10
Brasile	3782,23	23,08	10,00	8,44	6,56	13,75
Russia	145,83	17,08	7,96	7,33	7,42	7,50
India	12,00	7,08	5,52	7,52	6,25	5,15
Cina		5,31	5,39	6,00	4,35	3,65
Sud Africa	12,83	11,46	6,33	5,00	6,58	7,65

Fonte: elaborazione Inapp su dati Banca dei regolamenti internazionali, 1993-2023

Le stime di crescita per l'Italia

Per il Fondo monetario internazionale la crescita prevista si ferma allo 0,7% nel 2023 e allo 0,8% nel 2024. Le stime della Commissione europea per l'Italia si attestano per il 2023 all'1,2% (precedente stima 0,8%). L'Istat ha rivisto le stime di crescita del PIL italiano all'1,2% per il 2023 (la precedente stima si fermava allo 0,8%). Tuttavia, poiché nel periodo 2001-2015 il PIL italiano è cresciuto a tassi più bassi rispetto a quello degli altri Paesi europei e del mondo (addirittura con una riduzione durata in media un decennio fra il 2006 e il 2015, si veda la tabella 1.2a), l'incremento post-2015 non è stato sufficiente a ridurre lo scarto sia con i partner europei che con gli altri Paesi del mondo. A partire dal periodo post-pandemia, la ripresa italiana è sicuramente stata più forte rispetto a quella delle altre economie avanzate: il rimbalzo del 2022 è più forte di quello tedesco, francese, statunitense. Dal loro canto, i più importanti Paesi emergenti hanno fatto rilevare o riduzioni dell'attività economica molto più contenute nel corso del 2020, oppure nessuna recessione ma solo un forte rallentamento, come nel caso cinese. Nel corso del primo trimestre 2023 prosegue il rafforzamento del PIL italiano (secondo solo a quello spagnolo), mentre la Germania sembra risentire del venir meno della cooperazione industriale con la Russia, facendo registrare un segno meno del tasso di crescita nella prima metà del 2023, unica fra le grandi economie prese in considerazione. Peraltro, anche il Regno Unito mostra preoccupanti segnali di rallentamento (tabella 1.2b).

Tabella 1.2a Andamento del PIL reale. Tassi di crescita media annui. Anni 1996-2015 (%)

Paesi	1996-2000	2001-2005	2006-2010	2011-2015
Francia	2,9	1,6	0,8	1,1
Germania	1,9	0,5	1,2	1,7
Italia	2,1	0,9	-0,3	-0,7
Spagna	4,1	3,3	1,0	0,0
Stati Uniti	4,3	2,6	1,0	2,1
Regno Unito	3,3	2,4	0,5	2,0
Giappone	1,1	1,2	0,0	1,1
Brasile	2,2	3,0	4,5	1,2
Russia		6,8	4,0	1,7
India	5,6	6,6	8,4	6,6
Cina	8,7	9,8	11,3	7,9
Sud Africa	2,8	3,8	3,1	2,2

Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 1996-2015

Fra le componenti del PIL, gli investimenti italiani, nel periodo 2006-2015, hanno registrato un -3,4% medio annuo a fronte del +2,4% tedesco. I Paesi emergenti sono riusciti a raggiungere tassi di crescita degli investimenti ancora più alti, ad esempio, l'India ha registrato un +9,7% medio annuo nello stesso periodo. Anche il Giappone, afflitto da stagnazione cronica con problemi di formazione di capitale fisso già dagli anni Novanta, ha mostrato un risultato, seppure negativo, migliore dell'Italia (-0,4%). Nel periodo 2016-2019, gli investimenti italiani sono tornati a crescere: si registra un tasso di variazione positivo pari a +3,5%. Dopo il blocco del 2020, l'andamento degli investimenti in Italia si è attestato addirittura ai livelli delle economie emergenti. Ad esempio, nel 2021 l'incremento italiano è stato del 23%, molto vicino al 23,1% indiano. Il risultato italiano sembra sia dovuto in maniera importante all'aumento della spesa per investimenti nel settore immobiliare. Nonostante il recente rimbalzo degli investimenti, gli effetti delle diverse crisi avvenute a partire dal 2008 appaiono differenziati anche nel nostro Paese a seconda dell'aggregato sul quale essi si sono estrinsecati (prodotto, domanda, consumi, risparmi, investimenti, occupazione). L'inflazione che sta caratterizzando questo nuovo periodo di instabilità economica, in particolare, incide sulle scelte tra consumo e risparmio, sulla composizione della spesa

La dinamica degli investimenti

L'altro lato della medaglia: inflazione e PIL reale



e sul potere di acquisto delle famiglie, sul credito e il debito, e determina una svalutazione del debito sovrano e di quello delle imprese e dei privati, aumenta il costo del capitale a debito e dei progetti d'investimento.

Tabella 1.2b Andamento del PIL reale. Tassi di crescita media nel periodo 2016-2023 T2 (% , tendenziale)

Paesi	2016-2019	2020	2021	2022	2023-T1	2023-T2
Francia	1,8	-7,7	6,8	2,6	0,8	1,0
Germania	1,8	-4,2	3,3	1,9	-0,3	-0,1
Italia	1,1	-9,0	7,3	3,9	2,0	0,4
Spagna	2,6	-11,3	6,1	5,5	1,8	1,7
Stati Uniti	2,3	-2,8	6,1	2,1	4,2	1,8
Regno Unito	2,0	-11,0	8,5	4,2	0,2	0,4
Giappone	0,7	-4,3	2,4	1,0	1,8	2,5
Brasile	0,3	-3,6	5,5	3,0	3,4	3,3
Russia	1,6	-2,3	3,7		4,5	6,3
India	6,8	-5,9	9,5	6,7	6,3	7,3
Cina	6,6	1,9	9,1	3,0	0,0	0,0
Sud Africa	0,9	-6,0	5,3	1,9	0,2	1,7

Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 2016-2023

Il PIL reale non riesce a tenere il passo del PIL nominale, mentre il potere d'acquisto delle famiglie si è ridotto (figura 1.2).

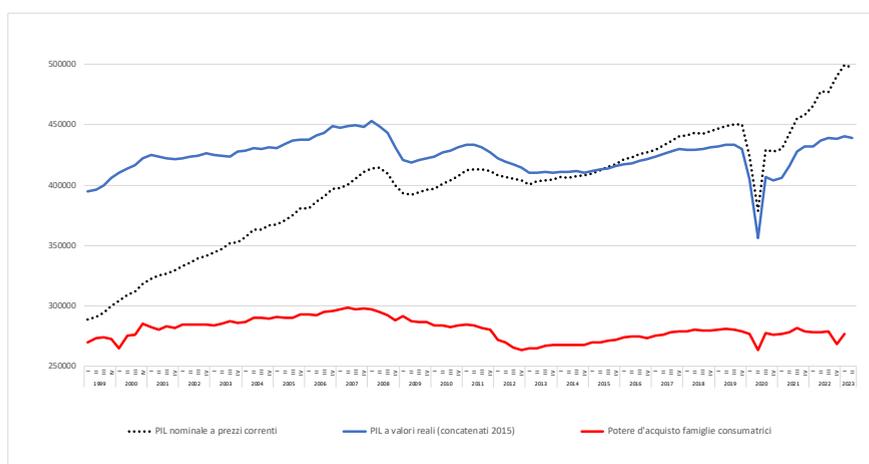
La distribuzione
del PIL tra salari
e profitti

Ciò avviene nonostante una sostanziale invarianza della quota salari calcolata sul PIL al costo dei fattori almeno dal 2000 attorno al 58-60% (figura 1.3). La riduzione della quota salari avvenuta almeno fino al 2000 ha determinato un cambiamento del modello di sviluppo italiano ed europeo da 'condotto dai salari' a 'condotto dai profitti' (*wage-led* e *profit-led growth*). Questi ultimi si sono, di conseguenza, assestati attorno al 40% del PIL calcolato al costo dei fattori. Oltre al progresso tecnologico che favorisce il capitale e i lavoratori altamente specializzati, anche la maggior apertura al commercio internazionale appare come una delle determi-

nanti di una crescita basata sui profitti. Nel corso della prima parte del 2023, la quota dell'export italiano è peraltro andata incrementandosi fino a raggiungere il 33,7%: circa un terzo del PIL del nostro Paese dipende dalle esportazioni (figura 1.4). A giugno 2023, inoltre l'export era cresciuto tendenzialmente dell'1%, mentre l'import aveva fatto registrare una forte riduzione tendenziale in valore (-16,9%) dovuta alla momentanea fase di ribasso dei prezzi delle materie prime⁴.

Le esportazioni italiane

Figura 1.2 PIL e potere d'acquisto delle famiglie in Italia. T1 1999-T1 2023



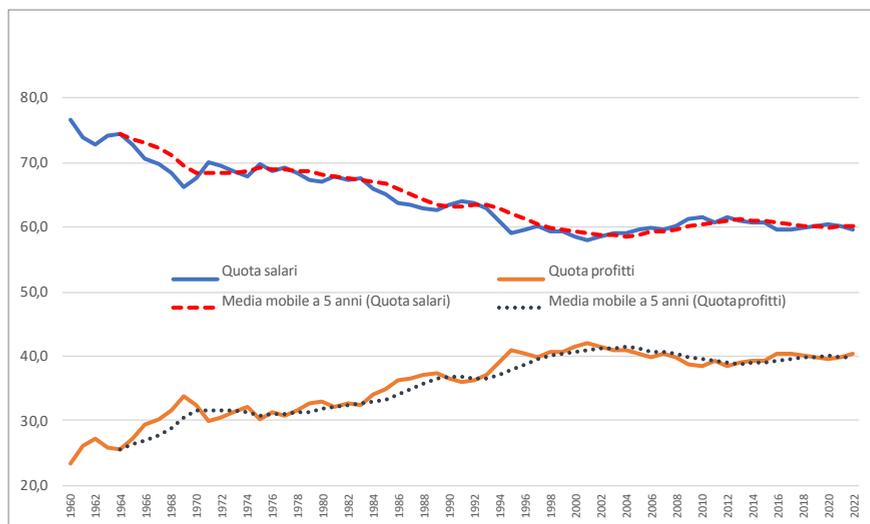
Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat, 2023

Da ultimo, anche la fiammata inflazionistica già menzionata che ha cominciato a prender forma alla fine del 2020 ha alte probabilità di risultare negativa per la quota salari dei lavoratori dipendenti.

⁴ L'Italia esporta e importa da e verso settori relativamente simili. Utilizzando i dati Istat espressi in termini monetari, l'Inapp ha calcolato, per giugno 2023, una correlazione di rango fra macrosettori dell'87%. Questo risultato è normale per economie avanzate, diversificate e dedite al commercio intra-industriale. Le esportazioni vengono effettuate verso Germania, Stati Uniti, Francia, Spagna, Svizzera, Regno Unito, Medio Oriente e vari Paesi asiatici, mentre le importazioni provengono essenzialmente dall'Eurasia (Cina inclusa). La correlazione di rango import-export per i Paesi partner è più bassa (poco meno del 62%). Le posizioni dei principali partner europei sono equilibrate, mentre più forte è il vantaggio italiano nei confronti dei Paesi anglosassoni e lo svantaggio rispetto a quelli euroasiatici.



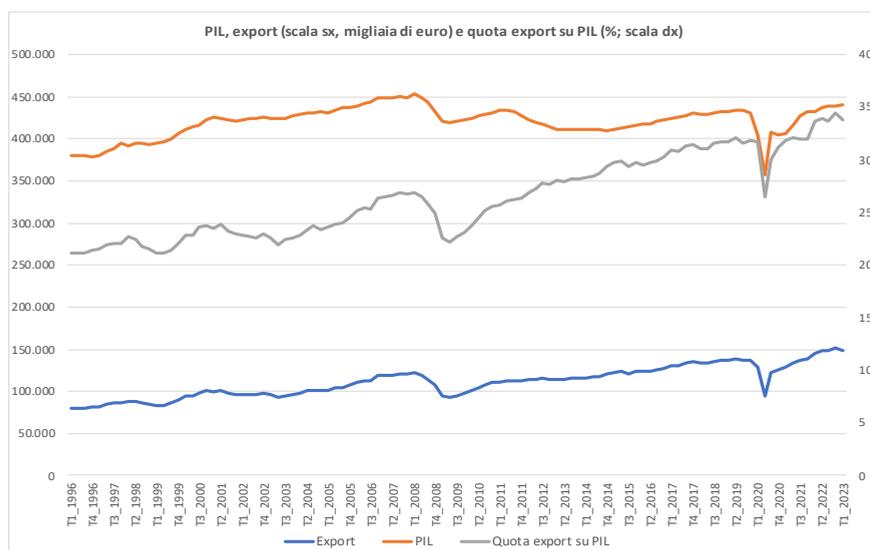
Figura 1.3 Quota salari e quota profitti in Italia. Anni 1960-2022 (%)



Note: quota sul PIL calcolato al costo dei fattori. Le linee tratteggiate rappresentano la medie mobili quinquennali.

Fonte: elaborazione Inapp su dati AMECO, 2023

Figura 1.4 Esportazioni e PIL in Italia. T1 1996 - T1 2023



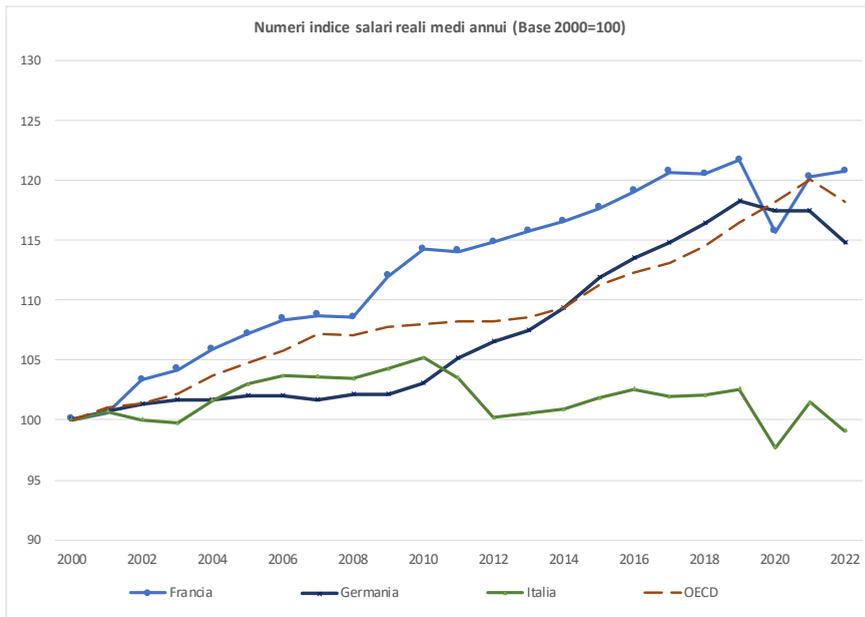
Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat, 2023

Date queste evidenze, nasce dunque la necessità di analizzare l’assetto delle istituzioni che regolano i mercati, tra cui quello del lavoro, e le possibili vie d’uscita per ripristinare: una quota salari superiore almeno al 65%, il loro potere d’acquisto rimasto invariato negli ultimi 22 anni rispetto ai principali partner europei (figura 1.5), l’equilibrio macroeconomico e il benessere degli individui e delle famiglie.

Il confronto internazionale sopra esposto rende necessario riconsiderare l’equilibrio tra i livelli e le dinamiche del ricorso all’input di lavoro e, in particolare, le determinanti della struttura delle retribuzioni in relazione con il ciclo economico, la produttività e con l’aumento dell’inflazione. Soprattutto rispetto a quest’ultima, il meccanismo di aggiustamento dei salari previsto dagli accordi del 2009, in una fase di crescita dell’inflazione determinata dall’incremento dei costi dei beni energetici esclusi dal paniere di riferimento per la contrattazione, appare profondamente inadeguato (Tronti 2023).

Salari reali e produttività: dinamica e confronto internazionale

Figura 1.5 Andamento dei salari in alcuni Paesi europei. Anni 2000-2022



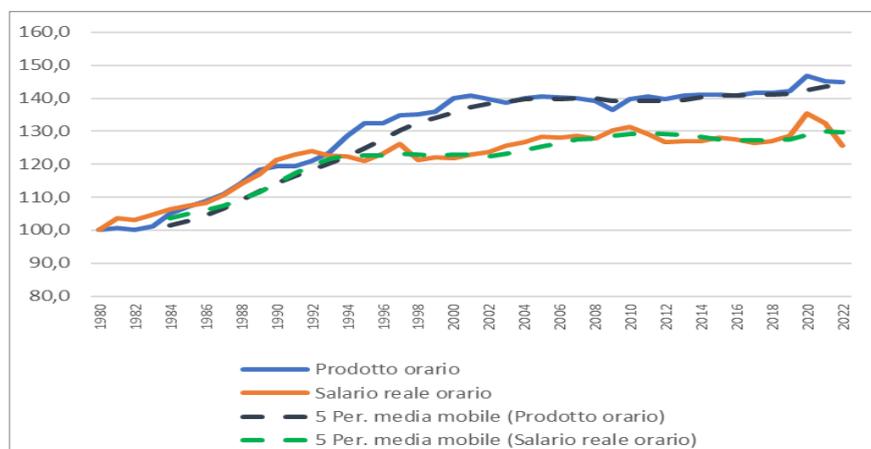
Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 2023

In condizioni concorrenziali, l’andamento dei salari reali dovrebbe di fatto ricalcare quello della produttività del fattore lavoro. Al contrario, il confronto fra salari reali italiani e prodotto orario del lavoro mostra, a partire dal 1992-



1993 (anno in cui la Lira italiana entrò nel Sistema monetario europeo SME), un'improvvisa divergenza. A seguito dell'uscita della Lira dallo SME, fino al 1996, i salari reali tornarono ad aumentare così come il prodotto orario fino al 1997 (anno successivo al rientro italiano). In seguito, incrementi salariali reali furono registrati solo in corrispondenza di aumenti della disoccupazione (attorno al 2010, durante la prima grande crisi dell'Eurozona) o in corrispondenza della forte riduzione del livello generale dei prezzi avvenuta con la crisi pandemica del 2020 (figura 1.6). Queste tendenze forniscono qualche credito alle ipotesi secondo le quali fattori monetari possono apportare influenze di lungo periodo sui fattori reali⁵. Le numerose riforme strutturali attuate nel corso degli anni (soprattutto nel mercato del lavoro) hanno agito pressoché esclusivamente sulle strozzature dal lato dell'offerta, trascurando gli effetti che l'allargamento dei mercati determinerebbe sulle aspettative di rendimento degli investimenti, modificando anche la tendenza dei rendimenti di scala in senso positivo. La conseguenza è che il lato della domanda è stato trascurato, e non solo i salari, ma anche il prodotto orario è rimasto bloccato, come mostra la sostanziale invarianza nella differenza fra il prodotto orario e il salario reale orario. Com'è evidente, fra il 2020 e il 2022, il salario orario ha risentito particolarmente dell'impennata dei prezzi e, allo stesso tempo, il prodotto orario sembra essere diminuito in maniera meno marcata.

Figura 1.6 Numeri indice del prodotto orario e salario reale orario in Italia. Anni 1980-2022



Nota: le linee tratteggiate rappresentano le medie mobili quinquennali.

Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 2023

⁵ Sugli effetti estremamente negativi sulla produttività totale dei fattori in Europa meridionale a seguito dell'adozione della moneta unica, si veda Gopinath *et al.* (2017).

1.2 Salari, Europa e contrattazione collettiva

Nel paragrafo precedente si è discussa, in chiave macroeconomica, la relazione tra la dinamica della produttività e quella dei salari cercando di darne una possibile spiegazione. Fin dalla *Great recession* è stato evidente che i vincoli europei alla flessibilità delle politiche di bilancio e fiscali, sempre più rigorosi, hanno finito per favorire la progressiva attrazione delle dinamiche retributive, e del ruolo di autorità salariale della contrattazione collettiva, nella sfera di sorveglianza macroeconomica della UE. Ciò sebbene i Trattati europei escludano espressamente la retribuzione dalla sfera di competenze euro-unitarie (cfr. art. 153 TFUE). Durante la crisi economico-finanziaria, in linea con l'approccio di austerità e di rafforzamento dei meccanismi di sorveglianza finanziaria (la cd. nuova governance economica europea), l'invito rivolto agli Stati membri era in sostanza volto ad allineare i meccanismi di determinazione salariale all'andamento della produttività e cioè a favore di meccanismi retributivi maggiormente sensibili alle condizioni di mercato aziendali, attraverso il decentramento degli assetti contrattuali (Eurofound 2014).

Con la recente crisi sanitaria, le istituzioni europee continuano a manifestare questa stessa tendenza a 'interferire' sui sistemi di determinazione salariale nazionali, ma è rilevabile un cambiamento strategico (Schulten e Müller 2021). Ne è una dimostrazione la Direttiva UE 2022/2041 sui salari minimi adeguati, il cui processo di approvazione è stato ricostruito nel Rapporto Inapp dello scorso anno. La direttiva, pubblicata il 25 ottobre 2022, afferma ora espressamente che: "[...] la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale è un fattore essenziale per conseguire una tutela garantita dai salari minimi e deve pertanto essere promossa e rafforzata" (Considerando n. 16). In altre parole, il decentramento contrattuale non appare più una priorità, piuttosto l'attenzione si sposta sulla promozione della contrattazione collettiva salariale nel suo complesso. D'altro canto, lo stesso Considerando 'suona' anche come un avvertimento per il nostro Paese. Infatti, la direttiva, pur riconoscendo il ruolo essenziale della contrattazione collettiva settoriale e intersettoriale, stigmatizza quanto da anni alcune istituzioni internazionali e una parte della comunità scientifica osservano con grande preoccupazione e cioè che "[...] negli ultimi decenni le strutture tradizionali di contrattazione collettiva si sono indebolite". Pertanto, tra le norme generali della direttiva (quelle che, cioè, si applicano al di là del sistema di determinazione salariale nazionale in essere), si segnala l'articolo 4 volto a materializzare l'obiettivo generale della promozione della contrattazione collettiva salariale. In tale ambito, tra l'altro, si prevedono in capo agli Stati due adempimenti innovativi, condizionati al mancato raggiungimento di un indicatore quantitativo: i contratti collettivi dovranno coprire almeno

La normativa europea per la promozione della contrattazione collettiva nazionale



l'80% dei lavoratori cui dovrebbe applicarsi, secondo la prassi nazionale, la stessa contrattazione.

Il mancato raggiungimento di questa soglia, in primo luogo, determina l'obbligo di introdurre – per legge, previa consultazione con le Parti sociali tramite un accordo con le stesse – un “quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva”. In secondo luogo, se scatta il campanello d'allarme, deve essere predisposto un “piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva”. Il piano, secondo quanto previsto dalla direttiva, deve contenere “un calendario chiaro e misure concrete” per aumentare progressivamente il tasso di copertura e deve essere oggetto di revisione periodica (almeno ogni 5 anni).

L'obbligo del
monitoraggio
da parte degli
Stati membri

Questa previsione si lega strettamente a un'altra in tema di monitoraggio e raccolta dei dati. Non solo viene dettato un preciso cronoprogramma per la fornitura dei dati (la prima relazione riguarda il triennio 2021-2023 e andrà trasmessa entro il 1° ottobre 2025), ma si entra nel dettaglio delle variabili che gli Stati membri devono fornire alla Commissione. Si cerca, grazie a queste informazioni, di sopperire al tradizionale e generalizzato gap informativo in materia di contrattazione collettiva, questione che riguarda molti Paesi europei e non solo.

Poste queste premesse e gli obblighi che ricadranno sull'Italia una volta recepita la direttiva, è evidente l'importanza di una verifica dello *stato di salute* della contrattazione collettiva in Italia. Solo apparentemente, infatti, l'impatto della direttiva potrebbe sembrare molto limitato per il nostro Paese (Orlandini e Meardi 2023). Rispetto alla verifica della copertura della contrattazione collettiva, la figura 1.7 mostra che il nostro Paese si posiziona al primo posto con il 98% di copertura e che il sistema di *wage setting* italiano sia incentrato sulla contrattazione collettiva settoriale di primo livello.

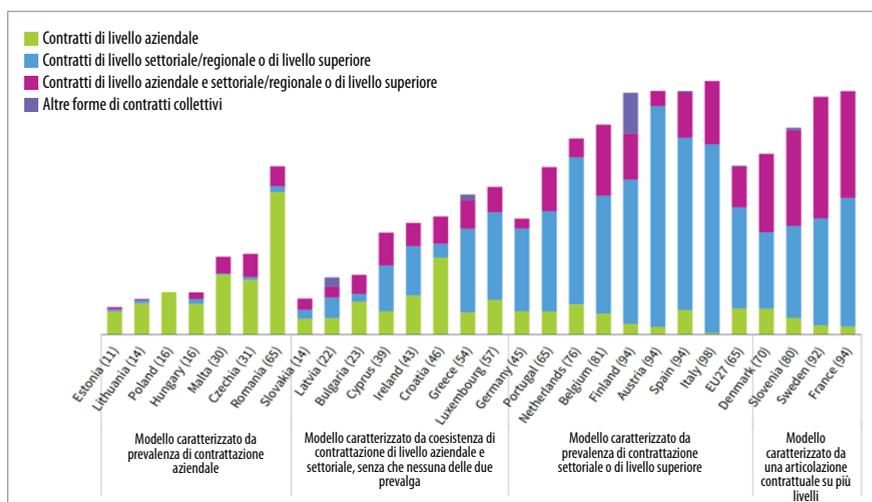
Se da un punto di vista formale l'Italia sembra rispettare i requisiti indicati nella direttiva, dal punto di vista sostanziale, tuttavia, permane un problema di sistema: la moderazione salariale. L'Italia seppure tra il 1991 e il 2022 ha conosciuto una crescita dei salari nominali del 107,5%⁶, in termini reali i livelli salariali sono rimasti pressoché invariati, con una crescita dello 1%⁷, a differenza dei Paesi dell'area OCSE ove sono cresciuti in media del 32,5% (Deidda *et al.* 2023). L'andamento dei salari in Italia presenta una dinamica complessa: nel periodo preso in esame, in tre momenti storici si è registrata una decrescita dei salari in termini reali. Il primo tra il 1991 e il 1995, con un flesso del -5% nella crisi che ha colpito il nostro Paese nella prima metà degli

⁶ Fonte OECD - Dataset: Average annual wages 'Current prices in NCU'.

⁷ Fonte OECD - Dataset: Average annual wages '2022 constant prices and NCU' oppure 'In 2022 constant prices at 2022 USD PPPs'.

anni Novanta. In questo periodo, tra l'altro, si colloca anche l'istituzione del modello di *wage setting* basato sul doppio livello di contrattazione che determina i livelli salariali e che sostanzialmente è ancora vigente⁸. Il secondo tra il 2010 e il 2012, con una decrescita del -4,7% a ridosso della grande crisi del 2008. Infine, il terzo nell'anno della pandemia da Covid-19 con un -4,8% registrato nel solo 2020. In questo anno si registra anche la differenza più ampia con la crescita dell'area OCSE con un -33,6% (figura 1.8).

Figura 1.7 Copertura della contrattazione collettiva nel settore privato e predominante nei modelli contrattuali, UE27, 2019 (%)



Fonte: EU-LFS and SES, Eurofound analysis (Eurofound 2023, 21)

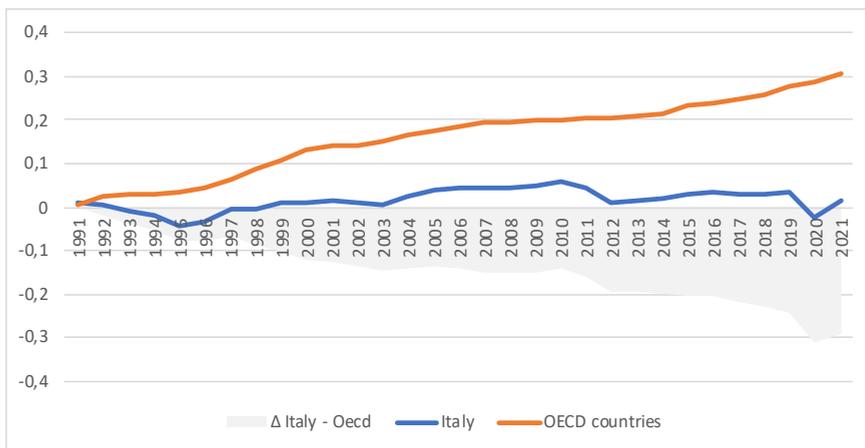
L'arretramento dei salari italiani rispetto agli altri Paesi è chiaro anche nel ranking internazionale nell'area OCSE⁹. Negli ultimi 30 anni l'Italia ha perso 13 posizioni (tabella 1.3). Nel 1992 occupava, infatti, il nono posto, posizione migliore rispetto alla media dei salari in area OCSE posta al quattordicesimo posto. Nel 2002 la sua posizione è arretrata al quattordicesimo posto ben al di sotto del media OCSE e non recuperando più nel corso degli anni la precedente posizione di vantaggio. La distanza dalla media OCSE è andata sempre più a deteriorarsi, occupando nel 2012 la ventesima posizione e nel 2022 la ventiduesima. Si tratta di un trend ormai strutturale che sottende

⁸ Protocollo 23 luglio 1993 tra Governo e Parti sociali - Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo, cosiddetto Protocollo Ciampi.
⁹ Salari medi annuali 'In 2022 constant prices at 2022 USD PPPs'.



problematiche di diversa natura ma che evidentemente riguardano anche gli istituti del mercato del lavoro che regolamentano le retribuzioni.

Figura 1.8 Andamento salari reali medi annuali, variazioni cumulate. Anni 1991-2022 (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 1991-2022

Tabella 1.3 Salari medi annui reali, posizione dell'Italia nel ranking internazionale in area OCSE. Anni 1992, 2002, 2012, 2022

Paesi	1992	Classifica	Paesi	2002	Classifica	Paesi	2012	Classifica	Paesi	2022	Classifica
Olanda	59.189	1	Lussemburgo	65.947	1	Lussemburgo	70.741	1	Islanda	79.473	1
Svizzera	56.949	2	Svizzera	65.448	2	Svizzera	69.383	2	Lussemburgo	78.310	2
Lussemburgo	56.753	3	Belgio	62.693	3	Stati Uniti	67.928	3	Stati Uniti	77.463	3
Belgio	54.719	4	Stati Uniti	62.097	4	Olanda	66.198	4	Svizzera	72.993	4
Austria	53.759	5	Olanda	61.143	5	Belgio	64.461	5	Belgio	64.848	5
Stati Uniti	53.435	6	Austria	58.229	6	Austria	62.515	6	Danimarca	64.127	6
Danimarca	49.053	7	Islanda	58.197	7	Danimarca	61.121	7	Austria	63.802	7
Germania	47.966	8	Danimarca	53.520	8	Australia	57.752	8	Olanda	63.225	8
Italia	45.298	9	Germania	52.023	9	Islanda	56.277	9	Australia	59.408	9
Islanda	44.994	10	Australia	49.141	10	Germania	54.699	10	Canada	59.050	10
Australia	43.174	11	Regno Unito	47.505	11	Canada	53.717	11	Germania	58.940	11

Segue

segue Tabella 1.3

Paesi	1992	Classifica	Paesi	2002	Classifica	Paesi	2012	Classifica	Paesi	2022	Classifica
Canada	43.046	12	Canada	45.962	12	Irlanda	51.578	12	Regno Unito	53.985	12
Spagna	42.880	13	Media Paesi OCSE	45.810	13	Regno Unito	51.070	13	Norvegia	53.756	13
Media Paesi OCSE	40.615	14	Italia	45.290	14	Norvegia	50.542	14	Media Paesi OCSE	53.407	14
Giappone	40.434	15	Francia	45.156	15	Francia	50.159	15	Francia	52.764	15
Francia	40.082	16	Finlandia	43.532	16	Finland	49.965	16	Irlanda	52.243	16
Finlandia	38.713	17	Spagna	43.018	17	Media Paesi OCSE	48.919	17	Finlandia	51.836	17
Regno Unito	37.721	18	Giappone	40.178	18	Svezia	46.993	18	Nuova Zelanda	50.722	18
Nuova Zelanda	34.407	19	Irlanda	39.799	19	Nuova Zelanda	45.402	19	Svezia	50.407	19
Irlanda	31.285	20	Norvegia	38.855	20	Italia	45.379	20	Korea	48.922	20
Svezia	30.992	21	Svezia	38.587	21	Spagna	44.427	21	Slovenia	47.204	21
Norvegia	30.844	22	Nuova Zelanda	37.830	22	Slovenia	41.437	22	Italia	44.893	22
Corea	26.214	23	Israele	36.923	23	Giappone	40.963	23	Israele	44.156	23
Messico	17.241	24	Slovenia	34.648	24	Korea	39.660	24	Lituania	43.875	24
			Corea	34.507	25	Israel	35.792	25	Spagna	42.859	25
			Grecia	33.599	26	Grecia	31.272	26	Giappone	41.509	26
			Portogallo	31.086	27	Portogallo	29.496	27	Polonia	36.897	27
			Polonia	25.032	28	Lituania	29.401	28	Estonia	34.705	28
			Repubblica Ceca	22.382	29	Repubblica Ceca	28.934	29	Lettonia	34.136	29
			Ungheria	20.301	30	Polonia	27.972	30	Repubblica Ceca	33.476	30
			Lituania	19.274	31	Estonia	24.256	31	Portogallo	31.922	31
			Messico	18.241	32	Ungheria	23.506	32	Ungheria	28.475	32
			Repubblica Slovacca	17.226	33	Lettonia	22.240	33	Repubblica Slovacca	26.263	33
			Estonia	15.622	34	Repubblica Slovacca	22.161	34	Grecia	25.979	34
			Lettonia	13.420	35	Messico	17.457	35	Messico	16.685	35

Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 1992, 2002, 2012 e 2022



Le leve per
l'adeguamento
dei salari

La crescita dei salari reali viene oggi messa a dura prova anche dalla nuova fase di crescita dell'inflazione. Si tratta di un'inflazione determinata prevalentemente dall'incremento dei costi dei beni energetici che, a causa della forte dipendenza di larga parte dell'industria italiana dal gas come fonte di energia, ha determinato aumenti di prezzo maggiori rispetto a quanto registrato nelle altre economie europee. Questi aumenti si sono trasmessi a tutti i settori economici incidendo sul potere di acquisto delle famiglie.

Una quota elevata dei contratti prevede l'adeguamento dei salari sulla base dell'indicatore IPCA (Indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia) che ha mostrato diversi limiti in un contesto caratterizzato da una repentina crescita dei prezzi. Lo stesso Istituto nazionale di statistica (Istat 2022) ha manifestato la necessità di rivedere l'indice IPCA depurato dai beni energetici importati, "richiedendo quindi un ulteriore confronto con le Parti sociali per una revisione concordata della metodologia".

Oltre agli automatismi previsti nei contratti per l'adeguamento dei salari, l'altra leva è l'accelerazione del rinnovo dei contratti scaduti che permette una ricontrattazione dei minimi tabellari più adeguati al nuovo contesto.

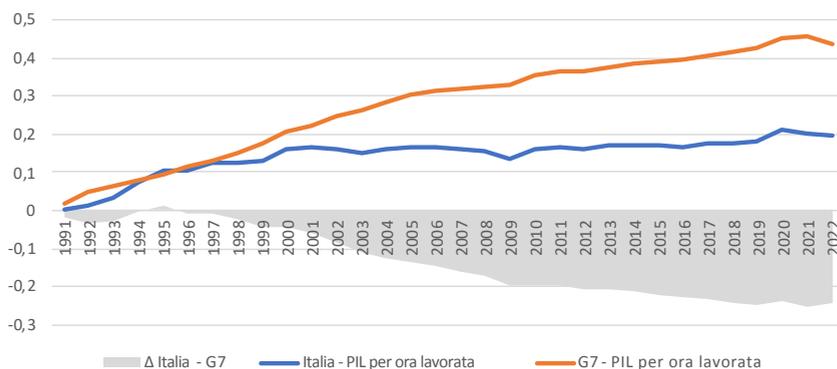
Il travagliato percorso di crescita dei salari verso livelli minimi adeguati appena ricostruito è strettamente connesso, oltre che con alcuni aspetti strutturali della nostra economia, con le difficoltà che vive oggi il sistema italiano di relazioni industriali nel suo complesso. I caratteri-base dello stesso, che in passato ne hanno permesso lo sviluppo (astensionismo legislativo; principi di libertà e pluralismo sindacale; assenza di un meccanismo di estensione soggettiva dell'efficacia dei contratti collettivi e ruolo suppletivo della giurisprudenza), hanno finito per generare un circolo vizioso che si autoalimenta e incide negativamente sui salari: in particolare la proliferazione e la frammentazione delle organizzazioni collettive si traducono in proliferazione e frammentazione della contrattazione collettiva nazionale e, a loro volta, queste ultime diminuiscono la spinta al decentramento della struttura della contrattazione collettiva. Diventa sempre più urgente, perciò, riprendere la via delle politiche legislative di sostegno al sistema delle relazioni collettive, rafforzando in primo luogo le organizzazioni collettive sia dei lavoratori, ma anche quelle dei datori di lavoro.

1.3 Salari e produttività del lavoro

Alla stagnazione salariale, evidenziata nel precedente paragrafo, si aggiunge la problematica della contenuta crescita della produttività del lavoro che, come osservato per i salari, rappresenta un aspetto strutturale delle economie occidentali ma soprattutto di quella italiana.

A partire dalla seconda metà degli anni Novanta la crescita della produttività è stata di gran lunga inferiore rispetto ai Paesi del G7, segnando un divario massimo nel 2021 pari a 25,5% (figura 1.9).

Figura 1.9 Variazioni % cumulate della produttività oraria del lavoro. Anni 1991-2022



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 1991-2022

Negli anni Novanta, inoltre, si spezza anche quel legame tra salari e produttività del lavoro che aveva caratterizzato il nostro sistema economico fino ad allora. La stagnazione dei salari e la dinamica contenuta della produttività (Schlitzer 2015) possono essere determinate da innumerevoli cause; tra queste vi sono determinanti che attengono agli istituti del mercato del lavoro e in particolare al modello di *wage setting* italiano (Resce 2018). Com'è noto il meccanismo di negoziazione dei salari, fin dal Protocollo del 1993¹⁰, prevede due livelli negoziali specializzati e non sovrapposti con istituti diversi e non ripetitivi. Mentre al primo livello (CCNL) spetta di stabilire i minimi retributivi, nel secondo (aziendale o territoriale) viene contrattato il salario di risultato legato a incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Il Governo, anche a seguito di diverse sollecitazioni da parte delle istituzioni europee, ha cercato di stimolare il radicamento della contrattazione di secondo livello incentivando il ricorso ai premi di risultato o premi di produttività (Pdr) tramite agevolazioni fiscali. Con le leggi n. 208/2015 e n. 232/2016

Il *wage setting*
italiano

¹⁰ Protocollo 23 luglio 1993 tra Governo e Parti sociali - Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo.



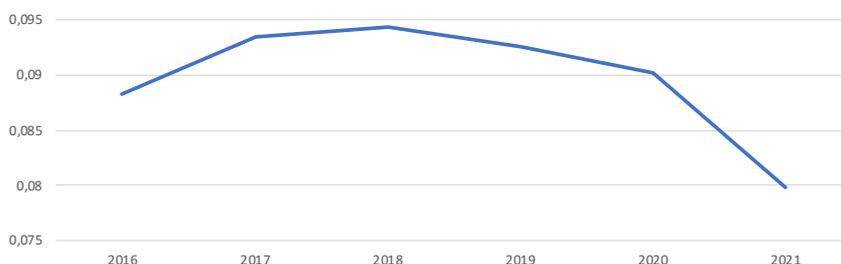
Contrattazione
di 2° livello:
la detassazione
del premio
di risultato

(rispettivamente Legge di Bilancio per l'anno 2016 e per l'anno 2017¹¹) il legislatore reintroduce, a titolo definitivo dopo una fase sperimentale, la tassazione agevolata dei premi di produttività concordati nella contrattazione di secondo livello, cui viene riconosciuta l'imposta sostitutiva del 10%. Oggi, la nuova Legge di Bilancio (L. n. 197/2022) ha potenziato ulteriormente tale misura dimezzando al 5% questa aliquota fiscale.

Per comprendere meglio l'efficacia del sistema italiano di *wage setting* è opportuno verificare il grado e le caratteristiche di radicamento dei due livelli di contrattazione tramite l'utilizzo di due dataset sui PdR, circostanza importante considerata l'assenza di statistiche ufficiali sul tema¹². In primo luogo, i dati del MEF dell'archivio 'Dichiarazione dei redditi' indicano un utilizzo effettivo dei PdR molto limitato che interessa solo il 9% dei lavoratori dipendenti¹³. Inoltre, come mostrato nella figura 1.10, la quota dei contribuenti con PdR era già in calo a partire dal 2019, quindi già in fase pre-pandemica, circostanza che si è poi accentuata a causa delle misure di contenimento del Covid-19 (Inapp *et al.* 2022).

Una prima caratteristica distributiva dei PdR è che il 74% si concentra nelle classi reddito che vanno da 20.000,00 euro a 50.000,00 euro, quindi prevalentemente contribuenti di medio reddito.

Figura 1.10 Quota contribuenti con 'premi di produttività' su contribuenti con 'reddito da lavoro dipendente e assimilati', serie storica 2016-2021 (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati MEF - Dichiarazioni fiscali, 2016-2021

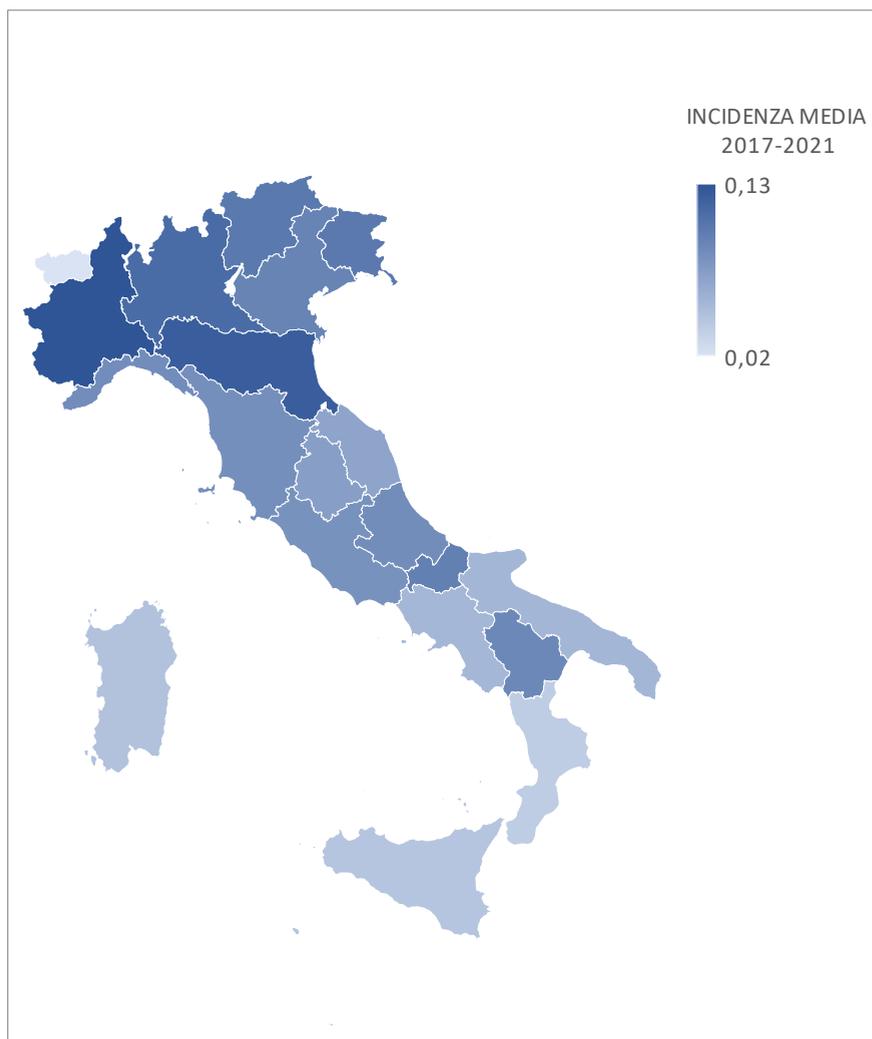
¹¹ La Legge di Bilancio per il 2017, in particolare, ha aumentato (da 50.000 a 80.000 euro lordi annui) il limite dei redditi di lavoro per i beneficiari dell'incentivo; ha elevato da 2.000 a 3.000 euro lordi il limite massimo di importo soggetto a tassazione agevolata (nel caso di aziende che prevedono forme di partecipazione dei lavoratori, il limite è innalzato da 2.500 a 4.000 euro).

¹² Vi sono diverse indagini condotte dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative tra i propri iscritti, ma hanno una valenza più qualitativa che statistica.

¹³ Calcolato come media nel periodo dal 2017 (primo anno fiscale utile per la tassazione sostitutiva) e il 2021 (ultimo anno disponibile).

La distribuzione territoriale dei lavoratori che hanno fruito del salario accessorio legato agli incrementi di performance segna forti polarizzazioni a discapito delle regioni del Sud. Si passa da un'incidenza massima del 13% in Piemonte ed Emilia-Romagna a una minima del 4% in Calabria, del 5% in Sicilia e Sardegna, del 6% in Campania e Puglia (figura 1.11).

Figura 1.11 Quota contribuenti con 'Premi di produttività' su contribuenti con 'Reddito da lavoro dipendente e assimilati', incidenza media 2017-2021 per regione (%)



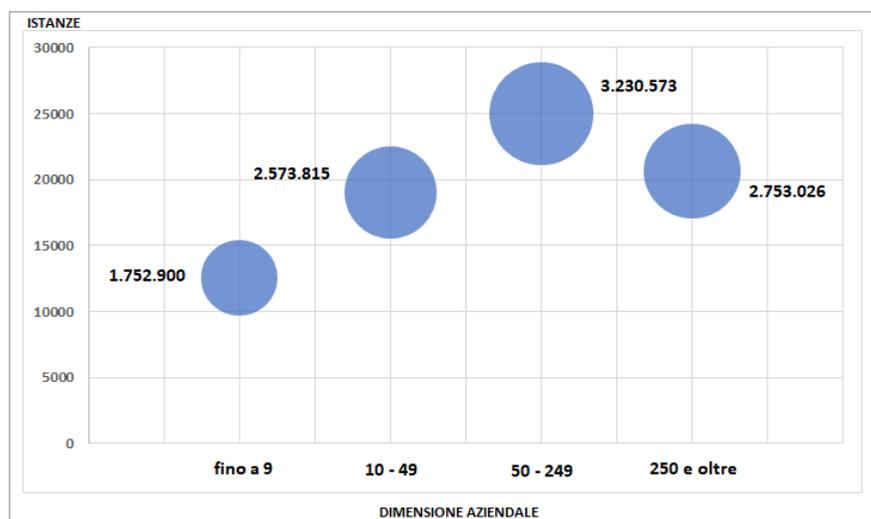
Fonte: elaborazione Inapp su dati MEF - Dichiarazioni fiscali, 2017-2021



Contrattazione
di 2° livello
e caratteristiche
di impresa

Un altro dataset è l'archivio digitale (cd. repository), detenuto dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che raccoglie le schede di conformità dei contratti di secondo livello depositati per attivare il bonus fiscale, ovvero le intenzioni delle imprese di erogare premi di risultato. Questo dataset oltre a confermare lo scarso radicamento della contrattazione di secondo livello evidenzia due ulteriori e importanti asimmetrie distributive oltre a quella territoriale già segnalata, in particolare quella per dimensione aziendale e quella per settore produttivo (Paliotta e Resce 2019). La capacità di coinvolgimento della contrattazione di secondo livello, misurata in termini di dipendenti beneficiari della misura di detassazione, è massima nelle medie aziende e più bassa nelle micro-aziende (figura 1.12).

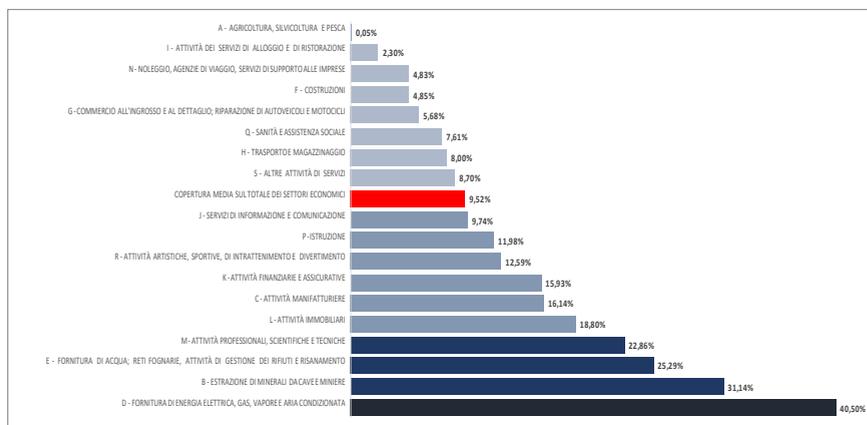
Figura 1.12 Distribuzione contratti per numero di istanze, beneficiari e dimensione aziendale. Anni 2016-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazione Inapp su dati repository MLPS 'Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato' (versione marzo 2023)

Anche dal punto di vista del settore economico si registrano maggiori o minori propensioni al premio di risultato (figura 1.13). Il settore fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata registra la più alta propensione al coinvolgimento di dipendenti nella contrattazione di secondo livello, con una copertura del 40,5%, mentre il settore agricoltura, silvicoltura e pesca presenta la copertura più bassa, pari allo 0,1%.

Figura 1.13 Grado di copertura della contrattazione di secondo livello per settore in termini di beneficiari. Anni 2016-2022 (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati repository MLPS 'Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato' (versione marzo 2023)

Da queste evidenze empiriche, emerge che quell'aspettativa affidata al secondo livello di contrattazione di far crescere i salari e la produttività del lavoro tramite l'istituzione dei premi di risultato (PdR) viene di fatto vanificata dalla scarsa diffusione della contrattazione aziendale e di quella territoriale. Infine, in aggiunta alla sua scarsa diffusione, la distribuzione della contrattazione di secondo livello finalizzata ai PdR, laddove esistente, si presenta fortemente squilibrata con polarizzazioni per dimensione di impresa, per settore, per territorio e per classe di reddito.

1.4 Il mercato del lavoro in Italia: l'evidenza dei dati amministrativi

Dopo aver analizzato le tendenze che caratterizzano i principali aggregati macroeconomici e alcuni dei fattori che concorrono a determinare la dinamica della produttività e dei salari nell'economia italiana, in questo paragrafo si esaminano i flussi in entrata e uscita dei rapporti di lavoro nel mercato del lavoro italiano nel 2022, evidenziandone anche l'andamento per ognuno dei trimestri. L'obiettivo non è solo dare indicazioni in termini di quantità di lavoro attivato e cessato ma anche della qualità dei contratti. L'analisi copre quindi il periodo che va dagli anni precedenti alla crisi sanitaria fino al 2022 proprio per comprendere meglio l'andamento del mercato del lavoro prima e dopo la crisi pandemica.



Attivazioni
e cessazioni
nel 2022: saldo
in peggioramento

Le elaborazioni effettuate sull'archivio dei dati amministrativi rilevati dal Sistema informativo statistico delle Comunicazioni obbligatorie (SISCO-COB) forniti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, sistema che registra tutti i flussi in entrata e uscita dal mercato del lavoro a partire dalla sua data di introduzione (2008), suggeriscono che nel 2022 si sono verificate 12,5 milioni di nuove attivazioni, a fronte degli 11,3 milioni del 2021: il dato delle nuove attivazioni è quindi in crescita nel 2022 rispetto al 2021. Sono, tuttavia, aumentate anche le cessazioni, e in misura maggiore rispetto alle attivazioni, passando da 10,6 milioni nel 2021 a 12,2 milioni nel 2022. Il saldo nel 2022 peggiora quindi rispetto al 2021: 414 mila nuove attivazioni nette nel 2022 a fronte di 713 mila nel 2021¹⁴ (tabella 1.4).

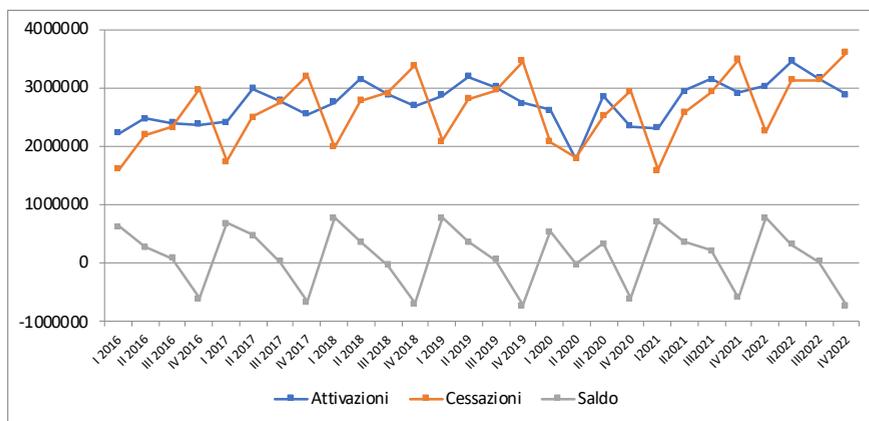
Tabella 1.4 Saldo attivazioni-cessazioni. Anni 2021 e 2022, dati trimestrali

		Attivazioni	Cessazioni	Saldo
I	2021	2.315.987	1.599.488	716.499
II	2021	2.947.825	2.588.320	359.505
III	2021	3.158.309	2.939.005	219.304
IV	2021	2.917.961	3.499.947	-581.986
I	2022	3.033.599	2.253.661	779.938
II	2022	3.463.616	3.142.216	321.400
III	2022	3.177.376	3.145.995	31.381
IV	2022	2.898.439	3.617.114	-718.675

Fonte: elaborazione Inapp su dati archivio SISCO-MLPS, 2021-2022

Le attivazioni e le cessazioni confermano una significativa stagionalità (figura 1.14), soprattutto in relazione ai saldi, e nel 2022 l'andamento per trimestre riflette ciò che si osservava prima della crisi sanitaria.

¹⁴ Nel Rapporto Inapp dello scorso anno (Inapp 2022) erano state indicate 665 mila attivazioni per il 2021. Il saldo riportato in tabella 1.4 è leggermente superiore a quanto pubblicato lo scorso anno. Ciò è dovuto alla revisione dei dati pubblicati dal Ministero che ha modificato la dimensione dei flussi sia in entrata (+55.491) che in uscita (+7.456) e di conseguenza anche il saldo che aumenta, rispetto al valore precedente, di 48.035 unità (cfr. MLPS 2023, allegato, tabelle 1.1 e 1.2, <https://bitly.ws/WxqS>).

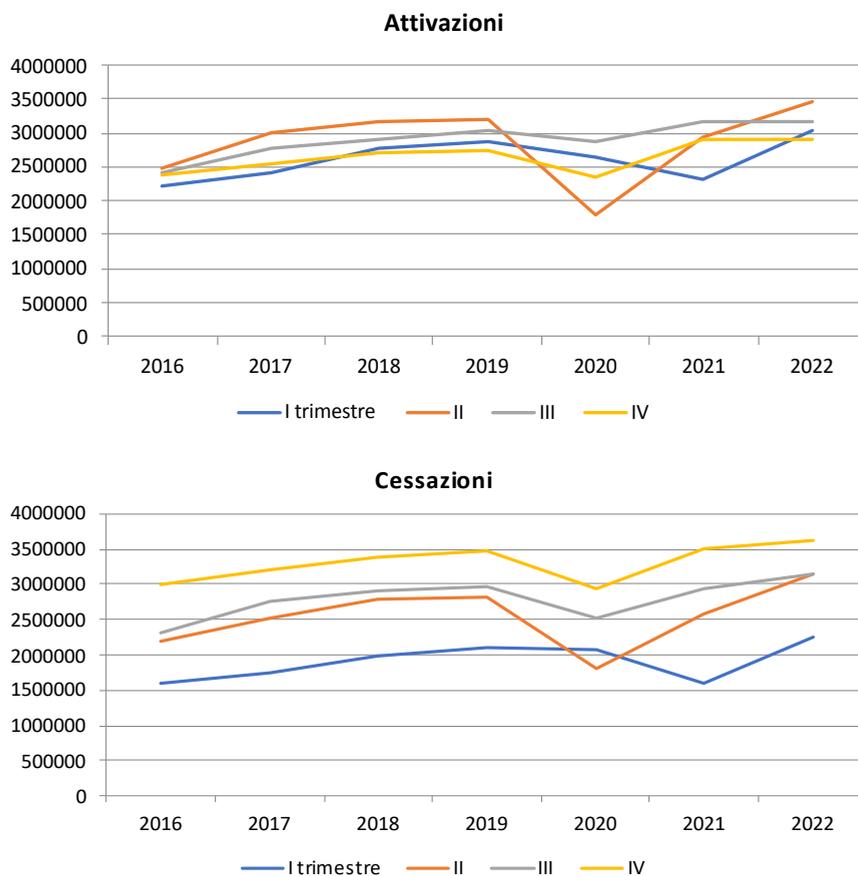
Figura 1.14 Attivazioni di lavoro, cessazioni e saldo. Anni 2016-2022, dati trimestrali

Fonte: elaborazione Inapp su dati archivio SISCO-MLPS, 2016-2022

Le attivazioni e le cessazioni raggiungono il massimo (figura 1.15) rispettivamente nel secondo e nel quarto trimestre (nel 2021 il picco delle attivazioni si era verificato nel terzo trimestre). Le fluttuazioni 'anomale' causate dalle misure di lockdown durante l'emergenza sanitaria sembrano ora definitivamente superate.

Nella scomposizione sulla base del genere (tabella 1.5), si conferma un numero di attivazioni maggiore per la componente maschile che assorbe poco più del 54% delle nuove attivazioni, mentre il 46% è relativo alle donne. I divari di genere sembrano essere stati ampliati nel corso dell'emergenza sanitaria tanto da coniare il termine *Shecession* (De Paola e Lattanzio 2023; Del Boca *et al.* 2020). Anche il periodo post-pandemia conferma che le attivazioni di lavoro femminili sono ancora più basse di quelle maschili, contribuendo a mantenere basso il tasso di occupazione delle donne nel nostro Paese. Esaminando la componente settoriale delle nuove attivazioni, si conferma la terziarizzazione della nostra economia, in particolare per quanto riguarda le donne: l'86% delle nuove attivazioni femminili e il 63% di quelle maschili si concentrano nel settore dei servizi. Le attivazioni degli uomini si concentrano anche nell'industria (21% con il settore dell'edilizia, quasi esclusivamente maschile, che ha continuato a beneficiare degli incentivi governativi) e nell'agricoltura (16%). Le diverse dinamiche settoriali spiegano, almeno in parte, le differenze di genere.

Genere e
attivazioni di
nuovi contratti

**Figura 1.15 Attivazioni di lavoro, cessazioni. Anni 2016-2022, dati trimestrali**

Fonte: elaborazione Inapp su dati archivio SISCO-MLPS, 2016-2022

Attivazioni di nuovi contratti per classi di età

Distinguendo per età (tabella 1.6), la categoria dei giovani, dopo essere stata colpita profondamente dalla pandemia (Casarico e Lattanzio 2020) e dalla precedente crisi del 2008 (Ricci e Scicchitano 2021), conferma il recupero di quote occupazionali: il 26% delle attivazioni del 2022 si concentra nella fascia dei 25-34enni, a seguire le quote dei 35-44enni (21%) e dei 45-54enni (20%). Rispetto all'anno precedente la quota che fa segnare la crescita maggiore (+19,5%) è quella degli ultra 65enni i cui valori assoluti sono comunque esigui e pari a circa 79 mila unità. A seguire la quota dei più giovani (fino a 24 anni) registra una variazione positiva del 17,5% rispetto all'anno precedente.

Tabella 1.5 Totale attivazioni nel 2022 per settore e genere

	Maschi	Femmine	Totale	% M	% F	% Tot.
Agricoltura	1.071.976	442.809	1.514.785	15,9%	7,6%	12,0%
Industria	1.405.683	342.822	1.748.505	20,9%	5,9%	13,9%
Industria in senso stretto	696.175	304.316	1.000.491	10,3%	5,2%	8,0%
Costruzioni	709.508	38.506	748.014	10,5%	0,7%	5,9%
Servizi	4.258.827	5.050.913	9.309.740	63,2%	86,5%	74,0%
Totale	6.736.486	5.836.544	12.573.030	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione Inapp su dati MLPS, dati SISCO, 2022

Tabella 1.6 Attivazioni nel 2022 per classi di età

Età	Valori assoluti					%	Var% 22/21
	I 2022	II 2022	III 2022	IV 2022	Totale		
Fino a 24	396.092	662.383	612.124	526.281	2.196.880	17,5%	16,3%
Da 25 a 34	821.722	911.064	807.952	781.415	3.322.153	26,4%	9,4%
Da 35 a 44	681.287	709.032	681.683	620.973	2.692.975	21,4%	7,5%
Da 45 a 54	660.960	687.666	632.870	576.963	2.558.459	20,3%	9,3%
Da 55 a 64	394.643	413.730	367.350	329.858	1.505.581	12,0%	14,1%
65 e oltre	78.895	79.741	75.397	62.949	296.982	2,4%	19,5%
Totale	3.033.599	3.463.616	3.177.376	2.898.439	12.573.030	100%	10,9%

Fonte: elaborazione Inapp su dati archivio SISCO-MLPS, 2022

Esaminando la tipologia di contratto (tabella 1.7 e figura 1.16), i rapporti di lavoro a tempo determinato si confermano la categoria con il numero maggiore di attivazioni e di cessazioni: più del 68% dei nuovi contratti sono a tempo determinato, mentre il 15% sono a tempo indeterminato. Tra le cessazioni, il 65% riguarda i contratti a tempo determinato e il 19% quelli a tempo indeterminato. Questo conferma la prevalenza delle forme atipiche e discontinue dei contratti di lavoro nelle misure dei flussi nel nostro Pae-

Il peso dei contratti a tempo determinato su attivazioni e cessazioni



se: la ripresa occupazionale nel periodo successivo alla crisi emergenziale è chiara, ma è trascinata da un certo tipo di lavoro che non è il lavoro standard, intendendo con tale accezione il lavoro a tempo pieno e indeterminato. La domanda di lavoro, oggi, appare più discontinua nel tempo che in passato, con periodi di occupazione, molto spesso inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività, disoccupazione o sotto-occupazione (Filippi *et al.* 2021).

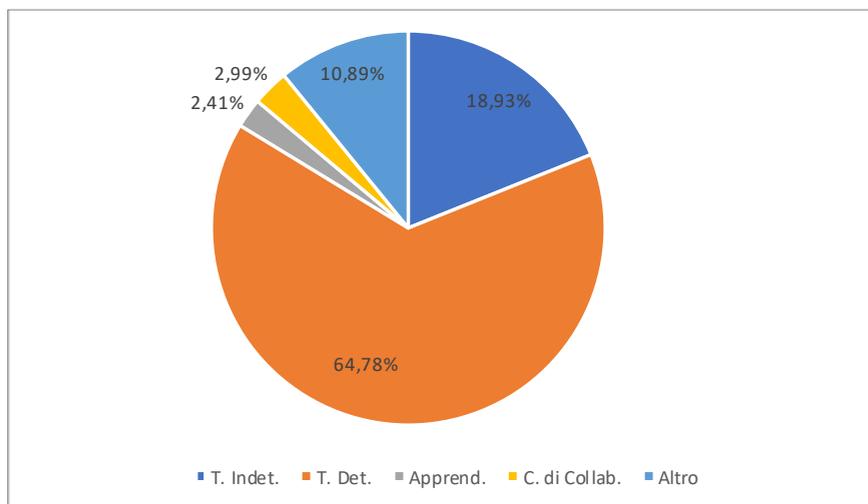
Tabella 1.7 Rapporti di lavoro attivati e cessati. Riepilogo tipologia di contratto. Anni 2018-2022

	Tempo indeter.	Tempo determ.	Apprend.	Contratto di collab.	Altro (a)	Totale
Attivaz. 2018	1.680.115	7.989.444	377.401	411.113	1.066.982	11.525.055
%	14,6%	69,3%	3,3%	3,6%	9,3%	100,0%
Attivaz. 2019	1.809.692	8.042.911	406.182	392.035	1.183.030	11.833.850
%	15,3%	68,0%	3,4%	3,3%	10,0%	100,0%
Attivaz. 2020	1.622.287	6.563.866	280.440	339.289	825.652	9.631.534
%	16,8%	68,1%	2,9%	3,5%	8,6%	100,0%
Attivaz. 2021	1.682.961	7.809.616	371.885	364.929	1.110.691	11.340.082
%	14,8%	68,9%	3,3%	3,2%	9,8%	100,0%
Attivaz. 2022	1.885.556	8.562.477	413.542	360.891	1.350.564	12.573.030
%	15,0%	68,1%	3,3%	2,9%	10,7%	100,0%
Cessaz. 2018	2.054.365	7.385.898	210.723	407.402	1.033.866	11.092.254
%	18,5%	66,6%	1,9%	3,7%	9,3%	100,0%
Cessaz. 2019	2.135.474	7.441.276	236.203	384.580	1.150.363	11.347.896
%	18,8%	65,6%	2,1%	3,4%	10,1%	100,0%
Cessaz. 2020	1.773.054	6.132.974	183.058	344.087	917.611	9.350.784
%	19,0%	65,6%	2,0%	3,7%	9,8%	100,0%
Cessaz. 2021	2.091.117	6.896.441	247.979	353.953	1.037.270	10.626.760
%	19,7%	64,9%	2,3%	3,3%	9,8%	100,0%
Cessaz. 2022	2.301.326	7.876.872	293.052	363.571	1.324.165	12.158.986
%	18,9%	64,8%	2,4%	3,0%	10,9%	100,0%

Nota: (a) la tipologia contrattuale 'Altro' include: contratto di formazione lavoro (solo PA); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: elaborazione Inapp su dati archivio SISCO-MLPS, 2018-2022

Figura 1.16 Rapporti di lavoro cessati per tipologia di contratto. Anno 2022



Fonte: elaborazione Inapp su dati archivio SISCO-MLPS, 2022

Il carattere discontinuo dei contratti nel nostro mercato del lavoro è confermato dalla durata dei rapporti cessati (tabella 1.8 e figura 1.17) più di 4 milioni sui 12,1 contratti cessati, quindi circa il 34%, hanno una durata che non supera i 30 giorni, di cui 1,5 milioni di contratti hanno durata di un giorno.

I rapporti di lavoro di breve durata

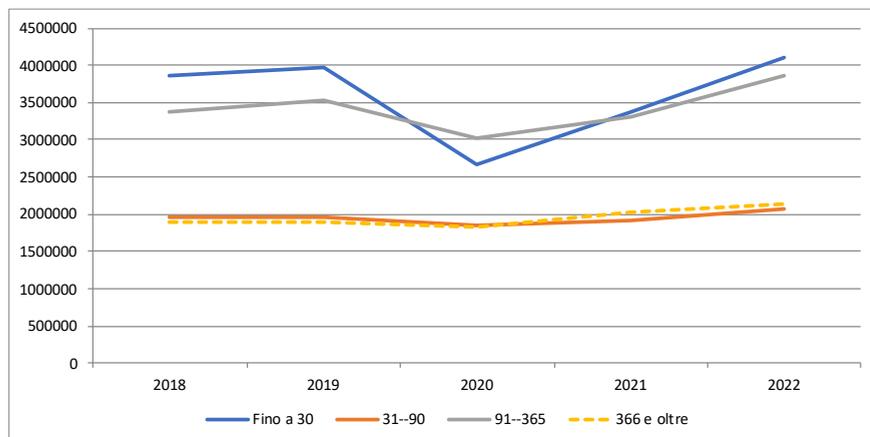
Tabella 1.8 Durata effettiva dei rapporti di lavoro cessati (giorni). Anni 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Fino a 30	3.860.568	3.968.805	2.676.469	3.367.733	4.098.000
1	1.434.777	1.514.189	798.215	1.179.697	1.529.772
2-3	601.274	618.224	348.993	464.895	621.106
4-30	1.824.517	1.836.392	1.529.261	1.723.141	1.947.122
31-90	1.965.924	1.960.901	1.841.853	1.923.197	2.071.015
91-365	3.378.438	3.524.448	3.015.044	3.304.767	3.858.900
366 e oltre	1.887.324	1.893.742	1.817.418	2.031.063	2.131.071
Totale	11.092.254	11.347.896	9.350.784	10.626.760	12.158.986

Fonte: elaborazione Inapp su dati archivio SISCO-MLPS, 2018-2022



Figura 1.17 Andamento nel tempo della durata effettiva dei rapporti di lavoro cessati (giorni). Anni 2018-2022



Fonte: elaborazione Inapp su archivio SISCO-MLPS, 2018-2022

In conclusione, i flussi rilevati dalle Comunicazioni obbligatorie forniscono utili indicazioni e suggeriscono un graduale ritorno alla normalità. Nella loro interpretazione tuttavia si deve tener conto del fatto che sono dati di flusso nei quali un peso predominante è rivestito dai rapporti di lavoro molto brevi.

1.5 Le 'grandi dimissioni' in Italia

Quando si parla di cessazioni di rapporti di lavoro, in particolare nel periodo a cavallo della pandemia, non si può non tener conto del fenomeno noto con il termine di 'grandi dimissioni' (*great resignation*), ovvero dell'incremento delle dimissioni volontarie dei lavoratori a seguito dello shock pandemico che si è presentato in modo evidente negli Stati Uniti dove, all'aumento delle dimissioni, hanno fatto seguito le transizioni verso una condizione di inattività (Gittleman 2022). Nei Paesi europei e, nello specifico, in Italia, l'incremento delle dimissioni pare associarsi a un significativo aumento delle attivazioni di nuovi contratti piuttosto che a una condizione di inattività. In particolare, le dimissioni di massa sono seguite da elevati tassi di riallocazione settoriale e da una riduzione di circa l'1% del tasso di inattività nel periodo 2020-2021. In questa prospettiva il mercato del lavoro italiano starebbe sperimentando un fenomeno di 'grande riallocazione' piuttosto che di 'grandi dimissioni'.

Naturalmente, l'analisi delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro non può limitarsi al breve periodo – per di più caratterizzato da shock strutturali e congiunturali di tipo eccezionale. La teoria delle grandi dimissioni, o l'ipotesi in qualche modo alternativa che esse celino in realtà una fisiologica ricomposizione della struttura occupazionale, deve infatti inquadrarsi in un orizzonte temporale di medio periodo e in un ambito nazionale così da minimizzare per quanto possibile effetti congiunturali o relativi a cicli economici.

Le informazioni contenute nel campione SISCO-COB a 48 date, fornito dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali all'Inapp, permettono di distinguere tra le cause di cessazione dei contratti e quindi di misurare la quota, sul totale degli occupati dipendenti, dei lavoratori che hanno rassegnato volontariamente le proprie dimissioni, il cosiddetto *quit rate*. In altre parole, è possibile identificare i casi in cui il rapporto di lavoro si conclude per volontà dei lavoratori e non per altri motivi più o meno esogeni come chiusura attività di impresa, pensionamento, licenziamento, decesso o altro. Le elaborazioni condotte sui dati del 2021 indicano che circa il 30% delle cessazioni è rappresentato da dimissioni volontarie. Il *quit rate* è oggi pari a circa il 3% e storicamente non è mai andato oltre il 2,5%. In termini assoluti si tratta di quasi 560 mila lavoratori, in aumento di circa 120 mila unità rispetto al dato pre-Covid del IV trimestre del 2019 e di circa 160 mila lavoratori rispetto al IV trimestre del 2020, in piena seconda ondata della pandemia. Il significativo incremento delle dimissioni volontarie registrato negli ultimi anni non può essere imputabile solo alla situazione post-pandemica ma riflette piuttosto una tendenza consolidata nel medio periodo. La figura 1.18, sulla base di una comparazione tra i dati SISCO-COB e quelli di fonte Inps, mostra che il tasso delle dimissioni volontarie negli anni recenti si è attestato intorno al 30%, percentuale simile a quella registrata negli anni a cavallo della scoppio della crisi economico-finanziaria (2008-2009).

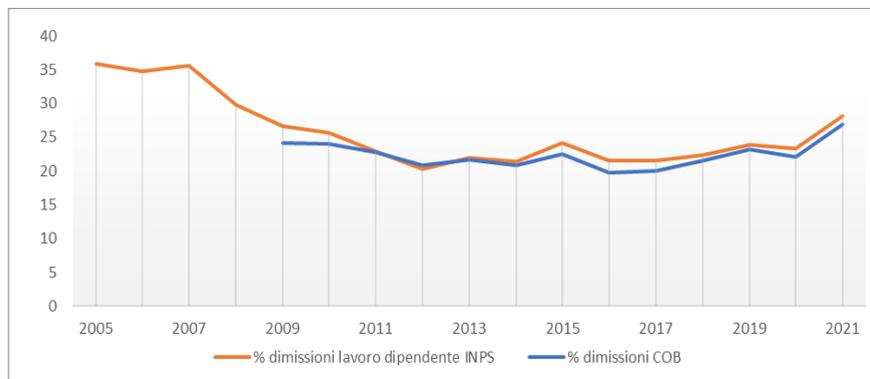
La figura 1.19 suggerisce, inoltre, che una quota elevata di lavoratori che si dimette volontariamente ha già in mano una soluzione alternativa: più del 60% dei lavoratori rientra nel mercato del lavoro già nel primo mese. L'andamento delle dimissioni volontarie, essendo un fenomeno di medio termine, deve essere esaminato alla luce degli eventi attraversati in questi anni. Alcuni segnali sembrano, tuttavia, indicare che qualcosa si sia modificato, forse in modo permanente, nelle dinamiche del mercato del lavoro. Sono quasi dieci anni che si osserva un costante aumento del numero di lavoratori che, dopo essersi dimessi volontariamente, rientrano nel mercato del lavoro dopo meno di 30 giorni.

Nel 2021, un terzo delle cessazioni attribuibili a dimissioni volontarie

Dimissioni volontarie: si rientra nel MdL entro 30 giorni

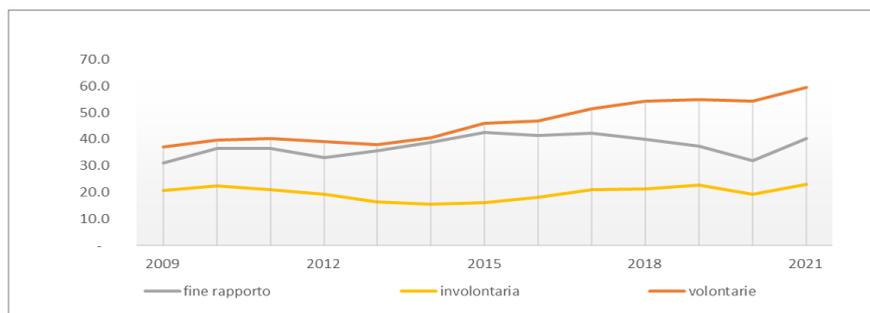


Figura 1.18 Quota dimissioni volontarie sul totale delle cessazioni: dati Inps e COB. Anni 2005-2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati SISCO-MLPS e Inps, 2005-2021

Figura 1.19 Quota rientro nel primo mese per tipo di dimissione: dati COB. Anni 2009-2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati SISCO-MLPS e Inps, 2009-2021

La questione dirimente è capire se questa evidenza sia un indicatore 'positivo' del mercato del lavoro, oppure se è stato indotto dalle 'riforme' che si sono succedute in questi anni, o da interventi normativi in materia di sgravi decontributivi. Una possibile causa può essere identificata nella normativa sulle dimissioni in bianco che riconduce il tutto a un problema di informazione mancante o riportata in modo non corretto nei dati. Nel 2012 c'è stata, infatti, una modifica delle procedure di comunicazione delle dimissioni volontarie, e nel 2016 un ulteriore irrigidimento. Prima del 2012 e tra il 2012 e il 2016 alcune delle dimissioni volontarie osservate potrebbero in realtà essere finte ed essere dei veri e propri licenziamenti. Questo fa sì che i tassi di rientro a

breve termine delle dimissioni volontarie osservati prima del 2012 siano bassi perché 'sporcati' da una quota di licenziamenti che hanno invece tempi più lunghi di reinserimento.

Secondo questa lettura, l'aumento delle dimissioni da parte di lavoratori con rapporti a tempo determinato e indeterminato osservato a partire dal 2021, se inserito nel più ampio contesto del mercato del lavoro italiano, non appare in linea con l'ipotesi di una 'grande fuga dal lavoro' secondo cui la pandemia avrebbe causato un chiaro cambiamento dei valori dei lavoratori tale da spingerli a rinunciare al lavoro in cambio di una maggiore soddisfazione al di fuori di esso.

Le dimissioni che si registrano nel post-pandemia potrebbero piuttosto rappresentare un fenomeno di riallocazione dei lavoratori che, approfittando delle opportunità generate dalla ripresa post-pandemica, provano a ottenere migliori condizioni retributive e di lavoro. L'ondata delle dimissioni e la conseguente riallocazione dei lavoratori appare, comunque, il risultato di una crescente insoddisfazione dei lavoratori – in una lunga fase dell'economia italiana caratterizzata da produttività e salari stagnanti e bassa qualità dell'occupazione – ma, al tempo stesso, sembrano un segnale di attacco al lavoro più che di rifiuto. È anche possibile, ma la letteratura deve ancora verificarlo, che in qualche modo le dimissioni dei lavoratori stiano anticipando quei cambiamenti strutturali di natura demografica, tecnologica e ambientale che stanno coinvolgendo le imprese in Italia. In particolare, i processi di cambiamento tecnologico, in taluni casi accelerati dal Covid-19, come il maggior ricorso al lavoro da casa e le transizioni verde e digitale a cui è finalizzato il PNRR, non potranno non avere un impatto importante sulla struttura dell'occupazione.

L'analisi di dati amministrativi ha permesso da un lato di quantificare in modo preciso la consistenza delle dimissioni volontarie, e dall'altro di verificare che un'elevata percentuale di coloro che si sono dimessi rientri in tempi molto brevi nel mercato del lavoro. Sono state discusse alcune delle possibili cause di tale risultato. A queste analisi sembra necessario accostare una diversa lettura che, utilizzando una variabile di natura percettiva, ha l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche socio-demografiche e lavorative degli occupati che hanno mostrato l'intenzione di lasciare il proprio lavoro. A tal fine si fa ricorso alla banca dati Inapp-PLUS, edizione 2022, in cui è stata inserita una domanda specifica finalizzata a comprendere se, nel corso del 2021-2022, gli individui occupati intervistati abbiano pensato di dimettersi, distinguendo tra chi lo farebbe in ogni caso e chi invece solo se avesse a disposizione redditi o entrate di natura diversa. A livello complessivo si stima che il 14,6% degli occupati (oltre 3,3 milioni di individui), tra i 18 e i

Non fuga dal lavoro ma riallocazione



74 anni, abbia pensato di dimettersi (tabella 1.9). Tale quota è composta da un 1,1% (pari a oltre 252 mila individui) che lo farebbe anche se ci fosse una riduzione del tenore di vita e da un 13,5% (poco più di 3 milioni di occupati) che farebbe questa scelta solo se trovasse altre entrate economiche (frutto, ad esempio, di un'eredità o di una vincita alla lotteria).

Tabella 1.9 Occupati e intenzione di dimettersi nel periodo aprile 2021-settembre 2022 (v.a. e %)

	v.a.	%
Sì, anche se comportasse una riduzione del mio tenore di vita	252.507	1,1
Sì, ma solo se trovassi altre forme di reddito (es. eredità, lotteria ecc.)	3.092.726	13,5
No	19.570.313	85,4
Totale	22.915.546	100,0

Fonte: elaborazione Inapp su dati Indagine Inapp-PLUS, 2022

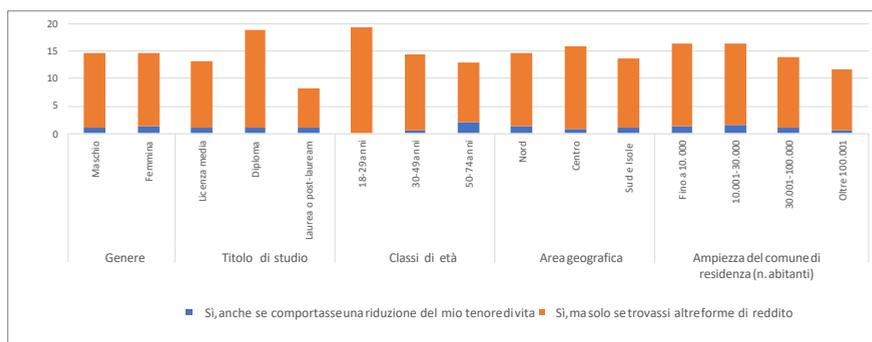
Intenzione di dimettersi e caratteristiche socio-demografiche degli occupati

Considerando l'intenzione di dimettersi, a prescindere dalla motivazione, e disaggregando il dato rispetto ad alcune variabili socio-demografiche, quali il genere, il titolo di studio, la classe d'età e la dimensione territoriale, emergono interessanti differenze (figura 1.20). Se il genere non sembra costituire una determinante, al contrario, il titolo di studio e la classe d'età appaiono come fattori maggiormente discriminanti. Tra i laureati, infatti, si evidenziano le quote più basse (8,1%), mentre le più alte si osservano in corrispondenza degli occupati con un diploma (18,9%). Osservando le classi di età, si delinea una tendenza al decremento dei valori al crescere dell'anzianità anagrafica; va tuttavia evidenziato che, tra gli occupati di 50-74 anni, la quota di chi ha pensato di dimettersi anche senza altre entrate arriva al 2,1%. Dal punto di vista territoriale, più che l'area geografica, sembra incidere l'ampiezza del comune di residenza e più sono grandi i comuni, minore è l'intenzione di dimettersi.

Come preannunciato nelle pagine precedenti, anche le caratteristiche del lavoro potrebbero giocare un ruolo rilevante nella scelta di dimettersi. La figura 1.21 mostra che a volersi dimettere sono maggiormente gli occupati dipendenti, operanti nelle organizzazioni di media dimensione (15-49 addetti) e che svolgono la loro attività in imprese private, anche se nel pubblico

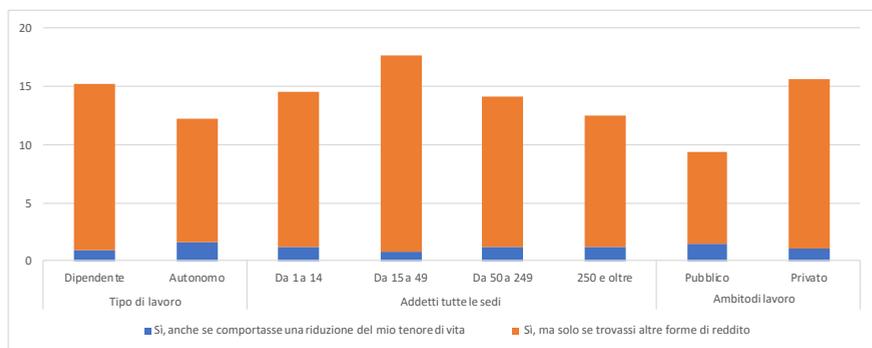
l'1,5% (contro l'1,0% riferito ai lavoratori del privato) lo farebbe anche se questo comportasse una riduzione del tenore di vita.

Figura 1.20 Occupati che hanno pensato di dimettersi per alcune variabili socio-demografiche (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Indagine Inapp-PLUS, 2022

Figura 1.21 Occupati che hanno pensato di dimettersi per tipo di lavoro, classe di addetti e ambito di lavoro (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Indagine Inapp-PLUS, 2022

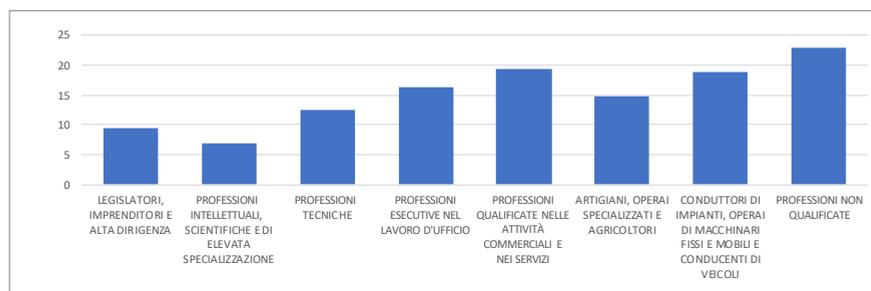
Il pensiero di lasciare il lavoro potrebbe essere anche legato a elementi qualificanti l'attività lavorativa e al disagio prodotto da contesti lavorativi che potremmo definire 'gravosi' o sostanzialmente ripetitivi o poco 'coinvolgenti'. Tra le professioni, il gruppo che mostra la quota più elevata di occupati che hanno pensato alle dimissioni sono quelli delle professioni non

Ruolo del tipo di lavoro svolto nell'intenzione di dimettersi



qualificate e, in questo caso, si sfiora il 23% (sommando le due modalità). Valori ben superiori alla media si evidenziano anche per gli appartenenti al gruppo delle 'professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi' (19,3%) e tra i 'conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli' (18,9%). Al contrario, per i due gruppi 'legislatori, imprenditori e alta dirigenza' e 'professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione', l'intenzione di dimettersi sembra molto più contenuta e si attesta rispettivamente su 9,4% e 6,8% (si veda figura 1.22). Il desiderio di allontanarsi da un'occupazione faticosa e poco soddisfacente si conferma anche considerando i settori economici in cui viene svolta l'attività. Si osservano, infatti, quote superiori al 21% (sommando le due modalità) per chi opera negli ambiti: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione; commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli; noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.

Figura 1.22 Occupati che hanno pensato di dimettersi per grande gruppo professionale (%)

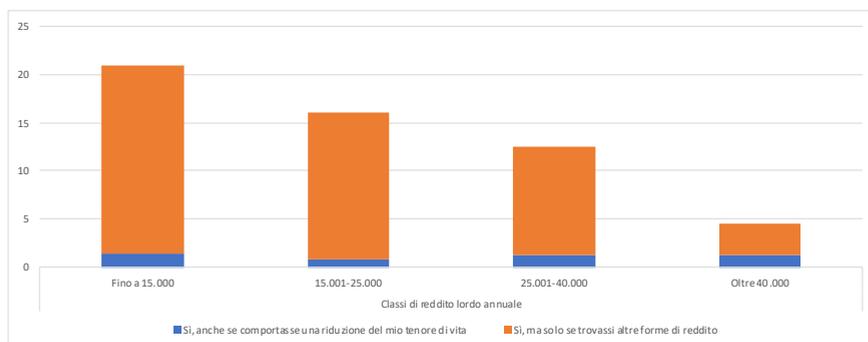


Fonte: elaborazione Inapp su dati Indagine Inapp-PLUS, 2022

Reddito annuale e intenzione di dimettersi

Un'ulteriore dimensione di analisi che contribuisce a descrivere il collettivo di coloro che vorrebbero dimettersi è quella economica. Si osservano, infatti, variazioni di rilievo confrontando le classi di reddito annuale lordo degli occupati e, nel passare da una fascia più povera a una più ricca, diminuisce progressivamente l'intenzione di dimettersi (figura 1.23). Tra gli occupati con un reddito lordo annuale fino a 15.000 euro, quasi il 20% ha pensato alle dimissioni contro il 4,5% riferito a chi ha redditi superiori ai 40.000 euro. I risultati appena discussi fanno riferimento a elementi di natura percettiva, ma il loro rilievo è dato dal fatto che sembrano chiaramente caratterizzare e indicare i fattori che possono incidere sull'intenzione di lasciare l'occupazione.

Figura 1.23 Occupati che hanno pensato di dimettersi per classe di reddito lordo annuale (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Indagine Inapp-PLUS, 2022

L'idea che il contesto di lavoro e la sua qualità siano fondamentali è ulteriormente supportata dal fatto che tra coloro che esprimono una soddisfazione complessiva per attività lavorativa medio bassa o bassa, l'intenzione di dimettersi arriva al 26%, contro esattamente la metà riferita a chi è molto o abbastanza soddisfatto. In più, quote elevate si ritrovano anche in corrispondenza di un'occupazione che disincentiva l'uso di permessi (27%) o nel caso in cui i lavoratori svolgano ore di straordinario non retribuito (34%). Queste evidenze vanno, almeno in parte, a favore dell'ipotesi secondo cui l'aumento delle dimissioni osservato nel periodo a cavallo della pandemia, piuttosto che indicare una fuga dal lavoro a cui seguono periodi di inattività, segnali la volontà e il bisogno di svolgere un lavoro di qualità, dove per qualità si intende non solo un salario più elevato, ma anche condizioni contrattuali e ambientali migliori.

L'importanza della qualità del lavoro

1.6 Lavoratori, imprese e qualità del lavoro

Quanto discusso nel paragrafo precedente mette in luce la necessità di sviluppare analisi molteplici, differenziate e complementari circa la qualità del lavoro svolto dagli individui. Negli ultimi due anni in Europa si è infatti riaperto il dibattito su questo tema¹⁵, in particolare in relazione al problema del

¹⁵ Il miglioramento delle condizioni di lavoro è un obiettivo dell'integrazione europea sin dal Trattato di Roma (1957). L'attenzione alla qualità dell'occupazione, e non soltanto alla quantità, già al centro del Consiglio europeo di Lisbona del 2000, costituisce in Europa un prerequisito per lo sviluppo di un'economia competitiva basata sulla conoscenza, al fine di conseguire una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (strategia Europa 2020). Inoltre, il Pilastro europeo dei diritti sociali (2017) prevede misure strategiche e piani specifici per una transizione che conduca verso una società



La qualità del lavoro peggiora per donne, giovani e occupati del Mezzogiorno

labour shortage, ovvero la difficoltà dei datori di lavoro a reclutare candidati idonei e qualificati per i posti disponibili (Eurofound 2023). La crisi pandemica ha di fatto sollecitato molti lavoratori a riconsiderare il significato e il valore del lavoro, mostrando minore indulgenza nei confronti dei lavori di bassa qualità e attuando scelte che si sono tradotte o in transizioni verso occupazioni/settori di maggiore qualità o, come è stato evidenziato nelle pagine precedenti, nel fenomeno delle grandi dimissioni (Eurofound 2023). Con riferimento all'Italia, i dati provenienti dalla V Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro hanno permesso di caratterizzare il profilo dell'occupazione rispetto ai differenti livelli di qualità del lavoro, individuando soprattutto quei segmenti che presentano bassi livelli di qualità.

Minor qualità ma maggior soddisfazione per le donne

I risultati sottolineano una crescente polarizzazione delle condizioni lavorative fra coloro che hanno alti livelli di qualità del lavoro (uomini, altamente istruiti e qualificati, occupati nel Centro-Nord) e chi (le donne, i giovani e gli occupati del Mezzogiorno) invece si trova in posizione di svantaggio rispetto a diversi aspetti: retribuzioni, contratti, stabilità lavorativa, aspetti ergonomici, complessità del lavoro, possibilità di sviluppo e carriera, livelli di autonomia ecc. Nel complesso le donne, il 42% degli occupati con più di 17 anni, hanno minori livelli di qualità del lavoro con riferimento a: dimensione economica (retribuzioni più basse e contratti di lavoro non standard), autonomia (minore capacità di scegliere ritmi di lavoro, compiti e mansioni) e controllo (minori possibilità di valutare le attività ed essere coinvolte nei cambiamenti aziendali) (Canal *et al.* 2023). Nonostante ciò, osservando il livello di soddisfazione complessiva espresso sul lavoro, il 64,4% delle donne si dichiara molto soddisfatto, contro il 62,3% degli uomini. Inoltre, esaminando la soddisfazione dichiarata su specifici aspetti (orari di lavoro, carichi di lavoro, autonomia, stabilità, clima sociale, compiti/mansioni, salute e sicurezza), la quota di donne molto soddisfatte è sempre leggermente più elevata rispetto a quella maschile. Gli unici casi in cui ciò non avviene è quando si affronta il tema delle retribuzioni o delle prospettive di carriera, annose criticità della forza lavoro femminile. Considerando i livelli di soddisfazione dell'altro segmento penalizzato in termini di qualità del lavoro, ossia i giovani di 18-34 anni (che rappresentano circa il 21,3% degli occupati italiani con più di 17 anni), lo scenario cambia. Rispetto alla soddisfazione complessiva, il 40% dei 18-34enni presenta livelli medio-bassi. Gli aspetti più critici per i giovani occupati riguardano: i compiti e le mansioni svolte, l'autonomia sul lavoro e la stabilità dell'occupazione. All'opposto, la quota di giovani molto

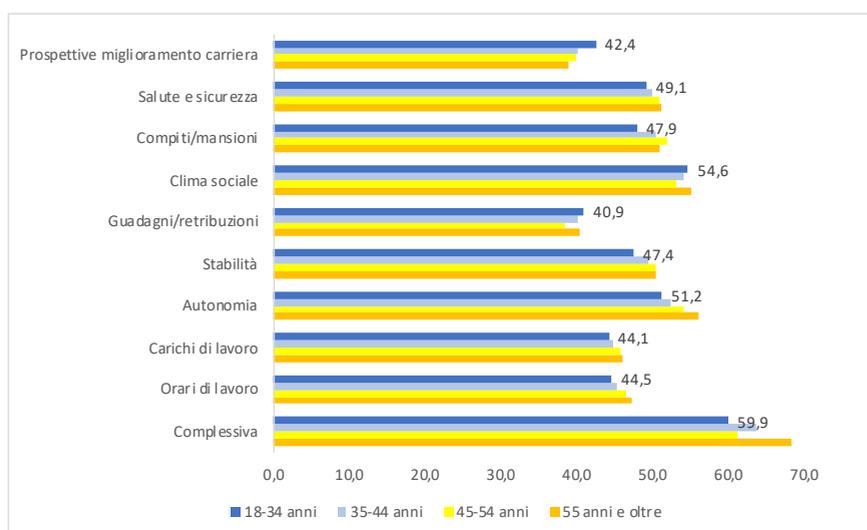
Complessivamente poco soddisfatti i giovani...

climaticamente neutra e digitalizzata e promuove cambiamenti che indubbiamente incideranno sulla qualità del lavoro (Eurofound 2021).

soddisfatti supera quella del resto degli occupati in relazione alle prospettive di miglioramento sul lavoro e alle possibilità di carriera; inoltre, il 54,6% è molto soddisfatto del clima lavorativo, elemento rispetto al quale si rileva la minore variabilità fra le diverse classi d'età; infine, il 41% è molto soddisfatto dei guadagni o retribuzioni. La popolazione degli occupati over 55, invece, è la più soddisfatta sia complessivamente, che su ogni specifico aspetto (ad eccezione delle prospettive di carriera) (figura 1.24).

...ma il clima lavorativo aiuta a farli sentire più soddisfatti

Figura 1.24 Quota di occupati molto soddisfatti su alcuni aspetti del lavoro per classi d'età (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati V Indagine Qualità del lavoro 2021 (campione lavoratori)

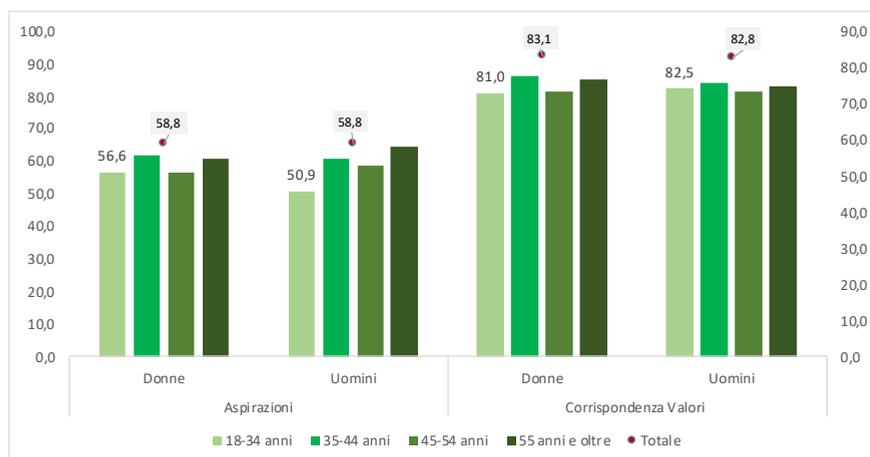
Per comprendere se in Italia, come in Europa, i lavoratori inizino a riconsiderare il significato e il valore del lavoro anche in relazione alla qualità dell'impiego, si possono osservare le aspirazioni e i valori degli occupati. Al tal fine, è stata analizzata la quota di occupati che ha dichiarato la corrispondenza dell'attuale lavoro con quello che avrebbe voluto svolgere, nonché l'equivalenza fra i valori personali e quelli dell'organizzazione in cui lavora. La figura 1.25 evidenzia che il 59% delle donne dichiara la corrispondenza fra le proprie aspirazioni e l'attuale impiego e tale quota scende solo al 56% fra le più giovani, nonostante i già citati minori livelli di qualità del lavoro. Gli uomini mostrano valori simili, ma presentano maggiore eterogeneità per classi d'età: si passa infatti dal 51% dei 18-34enni al 65% fra gli ultra 55enni. Rispetto alla simmetria fra i propri valori personali e quelli dell'organizzazione si rilevano

I dati su corrispondenza tra lavoro, aspirazioni e valori



invece elevate quote di occupati in armonia con i valori aziendali, con residuali differenze sia in termini di genere che di età.

Figura 1.25 Quota di occupati per corrispondenza con le proprie aspirazioni e valori, per genere e classe d'età (%)



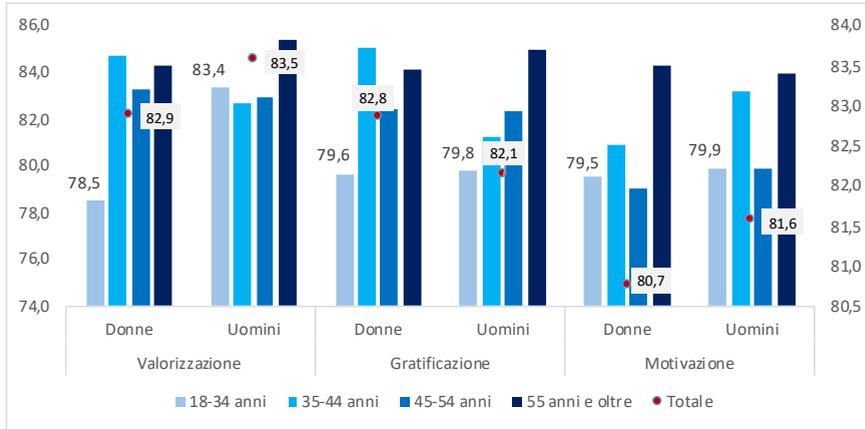
Fonte: elaborazione Inapp su dati V Indagine Qualità del lavoro 2021 (campione lavoratori)

Valorizzazione e gratificazione bassa per le donne, alta per i giovani

Eterogeneo diviene invece lo scenario se si rileva quanti occupati dichiarano di sentirsi valorizzati professionalmente, gratificati dall'utilità sociale del proprio lavoro e motivati a dare il meglio di sé in azienda. In questo caso a pesare è soprattutto il genere e l'età. Le giovani donne, spesso lontane e scoraggiate in ingresso nel mercato del lavoro, non compiono un salto di qualità quando sono occupate. Infine, gli occupati con 18-34 anni e con 45-54 anni, al di là del genere, rappresentano la minore quota di occupati gratificati e motivati sul lavoro, anche se l'83% dei giovani si sente valorizzato (figura 1.26). Complessivamente, a causa di fattori in larga parte comuni, il profilo di chi manifesta un elevato disagio nel mercato (i giovani e le donne) corrisponde a quello degli occupati con bassi livelli della qualità del lavoro, con differenti ricadute in termini di aspirazione e motivazione sul lavoro.

Tali considerazioni, tuttavia, non si applicano indistintamente a tutte le realtà produttive. Gli approfondimenti realizzati sulle imprese (Canal e Luppi 2022) hanno mostrato, infatti, che i contesti lavorativi in cui sono stati introdotti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nei processi produttivi e che investono nella qualità del lavoro sono anche quelli che presentano i migliori risultati aziendali, in termini di motivazione dei lavoratori, fatturato e produttività.

Figura 1.26 Quota di occupati per valorizzazione, gratificazione e motivazione sul lavoro, per genere e classe d'età (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati V Indagine Qualità del lavoro 2021 (campione lavoratori)

Una recente analisi ha permesso di identificare, a partire da tre dimensioni cruciali in ottica di qualità del lavoro – *job security*, *job involvement* e propensione allo smart working – quattro principali modelli organizzativi che caratterizzano le realtà produttive italiane¹⁶. I risultati dell’analisi caratterizzano quattro modelli – tradizionali di qualità (49,7% delle UL/imprese italiane); resilienti (15,7%); ibride (20,0%) e smart (8,2%) – che si differenziano marcatamente per quanto riguarda la gestione e l’organizzazione delle risorse umane, ma anche in termini prestazionali. Le imprese caratterizzate da modelli ‘smart’, infatti, non solo presentano una miglior gestione, e parimenti soddisfazione, delle risorse umane, ma anche ottimi risultati dal punto di vista della performance auto percepita sia rispetto alla produzione che alla qualità di prodotti forniti. Per completare il ragionamento relativo alle motivazioni e soddisfazioni individuali del lavoratore, è necessario includere le potenziali determinanti di imprese e modelli organizzativi che supportino e veicolino investimento

La relazione tra modello organizzativo, soddisfazione personale e performance percepite

¹⁶ Tali modelli sono il frutto di una *cluster analysis* svolta su indicatori relativi alle tre dimensioni identificate. Nello specifico, la dimensione *job security* è stata identificata attraverso i seguenti indicatori: i) incidenza dei dipendenti a tempo determinato sul totale dei dipendenti; ii) incidenza dei prestatori d’opera sul totale dei lavoratori dipendenti; iii) un indicatore relativo alla propensione all’assunzione stabile degli addetti con contratti a tempo determinato alla scadenza dello stesso. La seconda dimensione, *job involvement*, è stata costruita a partire da due indicatori: i) indicatore relativo all’inclusione dei lavoratori nei processi di pianificazione e gestione delle attività; ii) un indicatore relativo alla partecipazione dei lavoratori rispetto ai cambiamenti organizzativi. Infine, la propensione allo smart working è stata operativizzata attraverso un indicatore relativo alla quota di lavoratori con mansioni che possono essere svolte a distanza.



Ottima gestione
delle risorse
umane e
performance:
il primato
delle imprese
medio-grandi
del Nord-Est

Innovazione
e formazione
aiutano i modelli
organizzativi
'smart'

nelle risorse umane. La figura 1.27 risponde a questa necessità conoscitiva identificando le determinanti del modello organizzativo 'smart'¹⁷.

Rispetto alle realtà produttive italiane, le Unità locali (UL) capaci di coniugare ottima gestione delle risorse umane e performance produttive, sono caratterizzate da dimensioni, misurate in termini di numero di addetti, medio elevate, ossia superiori ai 50 addetti, sono poi imprese che mediamente tendono a collocarsi con buona probabilità nel Nord-Est. Inoltre, si registra una probabilità di adozione del modello organizzativo 'smat' inversamente proporzionale alla quota di dipendenti con un livello di istruzione basso e, viceversa, una probabilità direttamente proporzionale alla quota di dipendenti con una laurea o un titolo superiore. I risultati relativi al macrosettore economico indicano chiaramente che tali imprese tendono maggiormente a operare nel settore dei servizi. Le imprese che svolgono attività di marketing & commercio e di monitoraggio registrano una probabilità elevata di essere caratterizzate da un modello organizzativo 'smart'. Un ulteriore fattore risulta essere l'outsourcing di attività produttive, mentre né l'anzianità delle imprese, né la presenza o meno di Rsa-Rsu sindacali, così come la contrattazione di secondo livello, risultano essere influenti. Avere un'elevata quota di personale interessato da formazione, ossia oltre 80% degli addetti, risulta essere positivamente correlato con tale modello organizzativo, così come lo è l'introduzione di innovazioni relative alla produzione del lavoro. Ulteriori determinanti importanti per questo tipo di modello organizzativo riguardano quelle imprese per cui il turnover del personale e il contenimento dell'assenteismo costituiscono obiettivi importanti da rispettare.

Infine, in un'ottica di qualità del lavoro, è interessante osservare che l'attenzione del datore di lavoro nei confronti di un (equo) *work-life balance* dei dipendenti costituisce una chiara determinante nella probabilità di adottare un modello 'smart'.

In conclusione, lo sguardo complementare di analisi tra lavoratore e impresa permette di evidenziare maggiormente come sia ancora radicato nel territorio italiano un approccio 'tradizionale' alla qualità del lavoro che risulta in marcate, conosciute e strutturali differenze. Al tempo stesso, tale sguardo permette di mettere in luce strategie di innovazione capaci di innescare 'volani' sinergici tra qualità del lavoro e performance d'impresa. L'osservazione delle motivazioni e dei livelli di soddisfazione dei lavoratori consente, infatti,

¹⁷ I risultati presentati in forma grafica sono stati ottenuti attraverso un modello di regressione logistica con variabile dipendente identificativa delle imprese 'smart'. Similmente, è disponibile, su richiesta, una tabella che riporta oltre ai risultati di tale modello, anche i risultati dei modelli relativi alle imprese tradizionali di qualità, contingenti e ibride che presentano la stessa struttura.

letture trasversali e multidisciplinari della qualità del lavoro. In altre parole, se la qualità del lavoro a livello italiano ed europeo rappresenta una priorità indiscussa per gli occupati, in un mercato del lavoro sempre più in sofferenza, oltre a divenire un criterio essenziale per i lavoratori nella scelta di un impiego, rappresenta un elemento vincente anche per le imprese, sia riguardo alla motivazione dei propri addetti che rispetto alle performance aziendali.

Figura 1.27 Le determinanti del modello organizzativo 'smart'



Note: in trasparenza i parametri statistici non significativi. Per un maggior dettaglio dei risultati delle analisi di regressione si rimanda agli autori.

Fonte: elaborazione Inapp su dati V Indagine Qualità del lavoro 2021



1.7 Il lavoro atipico: dinamiche e qualità del lavoro

Il concetto di qualità del lavoro deve essere considerato e analizzato nella sua multidimensionalità. Si tratta infatti di un concetto che si riferisce non soltanto all'ambiente fisico di lavoro e alle condizioni di salute del lavoratore, ma, tra le altre cose, anche alla tipologia di lavoro (tipo di contratto, orario, retribuzioni ecc.). Rispetto a quest'ultima caratteristica del contratto di lavoro, possiamo allora distinguere tra lavoro standard e lavoro non-standard o atipico.

Come definito dall'ILO (2016), il termine lavoro atipico si riferisce a qualsiasi rapporto di lavoro diverso da un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e a tempo indeterminato. Secondo Eurofound (2015) e ILO (2015) esistono poi quattro grandi categorie di lavoro atipico: i) il lavoro temporaneo; ii) il lavoro part-time; iii) il lavoro con agenzie di intermediazione o interinale; iv) il lavoro parasubordinato e il falso lavoro autonomo in cui la distinzione tra rapporto subordinato e indipendente è confusa. Rispetto a quest'ultima categoria, la statistica ufficiale si interroga da tempo su come classificare il lavoratore parasubordinato e falso autonomo, tanto che l'ILO nel 2018 ha introdotto l'aggregato statistico dei *dependent contractors*, in cui dovrebbero confluire tutte le figure al confine tra autonomia e subordinazione¹⁸. Le analisi discusse in questo paragrafo fanno riferimento sia al lavoro dipendente/parasubordinato che più in generale al lavoro autonomo che in Italia rappresenta circa un quinto degli occupati.

Grazie all'utilizzo del campione a 48 date SISCO-COB che il Ministero del Lavoro fornisce all'Inapp, si analizza la dinamica delle attivazioni dei rapporti di lavoro rispetto ai diversi tipi di contratto – dipendente e parasubordinato – e di orario (full-time vs part-time). Data la forte eterogeneità sia settoriale che territoriale del mercato del lavoro italiano, precisa attenzione viene rivolta alla distribuzione delle attivazioni dei nuovi contratti di lavoro rispetto a queste due grandezze. Il campione selezionato contiene tutti i rapporti di lavoro attivati, al lordo delle trasformazioni, a partire dal 2009 fino al 31 dicembre 2022 per un totale di circa 25 milioni di osservazioni.

Con riferimento alle prime due tipologie di lavoro atipico, possiamo affermare che sia il lavoro temporaneo che il part-time sono contratti da sempre presenti sul mercato del lavoro. La loro adozione offre alle imprese la possibilità di sostituire i lavoratori temporaneamente assenti, di valutare nuove assun-

Classificazione
del lavoro atipico

Lavoro
temporaneo
e part-time

¹⁸ Le misurazioni statistiche in ambito Eurostat non hanno ancora adeguato i sistemi di misurazione per la stima dell'aggregato, definito secondo l'ILO (2018) come l'insieme degli autonomi senza dipendenti che si trovano nella condizione di non poter negoziare l'entità dei compensi del proprio lavoro; l'Istat (2022) ha stimato in circa 500 mila i *dependent contractors*, un aggregato che comprende sia collaboratori sia lavoratori in proprio e liberi professionisti. Per maggiori dettagli si rimanda a Istat (2022) e della Ratta-Rinaldi e Sabbatini (2020).

zioni prima di offrire loro contratti a tempo indeterminato e di rispondere ai cambiamenti stagionali o di altra natura della domanda. Il lavoro part-time consente ai datori di lavoro una maggiore flessibilità nella pianificazione del lavoro, allineando gli orari ai picchi della domanda. Dal punto di vista dell'offerta di lavoro, quindi dal lato dei lavoratori, tali forme contrattuali possono favorire la conciliazione vita-lavoro oppure rappresentare un 'trampolino' per un futuro lavoro più stabile. La *ratio* di questa tipologia di contratti dovrebbe quindi essere quella di aumentare l'occupazione, favorendo un'organizzazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia dei lavoratori che si concili anche con le esigenze del datore di lavoro. Negli ultimi decenni, tuttavia, si è assistito a un forte incremento dell'uso del lavoro atipico spesso per motivi diversi da quelli appena elencati e, per alcune categorie di lavoratori, tra cui giovani, donne e stranieri, esso rappresenta una trappola da cui difficilmente riescono a uscire.

La figura 1.28 mette in luce due principali andamenti: in primo luogo, a partire dal 2009, in ogni anno considerato, più del 60% dei rapporti di lavoro attivati avviene con un contratto a tempo determinato; in secondo luogo, nonostante tra il 2020 e il 2021 si osservi una riduzione dei contratti attivati sia a tempo determinato che indeterminato, per questi ultimi la riduzione appare molto più marcata (-3,2 punti percentuali vs -2 punti percentuali). Per i contratti parasubordinati, le attivazioni appaiono sostanzialmente in calo; le attivazioni di nuovi rapporti di lavoro con contratto di apprendistato o con altre forme mostrano invece tendenze costanti. Queste evidenze confermano la crescente incidenza delle forme di lavoro non standard nel mercato del lavoro italiano.

Esistono notevoli differenze nel ricorso alle forme di lavoro atipico in particolare rispetto al territorio e al settore di attività produttiva. È inoltre strettamente associato a occupazioni meno qualificate, in cui i lavoratori possono essere rapidamente formati e facilmente sostituiti, così come le donne hanno maggiori probabilità di essere occupate a tempo parziale (ILO 2015). Le figure 1.29 e 1.30 suggeriscono che, in linea con il dato aggregato, il contratto a tempo determinato è la tipologia con la maggior incidenza in termini di attivazione di nuovi rapporti di lavoro. Emerge, tuttavia, che nell'area del Mezzogiorno (Sud e Isole) la quota di attivazioni con contratti temporanei raggiunge circa il 70% contro il 61% del Nord. L'area settentrionale è inoltre quella con la maggior percentuale di attivazioni a tempo indeterminato (19,6% vs 16% del Centro e Sud/Isole). I contratti parasubordinati, ovvero i contratti di collaborazione coordinata e continuativa che sebbene come caratteristica principale abbiano la posizione non subordinata del lavoratore mostrano un elevato grado di subordinazione,

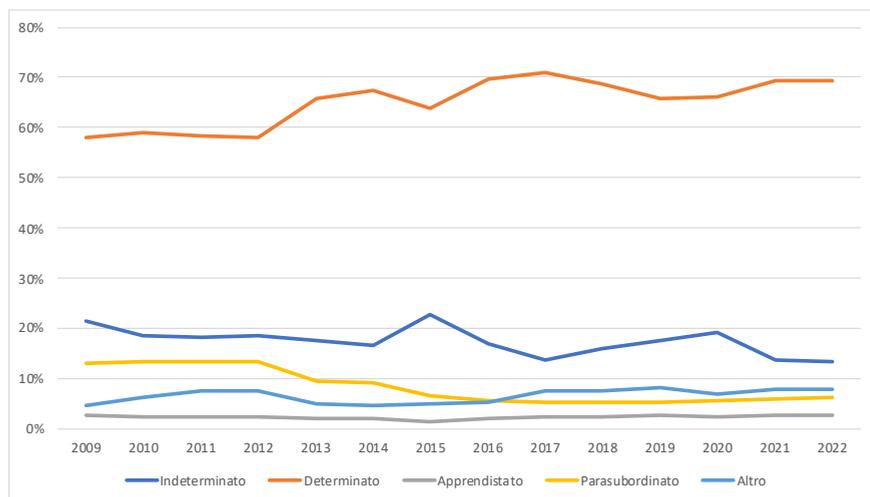
Lavoro non standard in crescita

Diversa incidenza su base territoriale e per attività produttiva



sembrano essere più adottati nelle regioni del Centro piuttosto che nelle altre aree geografiche (10,2% vs 7,6%).

Figura 1.28 Dinamica attivazioni rapporti di lavoro per tipo contratto. Anni 2009-2022



Note: la categoria 'Altro' comprende: contratto interinale, piattaforme (inserito a partire da gennaio 2020) e formazione. Applicazione pesi campionari.

Fonte: elaborazione Inapp su dati SISCO-MLPS, 2009-2022

In agricoltura
il 97,5%
dei contratti
è a tempo
determinato

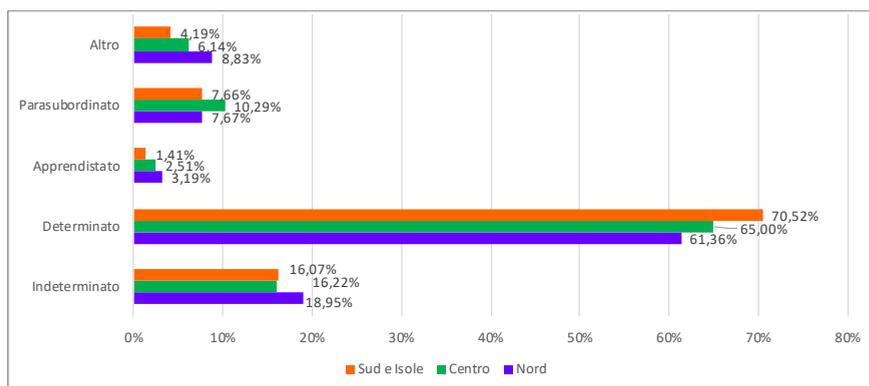
Con riferimento ai settori, la figura 1.30 suggerisce che nei settori dell'industria e dei servizi l'incidenza del contratto temporaneo è di circa il 61% mentre, nel settore dell'agricoltura/silvicoltura e pesca si raggiunge il picco di 97,5%. Parallelamente in questo settore è molto esigua la quota di contratti attivati a tempo indeterminato (1,2%). Rispetto alle altre forme atipiche di lavoro, parasubordinato e interinale, formazione o altro, il settore dei servizi è quello con la percentuale più alta per un totale di circa il 19%, e ciò può ascriversi alla tipologia di professione richiesta.

Donne
e part-time

Come nel caso del lavoro temporaneo, anche il lavoro part-time può rappresentare un valido strumento di incentivazione all'occupazione, sia dal lato della domanda che dell'offerta. Ciononostante, con il progressivo allargamento della platea dei soggetti interessati, questa forma di lavoro atipico rischia di diventare, in un contesto come quello italiano profondamente in evoluzione e con scarse opportunità di inserimento, una scelta obbligata per il lavoratore e soprattutto per la componente femminile. La figura 1.31 riporta la dinamica delle attivazioni dei rapporti di lavoro rispetto all'orario di lavoro e distinguendo tra uomini e donne. Dal 2009 al 2022 si è assistito a un progressivo aumento della quota delle attivazioni part-time con dei

picchi negli anni 2017 e 2018. In un'ottica di genere, se per gli uomini il divario tra full-time e part-time rimane ancora molto ampio e a favore della prima tipologia, lo stesso non vale per le donne.

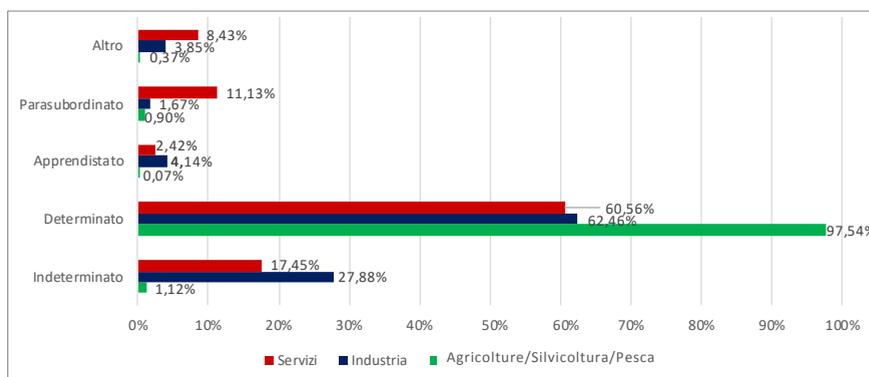
Figura 1.29 Distribuzione attivazioni rapporti di lavoro per tipo contratto e macroarea geografica¹⁹. Anni 2009-2022



Note: la categoria 'Altro' comprende: contratto interinale, piattaforme (inserito a partire da gennaio 2020) e formazione. Applicazione pesi campionari.

Fonte: elaborazione Inapp su dati SISCO-MLPS, 2009-2022

Figura 1.30 Distribuzione attivazioni rapporti di lavoro per tipo contratto e settore di attività. Anni 2009-2022



Note: la categoria 'Altro' comprende: contratto interinale, piattaforme (inserito a partire da gennaio 2020) e formazione. Applicazione pesi campionari.

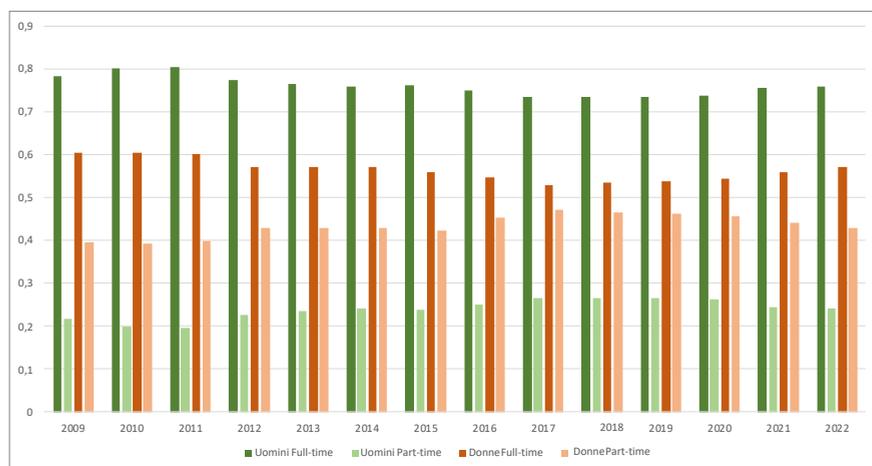
Fonte: elaborazione Inapp su dati SISCO-MLPS, 2009-2022

¹⁹ Si intende l'area geografica della sede in cui è svolta l'attività lavorativa.



Confrontando, infatti, i primi tre anni (2009-2011) del periodo preso in esame con gli ultimi tre (2020-2022) lo scarto tra attivazioni full-time e part-time per la componente femminile si è notevolmente ridotto: 20 punti percentuali vs 13 punti percentuali. Interessante è osservare come, durante il periodo della crisi finanziaria 2011-2015, il part-time sia cresciuto mentre durante la crisi post-pandemica (2021-2022) esso si sia lievemente ridotto come conseguenza, forse, delle nuove modalità organizzative e di lavoro messe in atto dalle imprese.

Figura 1.31 Dinamica attivazioni rapporti di lavoro per tipo orario e genere. Anni 2009-2022



Nota: applicazione pesi campionari.

Fonte: elaborazione Inapp su dati SISCO-MLPS, 2009-2022

Il lavoro
indipendente

Con l'obiettivo di analizzare più nel dettaglio la relazione tra qualità del lavoro e lavoro atipico, concentriamo ora l'attenzione sul lavoro formalmente autonomo ma che ha caratteristiche di subordinazione, le cui peculiarità possono essere meglio evidenziate nel confronto con il resto del lavoro indipendente. Nel complesso, il lavoro indipendente rappresenta un segmento piuttosto consistente del mercato del lavoro italiano: sul totale degli occupati nella media 2022, la quota degli indipendenti si attestava attorno al 21% a fronte del 14,5% della media UE27, seppure con una tendenza alla riduzione che solo nel corso del 2022 ha cominciato a rallentare.

I lavoratori indipendenti, soprattutto nella componente senza dipendenti, costituiscono un insieme eterogeneo di lavoratori che comprende anche figure ibride o atipiche, che lavorano in regime di parasubordinazione o con limitata autonomia,

come ad esempio i collaboratori, i lavoratori delle piattaforme²⁰ o altri lavoratori autonomi, spesso denominati 'falsi autonomi'.

A corredo quindi delle informazioni sulla dinamica tra le diverse componenti del mercato del lavoro illustrate nelle pagine precedenti, la V Indagine sulla Qualità del lavoro condotta dall'Inapp indica che i lavoratori autonomi in Italia sono 4,8 milioni, il 21,9% del totale degli occupati e tra questi i collaboratori sono circa 190 mila, il 4% del totale degli indipendenti, mentre gli autonomi 'in senso stretto' (composti da imprenditori, liberi professionisti e lavoratori in proprio) sono circa 4,5 milioni²¹. Tra i collaboratori oltre la metà è donna, a fronte del 29,4% degli autonomi in senso stretto; un terzo dei collaboratori ha tra 18 e 34 anni, rispetto ad appena il 13,9% tra gli autonomi in senso stretto. Anche in ragione della maggiore concentrazione di giovani, si registrano inoltre le incidenze più elevate di occupati con titolo terziario (33,7% a fronte del 24,8% del totale occupati), mentre gli autonomi in senso stretto presentano incidenze superiori alla media sia di laureati (27%) che di persone che non sono andate oltre la licenza media (32,8% a fronte del 29,6%). Nel confronto con i lavoratori dipendenti, gli indipendenti si caratterizzano, come è noto innanzitutto per orari di lavoro più lunghi e ritmi più intensi, caratteristiche che però contraddistinguono gli autonomi in senso stretto, considerato che il 57,4% dei collaboratori dichiara di lavorare part-time, con incidenze più elevate anche rispetto alla media dei dipendenti (tra cui il part-time si attesta al 20,7%, con un picco del 31% tra i dipendenti a termine): di contro quasi un autonomo in senso stretto su due dichiara di lavorare oltre 46 ore a settimana a fronte del 18% nel totale occupati. Gli autonomi in senso stretto presentano pertanto le incidenze più elevate di quanti dichiarano di sostenere un ritmo di lavoro elevato (39% a fronte del 22% circa dei collaboratori e 35,9% del complesso dei dipendenti), di trovarsi spesso a lavorare oltre l'orario di lavoro (41,3% rispetto al 22,3% del totale occupati) o di fronteggiare spesso tempi stretti o scadenze ravvicinate (tabella 1.10).

L'intensità lavorativa degli autonomi in senso stretto è compensata dalla maggiore libertà nella scelta del ritmo di lavoro: il 68,4% dichiara di poter decidere sempre la velocità con cui eseguire i propri compiti o determinare il ritmo di lavoro, a fronte del 41% dei collaboratori, del 30,5% dei dipendenti a tempo indeterminato e appena il 20,8% dei dipendenti a termine. Inoltre, l'81,8% degli autonomi in senso stretto può decidere con facilità quando fare una pausa, a fronte del 69,1%

Lavoratori
autonomi
e collaboratori

Gli orari di lavoro

²⁰ Dopo la Direttiva della Commissione europea del dicembre 2021 (<https://bit.ly/33WmcFR>). È attualmente in esame una nuova proposta, che dovrà essere discussa dal Parlamento europeo, che prevede, per i lavoratori delle piattaforme, la trasformazione in lavoratori subordinati qualora si riscontrino almeno tre su sette indizi di subordinazione.

²¹ Tra i lavoratori autonomi figurano anche i coadiuvanti familiari e soci di cooperativa che non sono considerati nella presente analisi e che costituiscono circa il 3% dei lavoratori indipendenti.



dei collaboratori e appena il 52% dei dipendenti a termine (tra i quali si rileva peraltro la quota più elevata di quanti dichiarano di non poter proprio decidere quando prendere una pausa, il 16,8% a fronte del 9% del totale occupati).

Tabella 1.10 Indicatori di qualità del lavoro per tipo di occupato (incidenze % su ciascuna tipologia)

	Dipendenti		Indipendenti*		Totale occupati
	A termine	Permanenti	Collaboratori	Autonomi in senso stretto	
Lavora spesso:					
Con tempi stretti o scadenze ravvicinate	20,7	27,6	19,2	37,3	28,5
Anche fuori dall'orario di lavoro	14,2	18,1	13,0	41,3	22,3
Può decidere quando fare una pausa:					
Sì, con facilità	52,0	66,1	69,1	81,8	67,7
No	16,8	9,8	10,7	1,9	9,0
Decide sempre:					
Le strategie e gli obiettivi da raggiungere	15,1	21,2	28,8	68,1	30,2
I metodi e le tecniche del suo lavoro	20,1	29,0	36,2	72,4	37,0
La programmazione delle sue attività	17,9	28,1	38,9	72,7	36,3
L'ordine delle mansioni/compiti	20,7	28,8	40,4	72,3	36,9
La velocità o i ritmi di lavoro	20,8	30,5	41,0	68,4	37,3
Nei prossimi 12 mesi potrebbe:					
Non avere più lavoro, suo malgrado	35,4	10,5	37,3	18,4	15,4
Subire una riduzione del guadagno	28,0	12,4	42,4	30,6	18,4
Il suo lavoro corrisponde alle sue aspirazioni	47,0	57,7	35,6	70,8	58,8

Nota: *al netto dei coadiuvanti familiari e soci di cooperativa.
Fonte: elaborazione Inapp su dati V Indagine Qualità del lavoro 2021

Orario,
retribuzioni
e stress

All'intensità del lavoro corrispondono livelli più elevati di stress, tanto che gli autonomi in senso stretto dichiarano nel 24,7% dei casi, di considerare sempre o per la maggior parte del tempo il proprio lavoro stressante (a fronte del

21% del totale occupati) e di trovare molto gravoso sia l'impegno mentale richiesto dal lavoro, sia il coinvolgimento psicologico/emotivo. A intensità lavorativa e a elevati livelli di impegno equivalgono, tuttavia, anche retribuzioni più elevate, mentre al ridotto carico di lavoro dei collaboratori corrispondono i proventi più bassi, con il 23,8% che dichiara di percepire fino a 700 euro mensili (a fronte del 2,3% nel totale occupati) e il 9,9% tra 700 e 1.100 euro. Ancora una volta la condizione dei collaboratori è simile a quella dei dipendenti a termine che nel 17,9% dei casi dichiarano retribuzioni fino a 1.100 euro (a fronte dell'8,5% del totale occupati).

Una prerogativa del lavoro indipendente è quella di presentare valori molto elevati negli indicatori di autonomia e controllo sul proprio lavoro (tabella 1.10), indicatori che precipitano su valori appena superiori a quelli della media dei dipendenti tra i collaboratori, fino a un minimo del 28,8% di quanti dichiarano di decidere sempre le strategie e gli obiettivi da raggiungere (rispetto al 68,1% degli autonomi in senso stretto). Tuttavia, circa 260 mila autonomi in senso stretto (tra il 5% e il 6% del totale indipendenti) dichiarano di non poter mai controllare almeno uno degli aspetti del proprio lavoro (e circa 140 mila dichiarano contestualmente di non poter decidere né l'ordine delle mansioni né le strategie e gli obiettivi da raggiungere), confermando l'esistenza, anche tra lavoratori in proprio e liberi professionisti, di figure con limitata autonomia, che secondo l'impostazione dell'ILO dovrebbero confluire nell'aggregato dei *dependent contractors*.

Autonomi
senza
autonomia:
i *dependent
contractors*

Tra i dipendenti, i lavoratori a termine presentano i livelli decisamente più contenuti di autonomia e controllo del lavoro, con circa otto punti percentuali di differenza rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato per ciascun indicatore, suggerendo quindi che alla condizione di instabilità e precarietà lavorativa sia associata anche una minore possibilità di incidere sui contenuti del lavoro.

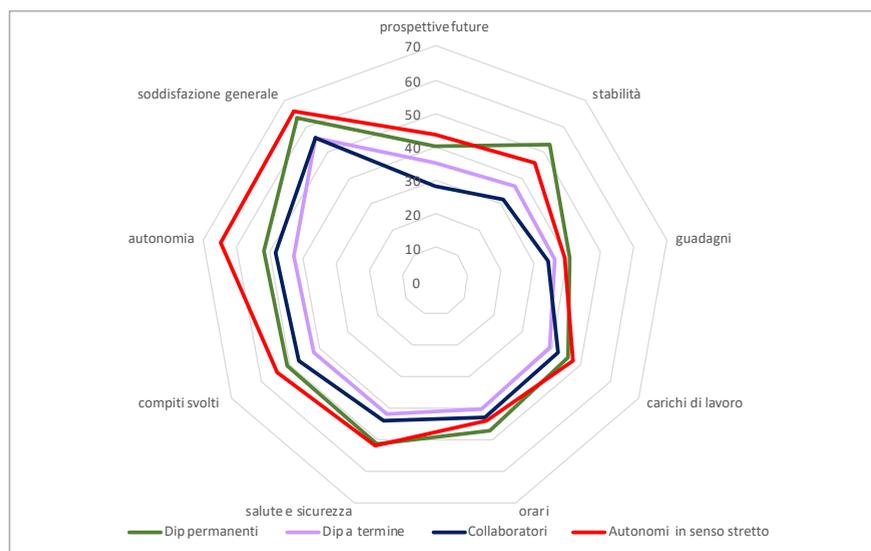
Un altro segnale di sofferenza diffuso tra i collaboratori è la corrispondenza tra aspettative e lavoro svolto: appena il 35,6% dei collaboratori dichiara che il proprio lavoro corrisponde alle proprie aspirazioni, una quota più contenuta anche di quella riscontrata presso i dipendenti a termine (47%) e quasi dimezzata rispetto a quella dichiarata dagli altri lavoratori autonomi (70,8%). Oltre al ridotto carico lavorativo e conseguente minor guadagno, i collaboratori – così come i dipendenti a termine – presentano anche livelli decisamente più elevati di insicurezza: nei 12 mesi successivi all'intervista il 37,3% dei collaboratori ritiene che potrebbe non avere più un lavoro (il 35,4% tra i dipendenti a termine) e il 42,4% ritiene che potrebbe subire una riduzione di stipendio (il 28% tra i dipendenti a termine). Tra gli autonomi in senso stretto, i livelli di insicurezza sono più contenuti ma comunque

Aspirazioni,
reddito e livello
di fiducia tra
i collaboratori



superiori a quelli dei dipendenti: in particolare il 30,6% ritiene che nei successivi 12 mesi potrebbe andare incontro a una riduzione del guadagno. Collaboratori e dipendenti a termine presentano, infine, i più bassi livelli di soddisfazione per i diversi aspetti del lavoro. Nella figura 1.32 sono riportate le quote di quanti si dichiarano molto soddisfatti (punteggio da 8 a 10 su una scala da 1 a 10) di diversi aspetti del lavoro e le aree corrispondenti ai collaboratori e dipendenti a termine sono le più ristrette. I collaboratori presentano i punteggi più bassi per la soddisfazione sulle prospettive future, la stabilità sul lavoro e i guadagni, i dipendenti a termine presentano i più bassi valori di soddisfazione per i carichi di lavoro, gli orari, la salute e sicurezza, i compiti svolti e l'autonomia. Gli autonomi in senso stretto presentano punteggi inferiori ai dipendenti a termine per la stabilità, gli orari e in parte anche per i guadagni.

Figura 1.32 Quota di occupati molto soddisfatti su alcuni aspetti del lavoro per tipologia lavorativa (%)



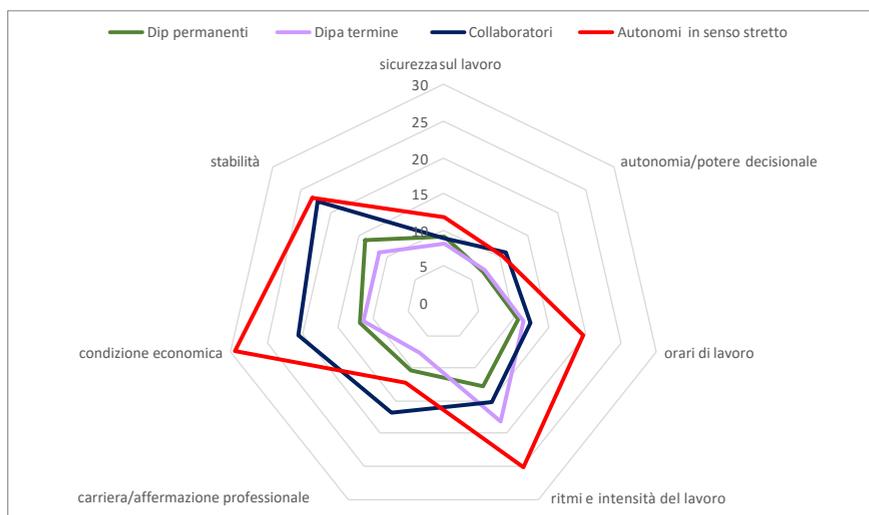
Fonte: elaborazione Inapp su dati V Indagine Qualità del lavoro 2021

Ambiti di insoddisfazione per tipologia contrattuale

A parte la soddisfazione generale, un'indicazione molto interessante che consente di leggere la soddisfazione in chiave diacronica deriva dal quesito in cui si chiede di indicare se, rispetto a quando si è iniziato a svolgere il lavoro corrente, vi siano aspetti che sono migliorati, peggiorati o rimasti uguali: in questo caso appare piuttosto critica anche la condizione degli autonomi

in senso stretto che, più delle altre categorie di lavoratori, probabilmente anche per via delle difficoltà riscontrate nella recente crisi pandemica, dichiarano peggioramenti nella propria condizione, specie dal punto di vista della condizione economica (si veda figura 1.33). Il 29,5% degli autonomi in senso stretto, ad esempio, dichiara un peggioramento della propria condizione a fronte del 15,2% del totale. L'unico aspetto in cui è superiore la quota di collaboratori a segnalare un peggioramento è quello relativo alle possibilità di crescita professionale (16,7% dei collaboratori rispetto al 9% del totale), a conferma della cosiddetta 'trappola della precarietà' cui sono esposti questi lavoratori.

Figura 1.33 Quota di occupati che dichiarano un peggioramento su alcuni aspetti del lavoro per tipologia (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati V Indagine Qualità del lavoro 2021

1.8 Luoghi e lavori, tra casa e co-working: le prospettive per le politiche a favore del ripopolamento delle aree interne

I modelli organizzativi incentrati sul lavoro a distanza hanno ripercussioni non solo sugli *outcomes* dell'impresa, ad esempio la produttività, o su quelli dei lavoratori, tra cui il benessere, ma implicano nuove prospettive anche per i contesti ambientali in cui l'attività lavorativa si esplicita. Possono avere significativi impatti per la stessa geografia socio-economica del Paese ad oggi caratterizzata da un forte squilibrio demografico che vede contrapporsi zone



congestionate e territori in grave contrazione demografica (Tantillo e Zucaro 2022). In relazione a tali dinamiche, è sorto, ad esempio, il fenomeno del *south working* (Militello e Mirabile 2022), ovvero la possibilità di lavorare da remoto per un'azienda del Nord o Centro Italia rimanendo però fisicamente all'interno del proprio territorio cioè il Sud. Di fatto il *south working* è una declinazione dello smart working che coinvolge tutti coloro che appartengono al Sud Italia. Svimez (2023) dimostra che il numero delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nelle regioni del Nord, che sono rientrati nelle proprie città di origine del Sud durante la fase dell'emergenza sanitaria, si avvicina a 45 mila. Un dato che, in realtà, sottostima fortemente i numeri reali, visto che l'indagine ha riguardato solo aziende con oltre 250 dipendenti. Peraltro, in controtendenza con gli annunci circa la scomparsa dell'ufficio, inteso come luogo fisico della prestazione lavorativa, si osserva invece una sua trasmutazione in soluzioni sempre più condivise, le quali convivono con l'iperluogo virtuale – compresa la sua declinazione più recente attraverso la realtà aumenta del metaverso – incidendo sul legame tra il lavoratore e il territorio (Zucaro 2023).

Il co-working:
uno spazio di
aggregazione
sociale

Tra i nuovi luoghi di lavoro, un modello che appare destinato sempre più a diffondersi è il co-working, che si afferma come spazio condiviso e polifunzionale di aggregazione sociale, da cui è possibile lavorare da remoto ma anche svolgere attività di interscambio, formative, ludiche e culturali.

Interessante evidenziare che in questi spazi ibridi espletano la propria attività non solo lavoratori dipendenti ma anche autonomi, sviluppando un'interazione sociale e lavorativa che può fungere da argine al rischio di isolamento, professionale e geografico. Secondo infatti la V Indagine sulla Qualità del lavoro dell'Inapp, tale rischio costituisce uno degli aspetti maggiormente critici sia per la popolazione lavorativa (quasi il 70%), che per i datori di lavoro (quasi il 50%).

Più in generale, si può affermare che le architetture e il design appaiono ridisegnarsi a valle di modelli organizzativi nuovi in un processo di reciproca contaminazione. Nella fase attuale sussisterebbero anche risorse da canalizzare nella strutturazione di questi innovativi spazi condivisi, attraverso l'utilizzo mirato del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Esemplificativo il progetto di co-working attivato da Poste Italiane in oltre duecento sedi dell'ente, disseminate su tutto il territorio nazionale, anche in luoghi generalmente non considerati dagli investitori del settore, perché non profittevoli (le cosiddette 'aree bianche'). Si aprono, così, scenari innovativi per la geografia del lavoro, che richiedono il necessario superamento sia quantitativo che qualitativo delle varie marginalità infrastrutturali e tecnologiche, anche in termini di competenze delle persone.

In tale contesto il lavoratore appare acquisire una libertà di scelta della propria 'dimensione spaziale' che spezza il vincolo di prossimità alla sede di lavoro (Corazza 2022). La scelta del luogo, rimessa alla lavoratrice e al lavoratore, può quindi determinare potenziali sviluppi per le cosiddette 'aree interne', ossia quelle aree distanti in modo significativo dai centri di offerta dei servizi essenziali, ma che presentano importanti risorse economiche che sono state oggetto di strategie di policy specifiche volte al tentarne la rivitalizzazione (Lucatelli *et al.* 2019). La Strategia nazionale per le aree interne con un complesso sistema di indicatori ha individuato, su base comunale, la prima volta nel 2014 e nuovamente nel 2022, l'effettiva accessibilità dei servizi di base, più segnatamente quelli scolastici, socio-sanitari e di trasporti, ridisegnando una mappa del Paese. I Comuni sono stati riclassificati in base quindi a categorie di appartenenza, in poli, poli intercomunali, aree di cintura, aree intermedie, periferiche e ultraperiferiche.

Possibilità di sviluppo delle aree interne

Queste ultime tre fattispecie sono quelle che sono state denominate aree interne e coincidono con le aree del Paese che più soffrono di un trend demografico negativo. Si tratta di circa 4.000 Comuni, abitati da circa 13,4 milioni di persone, poco meno del 60% del territorio nazionale.

Il tema del riequilibrio demografico del Paese è diventato centrale anche dopo l'emergenza pandemica durante la quale è emersa non solo la difficoltà di portare i servizi ai cittadini nelle aree periferiche, ma anche quella di fornirne di adeguati nelle aree congestionate, soffocate da una eccessiva pressione antropica e dall'aumento dei prezzi ben al di sopra di quello delle retribuzioni (Tantillo 2023). Per altro, a valere sul PNRR, sulle stesse aree interne insistono, sempre con la finalità di promuoverne il ripopolamento, il cosiddetto 'Bando Borghi' promosso dal Ministero della Cultura, con una dotazione di oltre 800 milioni di euro, e l'annunciato progetto 'Lavora nel mondo, vivi in Italia' finalizzato all'attrazione di lavoratori nomadi digitali per ripopolare i borghi italiani.

Le risorse del PNRR per il ripopolamento dei borghi

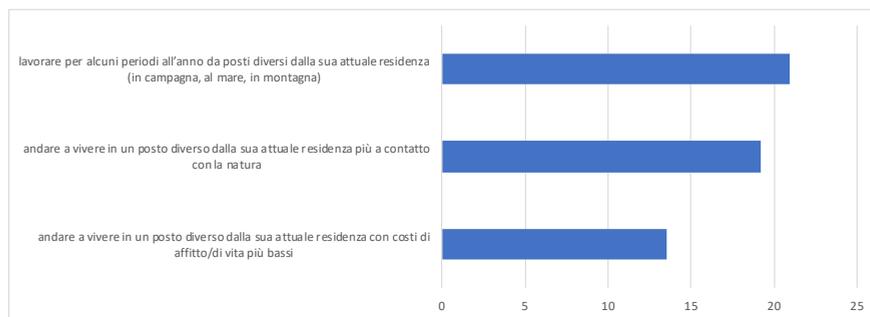
Per capire quali sono i desideri dei lavoratori rispetto alle possibilità di vita offerte dalle nuove configurazioni lavorative, nell'Indagine Inapp-PLUS 2022 è stato loro chiesto se, potendo svolgere lavoro da remoto e avendo pochi vincoli di presenza sul posto di lavoro, avrebbero potuto prendere in considerazione di andare a vivere in un posto diverso dalla loro residenza. I rispondenti potevano scegliere tra una delle seguenti opzioni: andare a vivere in un posto diverso dall'attuale residenza con costi di affitto/di vita più bassi o più a contatto con la natura, oppure lavorare solo per alcuni periodi all'anno da posti diversi. Nella figura 1.34 emerge che, rispetto alle altre due alternative, la possibilità di lavorare in un luogo diverso dalla propria residenza solo per alcuni periodi è l'ipotesi che riscontra maggiore consenso. Uno spostamento

Intenzione di spostarsi: dove e per quanto tempo



in un luogo con un costo di vita più basso è l'opzione meno preferita, probabilmente perché in questi luoghi vi è una scarsità di servizi offerti.

Figura 1.34 Quota di individui che, potendo lavorare da remoto, potrebbero prendere in considerazione un trasferimento definitivo o parziale in luoghi diversi dalla propria residenza (%)

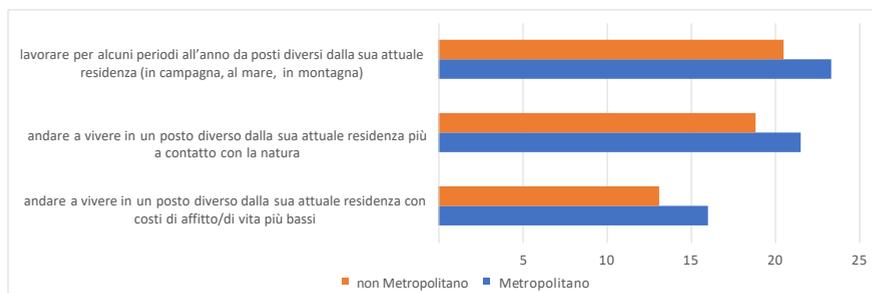


Fonte: elaborazione Inapp su dati Indagine Inapp-PLUS, 2022

Alcune piccole differenze si notano se distinguiamo tra Comuni metropolitani e non metropolitani (figura 1.35). Coloro che risiedono nelle grandi aree metropolitane sono, in media, maggiormente propensi a spostarsi e, in particolare, solo per alcuni periodi durante l'anno.

Altre analisi effettuate sui dati Inapp-PLUS 2022 suggeriscono che il desiderio di cambiamento sembra essere positivamente correlato con una situazione lavorativa poco stabile. Il reddito familiare sembra poi incidere sulle scelte e, come prevedibile, le famiglie che si trovano nelle classi più basse di reddito (fino a 1.000 euro e tra 1.000 e 1.500 euro) nutrono un maggior desiderio di spostarsi in luoghi con costi di vita più sostenibili e a contatto con la natura. Infine, la tipologia familiare che mostra una maggiore propensione al trasferimento è quella dei single, soprattutto se con figli.

Figura 1.35 Quota di individui che, potendo lavorare da remoto, potrebbero prendere in considerazione un trasferimento. Comuni metropolitani vs non metropolitani (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Indagine Inapp-PLUS, 2022

Box 1.1 Imprese e piattaforme digitali. Il caso delle piattaforme per la vendita di beni e servizi

Il Pilastro europeo dei diritti sociali riconosce un ampio diritto all'informazione in favore dei lavoratori (Principio n. 7) e, di conseguenza, si è ritenuto necessario aggiornare, con la cosiddetta direttiva sulle dichiarazioni scritte (Direttiva 2019/11521), l'*acquis* comunitario in materia. Come è noto (Inapp 2022), nel settore specifico del lavoro tramite piattaforma, è stata approvata una proposta di direttiva il cui contrastato processo di approvazione, dopo quasi due anni, non si è ancora concluso. Questa proposta non si occupa solo di assicurare la corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, ma soprattutto e giustamente di "garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità" del cosiddetto *Algorithmic management*. Si tratta della parte più originale della proposta perché introduce un apparato di tutele inedite volte, attraverso norme sostanziali e procedurali, a dischiudere il cd. Black box algoritmico, prevedendo profili di responsabilità (accountability) delle piattaforme nei confronti dei lavoratori. Proprio questa parte della proposta di direttiva, a dispetto della restante parte, di fatto ha subito, per così dire, un parziale processo di 'recepimento anticipato': infatti, il decreto legislativo con cui nell'agosto dello scorso anno (D.Lgs. n. 104/2022) è stata recepita la direttiva sulle dichiarazioni scritte, ricordata all'inizio, contiene specifiche disposizioni in tema di "obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati". Obblighi informativi aggiuntivi sono prescritti qualora il datore di lavoro/committente (il campo di applicazione si estende cioè anche al lavoro autonomo parasubordinato ed etero-organizzato) utilizzi, come prevede la proposta di direttiva, 'sistemi decisionali' o 'di monitoraggio' automatizzati. Ove questi sistemi siano in essere, preventivamente il datore/committente deve fornire alcune informazioni essenziali, che attengono alla loro architettura, gestione e controllo, e rispondere a uno specifico diritto di informativa e accesso (attivabile anche dalle rappresentanze sindacali). L'esistenza di questi sistemi, peraltro, incide anche sugli obblighi gravanti ai sensi della normativa in materia di trattamento dei dati (GDPR).



Inoltre, eventuali modifiche rispetto alle informazioni già fornite devono essere comunicate ai lavoratori almeno 24 ore prima, qualora comportino variazioni delle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa. Infine, il decreto legislativo dell'agosto 2022 chiarisce le modalità con cui il diritto alla informativa deve essere soddisfatto ("in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico"), nonché i titolari dello stesso (oltre al lavoratore, le RSA/RSU o sedi territoriali delle OO.SS. più rappresentative sul piano nazionale, il MLPS e l'INL). Tre questioni vanno sinteticamente rimarcate, a commento di questa disciplina. In primo luogo, il cosiddetto Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) ha di fatto ristretto il campo di applicazione di questa disciplina. Perché gli obblighi sussistano è ora necessario che i sistemi siano 'integralmente automatizzati', escludendo così quelli che in parte prevedano un intervento umano (non di tipo accessorio). Inoltre, va chiarito che gli obblighi informativi, fin dal testo originario, comunque non riguardano le informazioni coperte da segreto commerciale. Va da sé che questa esimente, particolarmente ampia, rischia di ridurre l'impatto della normativa. Infine, non può non essere sottolineato che nessuno spazio è concesso alla contrattazione collettiva per garantire la piena effettività di questo inedito apparato di tutela. Si tratta, per così dire, di un difetto d'origine (anche la proposta di direttiva non riconosce questo ruolo), seppure proprio la negoziazione collettiva potrebbe fare da volano all'ulteriore sviluppo dei corpi intermedi nel lavoro digitale.

Box 1.2 Imprese e piattaforme digitali. Il caso delle piattaforme per la vendita di beni e servizi

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati dall'emergere di un modello economico che vede al centro le piattaforme digitali. In uno scenario di questo tipo, la comprensione dei processi in atto sul piano economico e lavorativo passa senza dubbio attraverso una disamina delle piattaforme algoritmiche. Le piattaforme digitali rappresentano una categoria di soggetti economici che opera oggi in settori che vanno dalla pubblicità al commercio al dettaglio, dal turismo alla ristorazione, ai trasporti, avendo nell'estrazione e nella lavorazione dei dati l'elemento saliente della loro attività. Tra le piattaforme utilizzate dalle imprese vi sono sia location che web based Platform. Le imprese della ristorazione, ad esempio, utilizzano prevalentemente le location labour Platform, mentre quelle del turismo utilizzano sia piattaforme web based (transazione), sia location based (capital Platform - Airbnb). Nel corso del 2022 l'Inapp ha svolto un'indagine (Digital platform survey - DPS) che permette di misurare la relazione tra l'utilizzo delle piattaforme e le quote di mercato e l'organizzazione del lavoro, nei settori della ristorazione, del turismo e dei trasporti. Le prime elaborazioni sul dataset indicano che le imprese dei settori considerati che utilizzano le piattaforme digitali sono il 19,43%, pari a 58.092 delle 298.991 imprese operanti nel periodo osservato. Nel settore del turismo si registra la maggiore diffusione nell'utilizzo delle piattaforme digitali con una percentuale del 42,1%. In massima parte la diffusione dell'utilizzo delle piattaforme digitali tra le imprese risale al periodo 2014-2019 (57,4%), tuttavia nel solo biennio 2020-2022 ha stipulato un contratto con le piattaforme il 18,5% delle imprese. Nella ristorazione, il 44,7% delle imprese ha iniziato a utilizzare le piattaforme digitali per l'asporto dalla pandemia (+27,8% nel 2020). Il fatturato delle imprese che passa attraverso le piattaforme digitali rappresenta in media il 41,6% dei ricavi nel 2020 e il 42% nel 2021.

Le commissioni richieste dalle piattaforme digitali per l'intermediazione ammontano al 16,5% del transato (fatturato intermediato dalle piattaforme digitali) nel 2020, e al 16,7% nel 2021. I contratti stipulati dalle imprese utilizzatrici con le piattaforme si equidistribuiscono, complessivamente, tra quelli che prevedono una dipendenza dell'impresa dalla piattaforma per l'incasso dei pagamenti (46,8%) e quelli che contemplano l'incasso diretto da parte delle imprese (46,1%). Il potere di mercato delle piattaforme risulta particolarmente sbilanciato nel caso degli operatori turistici – che dichiarano, nel 73,6% dei casi, che le clausole “sono state stabilite unilateralmente dalla piattaforma” – e nel caso dei ristoratori (64,5%). Dall'osservazione dei dati relativi alla rilevazione di sistemi di 'rating commerciale', che comportano potenziali rischi reputazionali, risulta che al 23% delle imprese è “capitato di perdere clienti a causa di disservizi da imputare a una delle piattaforme con cui lavora”. Con le piattaforme le imprese accrescono la quota di mercato e ampliano l'offerta per il consumatore, ma l'indagine rivela anche come spesso le condizioni contrattuali derivano dall'imposizione di clausole unilaterali da parte delle piattaforme. Queste, infatti, non sono un luogo di intermediazione neutro, ma un'infrastruttura in grado di regolare il mercato in cui opera.

1.9 Tendenze demografiche e mercato del lavoro

Tutto quanto discusso fino a questo momento non può prescindere da un aspetto fondamentale, ossia quello demografico. Per comprendere appieno le dinamiche del mercato del lavoro si rende infatti necessaria un'analisi attenta e approfondita della popolazione sotto il profilo demografico.

Come è noto, oltre a quantificare l'entità demografica di una popolazione in un dato periodo e territorio, è spesso utile dar conto della sua struttura perché, come si può facilmente desumere dalle analisi condotte, molti aspetti della vita sociale e il comportamento economico degli individui sono strettamente connessi con l'età. La transizione demografica ha modificato irreversibilmente il rapporto tra le generazioni e la struttura della popolazione vigente nel passato.

Se immaginiamo di rappresentare una popolazione attraverso una piramide per età, la diminuzione delle nascite ha comportato una progressiva riduzione della base mentre l'aumento della longevità non solo ha provocato un ampliamento del vertice, ma lo ha spostato sempre più in alto (Rosina e De Rose 2014). Tutto ciò premesso, occorre ricordare che gli individui consumano durante tutto l'arco della propria esistenza, ma sono produttivi solo in un intervallo temporale relativamente ristretto. La fase di maggiore produttività viene convenzionalmente individuata come quella dei giovani-adulti di età compresa tra i 19 e 39 anni, mentre la popolazione in età lavorativa include gli individui fino a 64 anni. Nell'infanzia o durante la vecchiaia, gli individui consumano risorse prodotte da altri o accumulate negli anni precedenti. Pertanto, i crescenti squilibri nei rapporti tra genera-



zioni non solo ha ricadute nella composizione della forza lavoro, ma anche sulla produttività complessiva del sistema economico. Grazie all'utilizzo di due indicatori siamo in grado di mettere in relazione la dinamica della popolazione con alcune probabili conseguenze sul mercato del lavoro. Il primo indicatore, chiamato Indice di struttura, mette in evidenza il processo di invecchiamento in atto nella popolazione in età lavorativa. Esso è dato dal rapporto tra la popolazione in età attiva più anziana (40 e 64 anni) e quella maggiormente produttiva di età compresa tra 19 e 39 anni. Lo stesso indicatore è stato calcolato anche sulla sola forza lavoro occupata. Il secondo indicatore, noto come Indice di ricambio, confronta la numerosità di coloro che stanno per uscire dalla vita attiva (60-64 anni) con quelli che vi stanno per entrare (15-19 anni).

Il progressivo
invecchiamento
della
popolazione

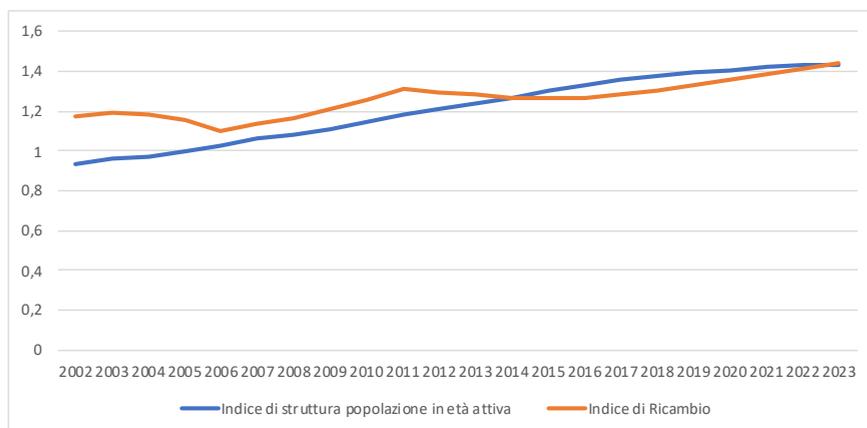
La figura 1.36 mostra il forte e costante processo di invecchiamento in atto nella popolazione in età attiva. Infatti, mentre nel 2002 ogni 1.000 persone che avevano un'età compresa tra 19 e 39 ce n'erano poco più di 900 aventi 40-64 anni, nel 2023 quest'ultimo valore ha superato le 1.400 unità. L'indice di ricambio conferma il trend negativo: nel 2005 l'indice si avvicinava all'unità (per ogni 998 individui che si apprestavano a uscire dalle forze lavoro c'erano 1.000 giovani a rimpiazzarli), mentre attualmente il rapporto è di circa 1.400 su 1.000. Concentrandoci sugli occupati, l'indice di struttura suggerisce una situazione ben più negativa: ogni 1.000 lavoratori di 19-39 anni ci sono ben 1.900 lavoratori adulti-anziani.

Sardegna, Liguria
e Lazio le regioni
con più anziani

Declinando il precedente indicatore per regione di residenza e settore dei lavoratori (tabella 1.11), le regioni che hanno una struttura per età degli occupati più anziana sono la Sardegna, la Liguria e il Lazio, con rapporto superiore ai due lavoratori anziani ogni lavoratore giovane-adulto. Le regioni con gli occupati mediamente più giovani sono il Trentino-Alto Adige, la Campania e la Lombardia. Rispetto al settore si osserva che: il settore che di gran lunga ha i lavoratori più anziani è quello della Pubblica amministrazione (3,9 lavoratori anziani ogni lavoratore giovane), seguito dal settore finanziario e assicurativo. Ulteriori analisi (non riportate in tabella) mostrano che il gruppo professionale con il più alto grado di invecchiamento è quello dei legislatori, imprenditori e alta dirigenza, seguito poi dalle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.

Indice di
invecchiamento
più elevato tra
i dirigenti

Figura 1.36 Indice di struttura della popolazione attiva e indice di ricambio. Anni 2002-2023



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat, 2022-2023

Tabella 1.11 Indice di struttura della popolazione occupata per regione e settore economico

Regioni	Indice di struttura	Settori	Indice di struttura
Sardegna	2,18	Amministrazione pubblica e difesa	2,18
Liguria	2,13	Attività finanziarie e assicurative	2,13
Lazio	2,06	Istruzione, sanità e altri servizi sociali	2,06
Friuli-Venezia Giulia	2,01	Costruzioni	2,01
Basilicata	2,00	Altri servizi collettivi e personali	2,00
Umbria	2,00	Trasporto e magazzinaggio	2,00
Abruzzo	1,99	Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,99
Toscana	1,99	Industria in senso stretto	1,99
Valle d'Aosta	1,98	Attività immobiliari, servizi alle imprese	1,98
Piemonte	1,98	Commercio	1,98
Sicilia	1,96	Servizi di informazione e comunicazione	1,96
Marche	1,94	Alberghi e ristoranti	1,94
Calabria	1,93		
Molise	1,92		
Emilia-Romagna	1,91		

Segue

segue **Tabella 1.11**

Regioni	Indice di struttura	Settori	Indice di struttura
Puglia	1,83		
Veneto	1,81		
Lombardia	1,78		
Campania	1,77		
Trentino-Alto Adige	1,60		

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat, 2022

I risultati precedenti mostrano inequivocabilmente un evidente problema di invecchiamento della forza lavoro e gli indicatori costruiti sulla base dall'attuale struttura di popolazione lasciano presagire un ulteriore peggioramento. Al fine di verificare se il numero di entrate previste dalle imprese per sostituzione di personale fuoriuscito per pensionamento, declinato per area geografica della sede legale dell'impresa e titolo di studio dei lavoratori, abbia un sufficiente bacino da cui attingere nelle forze di lavoro potenziali e nei disoccupati, viene proposto un indicatore di derivazione che rapporta le due quantità sopra descritte. La tabella 1.12 mette in evidenza che in alcune aree e per alcuni titoli di studio richiesti esiste una carenza molto forte (per ogni disoccupato e/o componente la forza lavoro potenziale laureato ne servirebbero rispettivamente 1,42 nel Nord-Ovest con le stesse caratteristiche e 1,34 nel Nord-Est). Situazione altrettanto critica per i diplomati 2-3 anni, sempre nel Nord, con le entrate previste per sostituzione che superano abbondantemente l'offerta di lavoro disponibile (1,53 nel Nord-Ovest e 2,17 nel Nord-Est).

Tabella 1.12 Entrate per sostituzione previste rapportate ai disoccupati e forze di lavoro potenziali per area geografica di residenza e titolo di studio

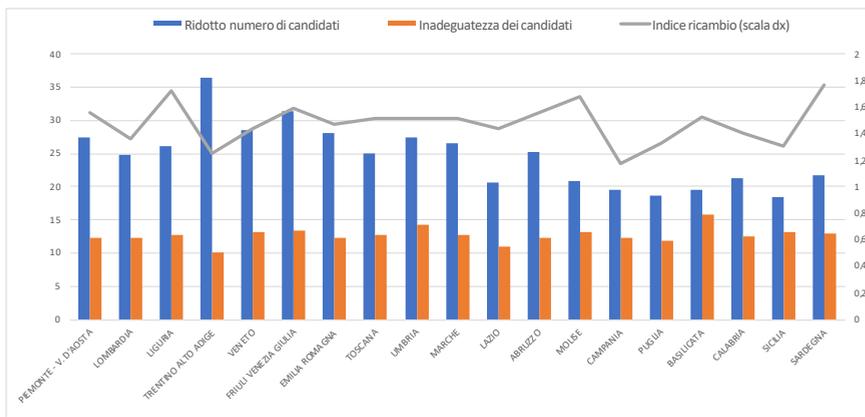
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno
Fino alla scuola dell'obbligo	0,71	1,06	0,60	0,14
Diploma 2-3 anni	1,53	2,17	1,38	0,95
Diploma 5 anni e IFTS	0,96	1,00	0,42	0,19
Titoli universitari	1,42	1,34	0,64	0,40

Fonte: elaborazione Inapp su dati Unioncamere-Anpal, Sistema informativo Excelsior 2022 e Istat 2022

Se mettiamo inoltre a confronto la difficoltà che le imprese sopportano nel reperire nuovi candidati con l'indice di ricambio della popolazione (figura 1.37), osserviamo che, al netto della regione Trentino-Alto Adige, un valore elevato dell'indicatore è, almeno in parte, accompagnato a un alto livello di difficoltà di reperimento di nuovo personale. Tale risultato suggerisce che i fattori demografici stanno giocando un ruolo importante nel determinare l'entità del *labour shortage*.

La difficoltà a reperire personale

Figura 1.37 Indice di ricambio e difficoltà di reperimento di nuovo personale



Fonte: elaborazione Inapp su dati Unioncamere-Anpal, Sistema informativo Excelsior 2022 e Istat 2022

Da tutte le precedenti considerazioni, appare evidente che per evitare possibili difficoltà di reperimento del personale occorrerebbe aumentare l'offerta di lavoro nell'immediato, incrementando, ad esempio, il tasso di occupazione femminile, cercando di attrarre forza lavoro qualificata dall'estero, o attraverso il rientro di giovani andati a lavorare fuori dall'Italia. Andrebbero, inoltre, potenziate misure atte a riattivare quelle fasce di popolazione attualmente escluse dalle forze di lavoro (NEET). Soprattutto per le richieste delle imprese di diplomati con 2-3 anni di esperienza, occorrerebbe limitare la dispersione scolastica. Poiché gli indici di struttura hanno evidenziato il forte invecchiamento degli occupati, occorrerebbe elaborare ulteriori interventi di policy per rendere maggiormente sostenibile il rapporto tra anziani inattivi e occupati, nonché migliorare la qualità della vita, l'occupabilità e la produttività dei lavoratori più anziani, favorendo misure di invecchiamento attivo (*active ageing*).

Possibili misure per aumentare l'offerta di lavoro



Focus - Dallo smart working alla riduzione dell'orario di lavoro: prime analisi di un cambiamento in corso

Le diverse modalità di organizzazione del tempo di lavoro incidono su fondamentali variabili: l'occupazione, le retribuzioni, la produttività, il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Nel'ultimo triennio si è verificata una vertiginosa accelerazione di alcuni processi in corso.

Il lavoro da remoto è stato la prima risposta necessaria e la relativa sperimentazione su larga scala da una parte ha aperto prospettive, dall'altra ha acuito alcune criticità anche in ragione di una implementazione del modello organizzativo non in modalità smart, ma come mera remotizzazione del lavoro sulla scia dell'urgenza (Zucaro 2022b). Superata la fase emergenziale più critica, il dibattito si è focalizzato su ulteriori nuove ipotesi organizzative, in particolare su forme di rimodulazione dell'orario di lavoro a parità di salario, anche in virtù dell'esperienza maturata sul Fondo nuove competenze²². In letteratura sono state identificate tre possibili ipotesi. La prima prevede il mantenimento dell'orario di lavoro contrattuale,

concentrato su quattro giorni invece che cinque. Pertanto, l'orario di lavoro consta di 9 o 10 ore al giorno.

Nella seconda tipologia l'orario distribuito su quattro giorni viene ridotto complessivamente di quattro ore, con conseguente riduzione della retribuzione. L'orario viene, quindi, fissato a 32 ore settimanali e porterebbe a una riduzione di 1/5 della retribuzione. Tale formulazione appare contigua al part-time che, come noto, da forma di flessibilità lavorativa 'positiva' si è tradotta in un ulteriore elemento di segregazione della componente femminile nel mercato del lavoro. Infine, la terza ipotesi prevede una riduzione di orario, con mantenimento della medesima distribuzione settimanale a parità di salario. Vengono pertanto previsti 3 giorni di riposo settimanale. Tale proposta richiederebbe una necessaria compensazione correlata all'aumento della produttività. Tuttavia, come sembrano dimostrare i primi studi sulle sperimentazioni a livello internazionale²³, le analisi presen-

²² Policy introdotta con il D.L. n. 34/2020 e s.m.i, che potrebbe definirsi una misura di politica attiva ibrida, in quanto si contraddistingue anche come una forma di sostegno all'impresa, alternativa ai più consueti ammortizzatori sociali (Zucaro 2022a). Interessante rilevare che il Decreto interministeriale del 22 settembre 2022 ha previsto una premialità per le aziende che intraprendono percorsi di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, attraverso la contrattazione decentrata.

²³ Tra questi figura la più grande sperimentazione a livello mondiale realizzata nel Regno Unito che comprende 61 imprese e circa 2.900 lavoratori (giugno-dicembre 2022). Si veda *Autonomy Research* (2023). Per quanto riguarda il settore pubblico si riportano gli effetti positivi della settimana corta sulla produttività nello studio islandese a cura di Jóhannesson e Víkingssdóttir (2018). Per una disamina di alcune criticità sul tema si rimanda a Durante (2022).

tano risultati non convergenti e soprattutto si verifica, al momento, una difficoltà di misurazione del fenomeno (Deidda e Menegatti 2023).

Come già accaduto per lo smart working, anche nel caso di questa nuova modalità organizzativa le sperimentazioni hanno avuto avvio attraverso la contrattazione collettiva decentrata, aziendale in particolare.

La sperimentazione che risulta al momento implementata in Italia è quella che prevede il mantenimento dello stesso orario a parità di retribuzione, agendo solo sull'articolazione settimanale, la cd. settimana corta.

La contrattazione collettiva, anche dietro lo stimolo di alcune esperienze comparate, ha proposto dei tentativi di risposta, in merito ai quali si delineeranno prospettive di analisi. Tra questi figurano i contratti aziendali di Banca Intesa, Sasol, Lavazza, Velvet e Bitpanda. Ciò che si riscontra dalle prime evidenze è la previsione della settimana corta affiancata allo smart working. A livello normativo non sussiste una cornice di riferimento, ma da un'analisi effettuata si è verificato che sono state presentate nella legislatura precedente, e in quella corrente, diverse proposte di legge che sono al momento giacenti.



Focus - Previsioni di occupazione per professioni 2022-2027²⁴



Tra il 2022 e il 2027, per la quasi totalità delle classi professionali la domanda totale di lavoro sarà prevalentemente determinata da una domanda di tipo aggiuntivo (nuovi posti di lavoro) piuttosto che da una domanda di tipo sostitutivo (per rimpiazzare i lavoratori che escono dal mercato del lavoro). Si prospetta un incremento pari a 747 mila individui, che corrisponde a un'espansione dello 0,6% in media all'anno e che consentirà allo stock di occupati di sfiorare i 26 milioni e 500 mila di persone a fine periodo. Nel quinquennio in esame mostrano un profilo di crescita migliore le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, il gruppo 'legislatori, imprenditori e alta dirigenza' e le 'professioni tecniche'. All'estremo opposto si colloca il gruppo 'artigiani, operai specializzati e agricoltori', caratterizzato da una leggera riduzione della domanda, e le 'professioni esecutive nel lavoro d'ufficio' (tabella 1.13).

Le professioni più dinamiche²⁵

Le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi dovrebbero mostrare, nei prossimi cinque anni, un aumento in termini percentuali del 6,9%, per un totale di circa 350 mila addetti in più. A trainare la crescita del gruppo saranno le professioni dei servizi alla persona e, in particolare, dell'assistenza qualificata, riflesso della tendenza all'invecchiamento della popolazione, ma anche, come lascito della pandemia, di una maggiore attenzione alla cura della salute. A sostenere la domanda delle professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi concorrono, inoltre, la ripresa generalizzata del terziario e il consolidamento del recupero del turismo. Le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione dovrebbero continuare a crescere anche nei prossimi cinque anni, registrando un incremento complessivo del 4,9%, pari a oltre 181 mila unità in più.

²⁴ Risultati dell'esercizio di previsione, condotto dall'Inapp in collaborazione con Prometeia (aprile 2023) e costruito sul modello Prometeia adattato agli obiettivi conoscitivi dell'Inapp. La base informativa che alimenta il modello si fonda sulle statistiche ufficiali (Eurostat e Istat). Obiettivo del lavoro risiede nel delineare uno scenario di medio termine sull'economia e sul mercato del lavoro a livello nazionale e regionale, declinato per settore e professione. Gli esiti alimentano il versante quantitativo e previsionale del Portale Professioni dell'Inapp, mettendo a disposizione degli stakeholder coinvolti un ampio patrimonio informativo utile anche per impostare scelte di policy.

²⁵ Nel focus è stata esclusa la categoria 'legislatori, imprenditori e alta dirigenza' che, pur caratterizzata da un buon profilo di crescita attesa, riveste un peso relativamente modesto sul totale degli occupati.

Tabella 1.13 **Previsioni di occupazione al 2027 per i 9 grandi gruppi professionali**

	Grandi gruppi professionali	Occupati 2022	Occupati 2027
1	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	653.365	676.386
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3.707.895	3.889.509
3	Professioni tecniche	4.545.073	4.668.745
4	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	2.806.102	2.822.709
5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	5.021.536	5.371.834
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3.603.232	3.565.138
7	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	1.923.903	1.960.653
8	Professioni non qualificate	3.230.019	3.294.776
9	Forze armate	239.732	228.794
	Totale	25.730.858	26.478.543

Fonte: modello Inapp-Prometeia su serie storiche di fonte Istat e Rilevazione continua delle forze di lavoro (RCFL), 2022-2027

Si confermano alcuni elementi strutturali dell'occupazione italiana, caratterizzata, anche nell'orizzonte di previsione, da un'incidenza particolarmente rilevante di specialisti della formazione e della ricerca (docenti di tutti i livelli e ricercatori) e da specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali. Parallelamente, rivestono un peso più modesto gli esperti in ambito scientifico-tecnologico e delle scienze della vita. Gli specialisti ICT sono caratterizzati da una crescita intensa della domanda aggiuntiva. Tale incremento proviene per il 70% dai comparti dei servizi più affini (servizi di informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative e attività professionali, scientifiche e tecniche), ma è rilevante anche il contributo della meccanica. Anche gli

specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali mostrano una crescita relativamente sostenuta della domanda aggiuntiva. Si tratta di una categoria professionale molto eterogenea che spazia da esperti in materie giuridiche a specialisti di economia e gestione, a esperti di psicologia fino a specialisti dell'ambito letterario-artistico. All'interno di tale categoria, è però il gruppo degli specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie a offrire il maggiore contributo alla crescita. Del resto, la domanda di tali professioni nella maggior parte dei settori manifatturieri è riconducibile alla necessità di affiancare, alla transizione green e digitale dei processi produttivi, cambiamenti di tipo organizzativo-gestionale o modifiche dal lato della comunicazione.



Così come per le professioni intellettuali, anche per le professioni tecniche è previsto per i prossimi anni un incremento occupazionale di circa 123 mila addetti in più, pari a un incremento percentuale del 2,7%. Al loro interno un ruolo primario è svolto dalle professioni in campo scientifico, ingegneristico e della produzione, richieste in maniera trasversale dall'industria manifatturiera (dall'elettrotecnica ai prodotti in metallo, dall'agro-alimentare al tessile e abbigliamento, solo per citare quelli in cui il contributo alla crescita è più rilevante). La domanda aggiuntiva di professioni tecniche è supportata anche dai tecnici della salute, a ulteriore conferma della centralità del tema dell'invecchiamento e dell'assistenza sanitaria. Si riducono, invece, gli occupati nell'area amministrativo-gestionale e nelle attività finanziarie e commerciali. È interessante notare che la categoria professionale simile ma più qualificata è caratterizzata da un aumento, suggerendo un upgrading dell'occupazione.

Le professioni meno dinamiche

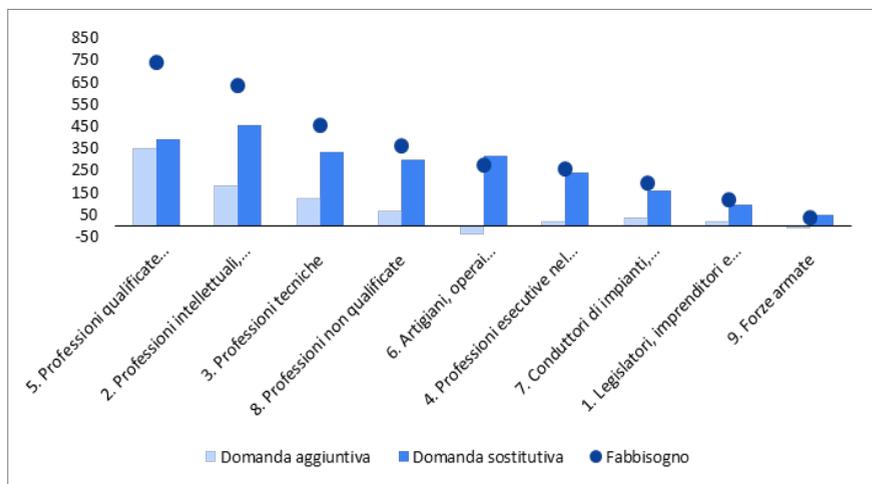
Per le professioni impiegate, nel periodo 2022-2027, si dovrebbe rilevare un lieve aumento degli occupati (0,6%), pari a circa 16 mila unità di lavoro. La scarsa dinamicità occupazionale è riconducibile all'accelerazione dei processi di automazione e digitalizzazione. In particolare, all'interno della categoria, si prevede per gli addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria e per gli addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione una flessione della domanda attorno all'1%.

Per il grande gruppo degli artigiani, operai specializzati e agricoltori si prevede una riduzione degli occupati di circa 38 mila addetti pari a una flessione dell'1,0%. La crescita della

domanda è riconducibile soprattutto al comparto dell'edilizia ma anche, in misura minore, alla ripresa delle attività industriali. Sebbene nel quinquennio sia atteso un ripiegamento per la maggior parte dei profili della categoria, i livelli si manterranno relativamente elevati, a conferma che, pur trattandosi di professioni meno qualificate nella scala della classificazione, l'industria italiana non è ancora pronta a ridurre la domanda di tali competenze in misura consistente.

Come è stato già accennato, la domanda sostitutiva è quella componente (per definizione sempre positiva) determinata dalla necessità di sostituire gli addetti in uscita per pensionamenti, mobilità occupazionale, migrazioni o mortalità. Il fabbisogno di occupati si ottiene come somma delle due componenti della domanda. Dalla figura 1.38 emerge che non solo in termini di domanda aggiuntiva, ma anche di fabbisogno, le categorie maggiormente richieste saranno le professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi, le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e le professioni tecniche. Si nota, inoltre, come, pur essendo la domanda sostitutiva sempre prevalente, le due componenti contribuiscano al fabbisogno in maniera relativamente eterogenea tra le diverse classi. Nelle professioni qualificate, nelle attività commerciali e nei servizi, ad esempio, domanda aggiuntiva e domanda sostitutiva offrono alla formazione del fabbisogno un contributo di entità simile, mentre nel caso delle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, a fronte di una domanda aggiuntiva molto modesta, la domanda di sostituzione è la componente preponderante del fabbisogno.

Figura 1.38 Domanda aggiuntiva, sostitutiva e fabbisogno per grande gruppo professionale (1° digit, cumulato 2022-2027, migliaia di occupati)



Fonte: modello Inapp-Prometeia su serie storiche di fonte Istat e Rilevazione continua delle forze di lavoro (RCFL), 2022-2027





Conclusioni

La fase di ripresa post-pandemica, resa possibile grazie anche alle misure espansive e di tutela dell'occupazione, sembra non essere stata in grado di colmare alcuni svantaggi di cui l'economia italiana soffre ormai da decenni. Dopo il rimbalzo del tasso di crescita del PIL misurato a fine 2022, le stime elaborate dalle principali istituzioni nazionali e internazionali suggeriscono, infatti, una frenata delle attività economiche. Tale frenata è da ascrivere al forte aumento dei prezzi e alla decisione di aumentare i tassi di interesse per raffreddare l'inflazione, con conseguente riduzione di investimenti, consumi e domanda aggregata. Il PIL reale non riesce a tenere il passo del PIL nominale, mentre il potere d'acquisto delle famiglie si è ridotto. Ciò avviene nonostante una sostanziale invarianza della quota salari calcolata sul PIL.

Il confronto internazionale descritto nelle pagine iniziali di questo capitolo mette in luce la necessità di riconsiderare l'equilibrio tra i livelli e le dinamiche del ricorso all'input di lavoro e, in particolare, le determinanti della struttura delle retribuzioni in relazione all'aumento dell'inflazione, al ciclo economico e, sebbene anch'essa mostri una contenuta crescita, alla produttività. I fattori di cui tener conto sono molteplici e tra questi deve avere uno spazio importante il sistema della contrattazione collettiva di primo e secondo livello, e più in generale, quello delle relazioni industriali.

Analizzando nel dettaglio le caratteristiche dell'occupazione italiana emerge, inoltre, un mercato del lavoro che, nonostante le opportunità generate dalla ripresa post-pandemica, continua ad essere in sofferenza: si osserva ancora un basso tasso di occupazione femminile, un'essenziale terziarizzazione dell'economia, un elevato ricorso a forme contrattuali atipiche e una crescente volontà dei lavoratori di ricollocarsi per ottenere migliori condizioni di lavoro e retributive. L'organizzazione e la qualità del lavoro sembrano inoltre basarsi su un approccio non in linea con le trasformazioni, digitale in primis, cui il sistema economico è soggetto. A queste caratteristiche si va ad aggiungere un evidente problema di invecchiamento della forza lavoro italiana, soprattutto in alcuni territori e per alcuni settori produttivi. Gli indicatori costruiti sulla base dall'attuale struttura di popolazione lasciano presagire un ulteriore peggioramento anche in relazione al problema del *labour shortage*. Le analisi predittive presentate nel Focus *Previsioni di occupazione per professioni 2022-2027* suggeriscono, che i prossimi quattro anni saranno caratterizzati da un aumento della domanda di lavoro, domanda che sarà prevalentemente di tipo aggiuntivo e che riguarderà soprattutto le professioni intellettuali, tecniche e qualificate. Tuttavia, se a tale aumento non dovesse corrispondere un incremento dell'offerta di lavoro tale da coprire il fabbisogno espresso dalle imprese, il fenomeno del *labour shortage* è destinato a peggiorare.

La potenziale espansione occupazionale potrà realizzarsi solo se verrà adottata un'efficace ed efficiente programmazione sia dell'orientamento e dell'offerta formativa che, più in generale, delle politiche attive del lavoro. Nell'ambito di queste ultime, ancora troppo scarso risulta il ruolo rivestito dalla formazione, che rappresenta un elemento critico in un'Italia caratterizzata da: bassi livelli di istruzione, crescente povertà educativa e disuguaglianza, e uno storico e sempre più ampio *mismatch* tra domanda e offerta di competenze e lavoro. In questo contesto, e tenendo conto delle tre principali dinamiche (digitale, verde e demografica) che influenzeranno tutte le economie nel prossimo futuro, l'Italia, per diventare un Paese più dinamico, innovativo e inclusivo, oltre a sfruttare a pieno le risorse messe a disposizione dal PNRR, dovrà effettuare interventi e adottare politiche con un orizzonte temporale più ampio del Piano stesso. Politiche come ad esempio quelle per lo sviluppo e la valorizzazione del capitale umano, che abbiano come scopo favorire la capacità produttiva e la competitività italiana, il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, l'equità e l'inclusione delle categorie più svantaggiate nel mercato del lavoro.



Bibliografia

- Autonomy Research (2023), *The Results are in: the UK's four-day week pilot. February 2023*, Crookham Village, Autonomy Research Ltd
- Canal T., Gualtieri V., Luppi M. (2023), *Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria*, Inapp Working Paper n.97, Roma, Inapp
- Canal T., Luppi M. (2022), *Le imprese nell'emergenza. Caratteristiche, comportamenti e scelte organizzative*, Inapp Working Paper n.93, Roma, Inapp
- 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
- Corazza L. (2022), Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia, *Lavoro e diritto*, XXXVI, n.2, pp.431-448
- De Paola M., Lattanzio S. (2023), *Parental Labor Market Penalties During Two Years of COVID-19*, Questioni di Economia e Finanza n.749, Roma, Banca d'Italia
- Deidda M., Menegatti V. (2023), *Riduzione dell'orario settimanale di lavoro. Ricognizione comparativa delle sperimentazioni realizzate*, Inapp Working Paper n.96, Roma, Inapp <<https://bitly.ws/Wnfj>>
- Deidda M., Manente F., Marocco M., Resce M. (2023), Il difficile percorso di crescita dei salari in Italia, *Sinapsi*, XIII, n.2, pp.76-97
- Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M. (2020), Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19, *Review of Economics of the Household*, 18, n.4, pp.1001-1017
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. (2020), Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo, in Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, Roma, Istat, pp.81-92
- Durante F. (2022), *Lavorare meno, vivere meglio. Appunti sulla riduzione dell'orario di lavoro per una società migliore e una diversa economia*, Roma, Futura
- Eurofound (2023), *Living and working in Europe 2022*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound (2021), *Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID-19 pandemic*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound (2015), *New forms of employment*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound (2014), *Changes to wage-setting mechanism in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime*, Dublin, Eurofound <<https://bitly.ws/WnrM>>
- Filippi M., Marocco M., Quaranta R., Scicchitano S. (2021), La domanda di lavoro discontinuo nei dati amministrativi: dal 2009 al Covid-19, *Economia & Lavoro*, LV, n.2, pp.105-134
- Gittleman M. (2022), The "Great Resignation" in perspective, *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, July <<https://bitly.ws/Z2X7>>
- Gopinath G., Şebnem Kalemli-Özcan Ş., Karabarounis L., Villegas-Sanchez C. (2017), Capital Allocation and Productivity in South Europe, *The Quarterly Journal of Economics*, 132, n.4, pp.1915-1967
- ILO (2018), *Resolution concerning statistics on work relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10-19 October, ILO
- ILO (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva, ILO
- ILO (2015), *Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, Geneva, ILO

- Inapp (2022), *Rapporto Inapp 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Roma, Inapp
- Inapp, Paliotta A.P., Resce M. (a cura di) (2022), *Il premio di risultato nella contrattazione collettiva in Italia. Evoluzioni e modifiche a seguito dello shock pandemico*, Inapp Report n.29, Roma, Inapp
- Istat (2022), Le forme ibride di lavoro, in Istat, *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese*, Roma, Istat, pp.213-215
- Jóhannesson A.P., Víkingisdóttir A.S. (2018), *Stytting vinnuvikunnar: Áhrif tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg og völdum ríkisstofnunar á fjölskyldulíf og jafnrétti kynjanna*, Akureyri, RHA <<https://bitly.ws/XUXN>>
- Lucatelli S., Monaco F., Tantillo F. (2019), La Strategia delle le aree interne al servizio di un nuovo modello di sviluppo locale per l'Italia, *Rivista economica del Mezzogiorno*, XXXIII, n.3-4, pp.739-771
- Militello E., Mirabile M. (a cura di), *South working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Roma, Donzelli
- MLPS (2023), *Rapporto annuale sulle Comunicazioni obbligatorie. Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato 2023*, Roma, MLPS
- Orlandini G., Meardi G. (2023), Implementing the EU Directive on adequate minimum wages in southern Europe: the odd case of Italy, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29, n.2, pp.253-259
- Paliotta A.P., Resce M. (2019), Decentralized bargaining and measures for productivity and occupational welfare growth in Italy. Empirical evidence from administrative data, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 8, n.3, pp.115-152 <<https://bitly.ws/WrZD>>
- Resce M. (2018), Produttività del lavoro in Italia e misure di sostegno nella contrattazione aziendale, *Economia & Lavoro*, n.3, pp.153-178
- Ricci C.A., Scicchitano S. (2021), Decomposing changes in income polarization by population group: what happened during the crisis?, *Economia Politica*, 38, n.1, pp.235-259
- Rosina A., De Rose A. (2014), *Demografia*, Milano, Egea
- Schlitzer G. (2015), *L'economia italiana e il paradosso della produttività*, Liuc Papers n.285, Castellanza (VA), Università Carlo Cattaneo
- Schulten T., Müller T. (2021), A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union, *Italian Labour Law E-Journal*, 14, n.1, pp.1-19
- Svimez (2023), *Rapporto Svimez 2022. L'economia e la società del Mezzogiorno*, Bologna, il Mulino
- Tantillo F. (2023), *L'Italia Vuota. Viaggio nelle aree interne*, Roma-Bari, Laterza
- Tantillo F., Zucaro R. (2022), Senza vincoli di luogo, in Militello E., Mirabile M. (a cura di), *South working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Roma, Donzelli, pp.39-44
- Tronti L. (2023), Inflazione, disoccupazione, politica dei redditi, *Quaderni di rassegna sindacale*, n.1, pp.23-33
- Zucaro R. (2023), Tempi e spazi di lavoro tra qualità dell'organizzazione e welfare contrattuale, in *Atti delle Giornate di Studio AIDLASS*, Campobasso, 26-27 maggio, Milano, La Tribuna (in corso di pubblicazione)
- Zucaro R. (2022a), La contrattazione integrativa, in Mascini M. (a cura di), *L'annuario del lavoro*, s.l., Il diario del lavoro, pp.89-97
- Zucaro R. (2022b), *Verso lo smart working? Un'analisi multidisciplinare di una sperimentazione naturale*, Inapp Report n.30, Roma, Inapp <<https://bitly.ws/WrWa>>