

CAPITOLO 4

MERCATO DEL LAVORO E CAPITALE UMANO

A cinque anni dall'avvio della ripresa economica, il mercato del lavoro italiano mostra – nonostante l'ingresso dell'economia in una fase di rallentamento ciclico – un sostanziale miglioramento, superando i livelli occupazionali pre-crisi e riducendo progressivamente la forza lavoro non utilizzata nel sistema produttivo, che permane tuttavia ancora su livelli elevati. La ripresa dell'occupazione è riuscita però solo parzialmente a ridurre le vulnerabilità e i divari, che si erano acuiti durante la fase recessiva; anche l'input di lavoro complessivo, misurato dal totale delle ore lavorate, resta ancora ampiamente al di sotto del livello pre-crisi.

Con riferimento al periodo 2008-2018, il deciso aumento dei lavoratori dipendenti e il calo di quelli indipendenti si sono accompagnati a una ricomposizione interna dei due aggregati che ha accresciuto il peso delle componenti relativamente più deboli. Tra i dipendenti è aumentata infatti l'incidenza dei lavori a termine, in particolare di quelli inferiori ai sei mesi, e tra gli indipendenti quella, già cospicua, degli autonomi senza dipendenti: un segmento particolarmente eterogeneo e con ampi tratti di vulnerabilità. Contestualmente si sono ridotte le forme di lavoro permanente a tempo pieno, mentre è fortemente aumentato il part-time involontario, soprattutto per la componente femminile. La dinamica positiva dell'occupazione per le donne, la cui partecipazione al mercato del lavoro è aumentata nel decennio, si è accompagnata a una riduzione della stabilità e delle ore lavorate.

Questa trasformazione dell'occupazione è il riflesso della ricomposizione avvenuta nei settori e nelle professioni, che vede ridursi il peso dei comparti a maggiore intensità di lavoro a tempo pieno e aumentare quello dei settori e delle professioni a più alta concentrazione di lavoro a orario ridotto. Per quanto riguarda i settori, si tratta di quelli della sanità, dei servizi alle imprese, degli alberghi e ristorazione e dei servizi alle famiglie; per le professioni, quelle addette al commercio e ai servizi e quelle non qualificate.



L'espansione dell'occupazione meno qualificata ha inoltre accentuato la segmentazione del mercato del lavoro, con la concentrazione dei lavoratori stranieri in occupazioni caratterizzate da bassi *skill*, da minori tutele e da retribuzioni più basse.

La ricomposizione del lavoro in favore di forme e settori relativamente più vulnerabili ha riguardato anche i giovani, meno presenti nel mercato del lavoro, ma sempre più istruiti. In generale il capitale umano continua a rivestire un ruolo importante nel determinare la partecipazione al mercato del lavoro: chi ha conseguito almeno la laurea presenta più elevati tassi di occupazione e più bassi di disoccupazione o mancata partecipazione. L'innalzamento del livello di istruzione della popolazione, che si riflette nell'aumento della quota di laureati tra gli occupati, fa sì che tutti i gruppi professionali possano contare su livelli medi di *skill* superiori rispetto al passato. Il generale arretramento della struttura occupazionale, tuttavia, con la ricomposizione a favore di professioni meno qualificate, acuisce il problema del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro e, in questo contesto, la presenza di sovraistruzione, ovvero di occupati con un titolo di studio più alto rispetto a quello richiesto per la mansione svolta, rappresenta un fattore di ostacolo alla piena valorizzazione del capitale umano.

Un segnale positivo emerge invece con riferimento alle professioni più qualificate che, dopo aver subito una forte contrazione durante la crisi, sono tornate gradualmente a crescere a partire dal 2014. Tale progressiva ripresa può essere letta anche alla luce dei processi di ristrutturazione intrapresi negli ultimi anni dalle imprese che hanno investito in capitale sia umano sia fisico, e in particolare da quelle impegnate nella transizione digitale e nell'introduzione di innovazioni: per queste si registra un aumento dell'occupazione qualificata, che appare peraltro anche premiata da maggiori retribuzioni.



QUADRO D'INSIEME

Nel 2018 l'occupazione aumenta per il quinto anno consecutivo (192 mila persone, +0,8 per cento), sebbene con minore intensità rispetto ai due anni precedenti (+1,2 e +1,3 per cento, rispettivamente, nel 2017 e 2016). Nonostante il rallentamento del ritmo di crescita, il livello dell'occupazione torna a essere il più alto degli ultimi dieci anni, superando di 125 mila unità quello del 2008 (+0,5 per cento). Anche il tasso di occupazione della popolazione tra 15 e 64 anni (58,5 per cento) sfiora i livelli massimi del 2008.

Nel 2018 i disoccupati si riducono per il quarto anno consecutivo (-151 mila rispetto al 2017, -5,2 per cento), rimanendo tuttavia 1 milione e 100 mila in più rispetto a quelli del 2008. Il tasso di disoccupazione ha seguito lo stesso andamento, raggiungendo il 10,6 per cento (era il 6,7 per cento nel 2008).

Gli inattivi di 15-64 anni nell'ultimo decennio si sono ridotti di 1,1 milioni di persone (-7,6 per cento), in circa nove casi su dieci si è trattato di donne. Il calo ha interessato solamente la parte più lontana dalla partecipazione, gli inattivi che non cercano lavoro e non sono disponibili, mentre sono cresciute le forze di lavoro potenziali,¹ indice di un'accresciuta propensione a partecipare al mercato del lavoro anche fra gli inattivi. Il tasso di inattività, seppure ancora elevato, specie per la componente femminile, scende tra il 2008 e il 2018 dal 37,1 al 34,4 per cento.

Nel complesso, la forza lavoro non utilizzata e potenzialmente impiegabile nel sistema produttivo ammonta nel 2018 a 5,8 milioni di individui (2,8 milioni di disoccupati e 3 milioni di forze lavoro potenziali); tale aggregato, che nel 2008 era pari a circa 4 milioni e mezzo (1,7 milioni di disoccupati e 2,8 milioni di forze di lavoro potenziali), dopo aver raggiunto nel 2014 il picco di 6,7 milioni (3,2 milioni di disoccupati e 3,5 milioni di forze lavoro potenziali), ha cominciato progressivamente a ridursi a partire dal 2015.

Sebbene negli ultimi anni le dinamiche economiche, le politiche del lavoro e le riforme delle pensioni abbiano avuto un effetto rilevante sugli andamenti degli aggregati del mercato del lavoro, va tuttavia sottolineato come questi abbiano risentito anche dei mutamenti demografici – in particolare l'invecchiamento della popolazione e la dinamica migratoria – intercorsi nell'ultimo decennio.

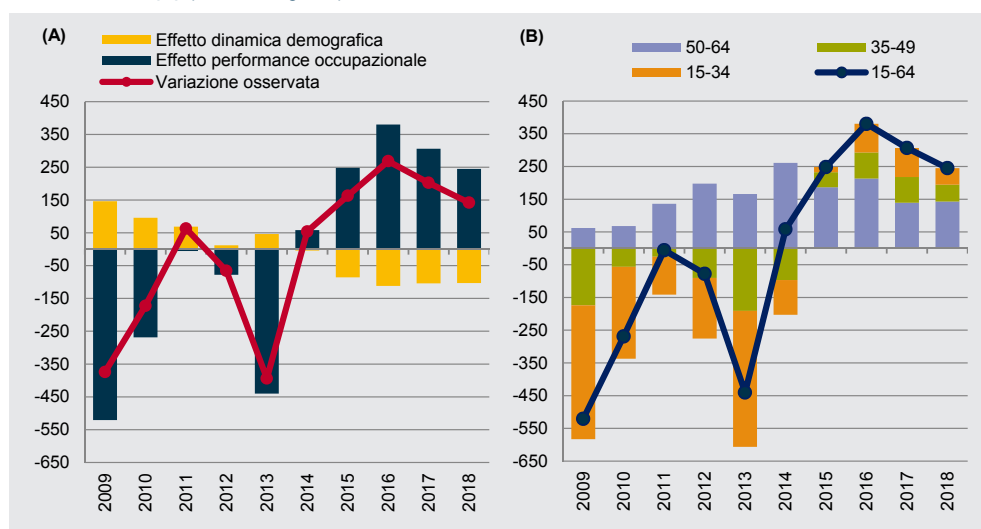
La popolazione in età attiva – fra i 15 e i 64 anni – è aumentata in valore assoluto fino al primo gennaio 2014 per poi diminuire di oltre 500 mila unità, con andamenti diversi per le singole classi di età. Tra il 2008 e il 2018 si osserva un calo continuo della popolazione tra 15 e 34 anni (circa -1,4 milioni di persone, pari a -9,8 per cento) e di quella tra 35 e 49 anni (-716 mila unità; -5,2 per cento), per effetto della denatalità che da oltre 40 anni riduce i contingenti delle giovani generazioni, effetto solo parzialmente attenuato, in particolar modo durante il primo decennio del nuovo secolo, dalla dinamica migratoria positiva (si veda Quadro d'insieme nel capitolo 3). Contestualmente, si rileva la continua crescita della popolazione nella classe 50-64 anni (circa 2 milioni; +17,7 per cento nello stesso periodo), grazie all'aumento della sopravvivenza ma

1 Si veda il Glossario.

soprattutto per il progressivo ingresso in questa fascia di età delle generazioni nate all'epoca del *baby-boom* degli anni Sessanta. Secondo gli scenari previsivi realizzati, questo fenomeno è destinato ad accentuarsi nei prossimi anni (si veda Quadro d'insieme nel capitolo 1).

La dinamica demografica ha contribuito a contenere il calo degli occupati fino all'anno 2013 per poi attenuarne la crescita nel periodo successivo. Nell'ipotesi di invarianza della struttura per età della popolazione, negli ultimi quattro anni l'aumento assoluto di occupati derivante dalla sola dinamica del tasso di occupazione ("performance occupazionale")² sarebbe stato, infatti, sempre superiore a quello osservato (Figura 4.1A). In particolare negli ultimi quattro anni, tutte le classi d'età mostrano performance occupazionali positive al netto della componente demografica, anche se in misura più accentuata per gli ultracinquantenni (Figura 4.1B).

Figura 4.1 Variazione degli occupati 15-64 anni per effetto della "performance occupazionale" e della dinamica demografica (A) "Performance occupazionale" per classi di età (B) (dati in migliaia)



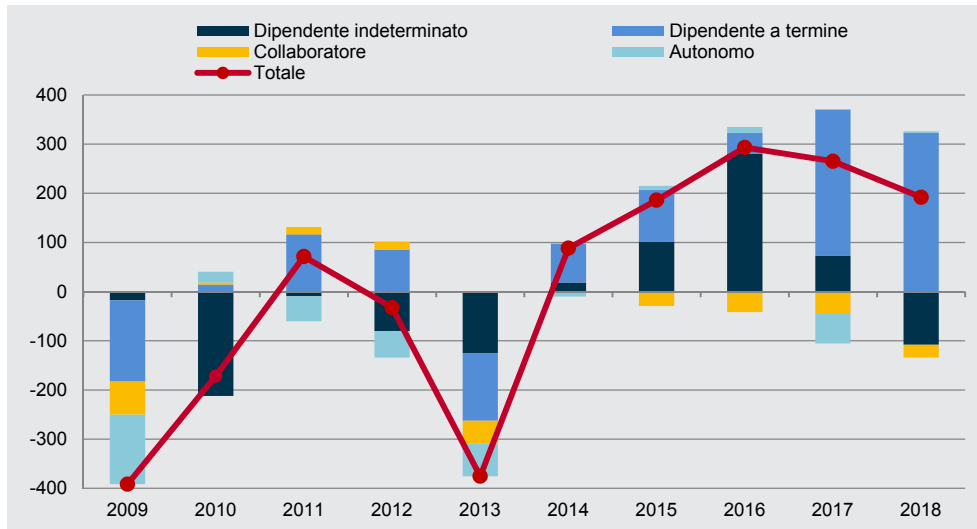
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il ritorno dell'occupazione ai livelli pre-crisi è dovuto esclusivamente al lavoro dipendente, che in dieci anni è aumentato di 682 mila unità (+4,0 per cento), a fronte di un calo di oltre mezzo milione di lavoratori autonomi, la cui quota sul totale occupati è scesa progressivamente (da 25,5 per cento nel 2008 a 22,9 per cento nel 2018).

Il forte aumento del lavoro alle dipendenze nel corso del decennio è dovuto essenzialmente al tempo determinato che, ad eccezione degli anni a più intensa flessione nei livelli di attività (2009 e 2013), è sempre aumentato (760 mila unità rispetto al 2008, Figura 4.2). Tra il 2014 e il 2017, l'occupazione dipendente a tempo indeterminato ha progressivamente recuperato le perdite subite durante la crisi, grazie soprattutto al picco di crescita del 2016, a sua volta stimolato dagli incentivi allora in vigore. Tuttavia, nella media dell'ultimo anno si è registrato un nuovo arretramento (-108 mila, -0,7 per cento), con segni di recupero nei primi mesi del 2019 (si veda Quadro d'insieme nel capitolo 1).

La ricomposizione per posizione professionale ha determinato un aumento della quota dei dipendenti a termine, che arrivano a costituire il 13,1 per cento del totale occupati (+3,2 punti percentuali, rispetto al 2008) e il 17,0 per cento del totale dei dipendenti (+3,7 punti percentuali).

Figura 4.2 Occupati per posizione professionale. Anni 2009-2018 (variazioni assolute in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

A questi andamenti si associa un progressivo aumento dei lavori di breve durata: in otto casi su dieci, infatti, l'aumento del tempo determinato nei dieci anni ha riguardato lavori di durata inferiore a sei mesi, che nel 2018 rappresentano il 48,2 per cento dei dipendenti a termine (era il 37,4 per cento nel 2008).

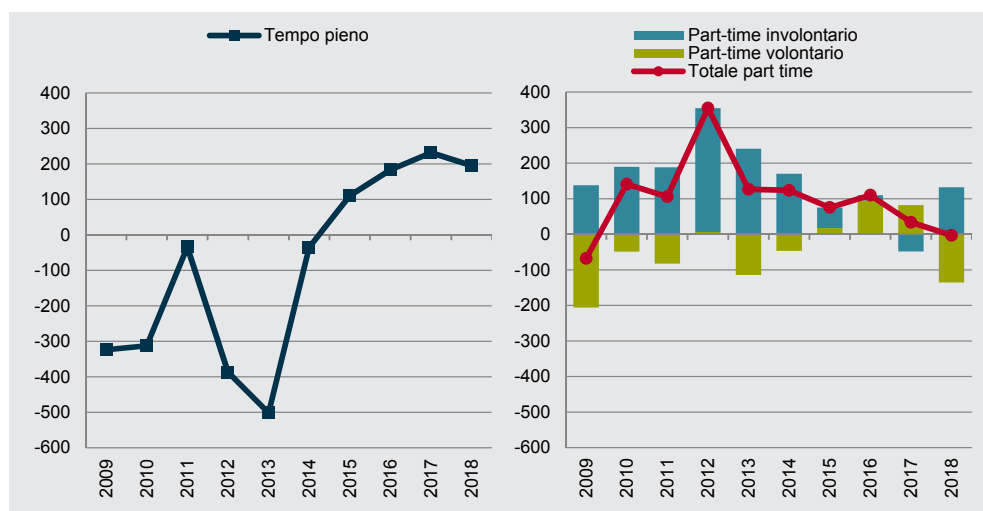
Il calo degli indipendenti (si veda il riquadro [Il lavoro indipendente fra autonomia e segnali di subordinazione](#)) ha risentito della forte diminuzione dei collaboratori, quasi dimezzati in dieci anni (-220 mila, -48,4 per cento), degli autonomi con dipendenti (-189 mila, -11,8 per cento) e di quelli senza dipendenti (-148 mila, -3,9 per cento). Questi ultimi sono tuttavia tornati a crescere negli ultimi quattro anni, raggiungendo il 69,1 per cento sul totale dei lavoratori indipendenti (+4 punti percentuali rispetto al 2008).

Sebbene il numero di occupati abbia superato i livelli pre-crisi, il volume di lavoro misurato in termini di ore lavorate è ancora significativamente inferiore (si veda Quadro d'insieme nel capitolo 1). La fase recessiva ha prodotto infatti una forte riduzione del lavoro a tempo pieno, calato complessivamente nei dieci anni di 876 mila unità (-4,4 per cento), pur mostrando un incremento di 684 mila unità (+3,8 per cento) nella fase di ripresa. Gli occupati a orario ridotto sono cresciuti costantemente dal 2010 fino al 2017 (Figura 4.3); nel 2018 si contano 4,3 milioni di lavoratori part-time, un milione in più rispetto a dieci anni prima (+30,3 per cento), che rappresentano il 18,6 per cento degli occupati (14,3 per cento nel 2008).

Nel decennio sono aumentati anche gli occupati in part-time involontario, quasi un milione e mezzo in più (pressoché raddoppiati) rispetto al 2008, raggiungendo il 64,1 per cento dei lavoratori in part-time e l'11,9 per cento del totale occupati.

La lettura congiunta di posizione e regime orario mostra come la ripresa dell'occupazione si accompagni a un aumento della precarietà lavorativa e della vulnerabilità dei lavori più stabili (Tavola 4.1). In presenza di una quota di dipendenti a tempo indeterminato sostanzialmente invariata (dal 64,7 per cento del 2008 al 64,0 per cento del 2018), sono diminuiti gli occupati che possono contare su un lavoro stabile e a tempo pieno (da 55,9 per cento a 52,6 per cento). Di contro sono raddoppiati i dipendenti permanenti a tempo parziale involontario, la cui quota sul totale occupati è passata dal 3,2 al 6,8 per cento.

Figura 4.3 Occupati per regime orario. Anni 2009-2018 (variazioni assolute in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

L'aumento del part-time è legato prevalentemente alla ricomposizione dell'occupazione per settore di attività economica. In proporzione è aumentato, infatti, proprio il peso dei comparti dove oltre un quarto degli occupati lavora a orario ridotto: sanità, servizi alle imprese, alberghi e ristorazione e, in particolare, servizi alle famiglie, settore in cui la quota di part-time è pari al 54,6 per cento. Viceversa è diminuito il peso dei settori con una maggiore intensità dell'occupazione a tempo pieno, come l'industria in senso stretto e le costruzioni, dove oltre il 90 per cento degli addetti è full time.

Tavola 4.1 Occupati per regime orario e posizione professionale. Anni 2008, 2013, 2017 e 2018 (valori assoluti e variazioni assolute in migliaia, variazioni e composizioni percentuali)

	2018	2008-2018		2013-2018		2017-2018		2008 (%)	2018 (%)
		Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %		
Dipendenti permanenti	14.850	-78	-0,5	366	2,5	-108	-0,7	64,7	64,0
Dipendenti a termine	3.045	760	33,3	847	38,5	323	11,9	9,9	13,1
Indipendenti	5.319	-558	-9,5	-189	-3,4	-23	-0,4	25,5	22,9
Con dipendenti	1.408	-189	-11,8	-126	-8,2	-9	-0,7	6,9	6,1
Senza dipendenti	3.676	-148	-3,9	80	2,2	13	0,3	16,6	15,8
Collaboratori	235	-220	-48,4	-142	-10,1	-26	-10,0	2,0	1,0
Tempo pieno	18.908	-876	-4,4	684	3,8	195	1,0	85,7	81,4
Dipendente permanente	12.211	-705	-5,5	243	2,0	-40	-0,3	55,9	52,6
Dipendente a termine	2.116	364	20,8	550	35,1	246	13,1	7,6	9,1
Indipendente	4.581	-535	-10,5	-108	-2,3	-11	-0,2	22,2	19,7
Tempo parziale altro motivo	1.548	-431	-21,8	13	0,8	-135	-8,0	8,6	6,7
Dipendente permanente	1.065	-216	-16,9	27	2,6	-108	-9,2	5,5	4,6
Dipendente a termine	137	-42	-23,7	49	55,3	10	7,9	0,8	0,6
Indipendente	346	-173	-33,3	-63	-15,4	-37	-9,8	2,2	1,5
Tempo parziale involontario	2.760	1.432	107,8	327	13,4	132	5,0	5,8	11,9
Dipendente permanente	1.575	843	115,2	95	6,4	40	2,6	3,2	6,8
Dipendente a termine	793	439	123,8	249	45,8	67	9,2	1,5	3,4
Indipendente	392	150	62,0	-17	-4,2	26	7,1	1,0	1,7
TOTALE OCCUPATI	23.215	125	0,5	1.024	4,6	192	0,8	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

In dettaglio, l'industria in senso stretto, che ha subito forti processi di ristrutturazione negli anni della crisi (si veda il Capitolo 2), ha perduto 275 mila unità rispetto al 2008 nonostante i miglioramenti registrati nel periodo 2014-2018.

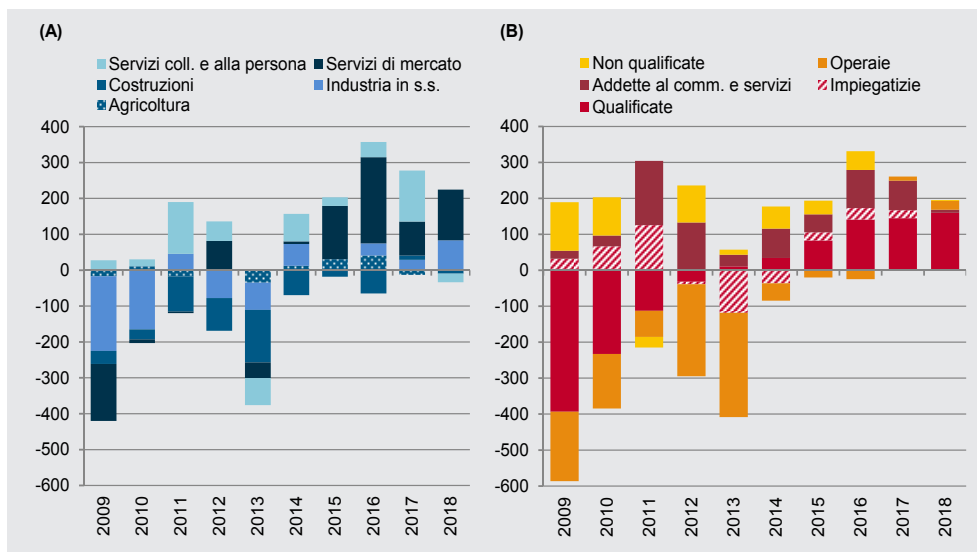
Nel settore delle costruzioni la crisi dei ritmi produttivi e dell'occupazione è stata particolarmente severa, determinando nei dieci anni un saldo negativo di 546 mila unità (Figura 4.4 A).

I miglioramenti dell'occupazione si sono concentrati nel settore terziario: gli occupati nei servizi collettivi e alla persona sono aumentati costantemente in tutto il periodo, arrivando a 432 mila occupati in più nel 2018, concentrati soprattutto nei servizi alle famiglie (346 mila unità); i servizi di mercato già nel 2016 sono tornati a superare i livelli pre-crisi, sostenuti dai miglioramenti dei settori degli alberghi e ristorazione e dei servizi alle imprese.

Peraltro l'andamento dell'occupazione nel decennio ha risentito del blocco del *turnover* nel pubblico impiego: in base ai dati dei Conti nazionali, l'occupazione dipendente nelle amministrazioni pubbliche ha subito un calo di 224 mila unità (-6,2 per cento), concentrato tra il 2008 e il 2013 (-242 mila unità; -6,6 per cento).

Analogamente, la dinamica dell'occupazione per professione ha favorito quelle a più alta intensità di lavoro part-time, in particolare le professioni addette al commercio e ai servizi e quelle non qualificate, dove il part-time rappresenta il 29,6 per cento e il 35,7 per cento, rispettivamente (Figura 4.4 B). In particolare, le prime sono cresciute senza soluzione di continuità nei dieci anni, con un saldo complessivo di 724 mila occupati in più rispetto al 2008 (+19,4 per cento), concentrati soprattutto nei settori degli alberghi e ristorazione e dei servizi alle famiglie. Le professioni non qualificate, la cui crescita ha subito una battuta d'arresto soltanto negli ultimi due anni, sono aumentate complessivamente di 483 mila unità (+23,6 per cento) soprattutto nei servizi alle imprese e alle famiglie. **Le professioni qualificate³, dopo le forti perdite subite negli anni della crisi, sono tornate gradualmente a crescere a partire dal 2014 e nel 2018**

Figura 4.4 Occupati per settore di attività economica (A) e professione (a) (B). Anni 2009-2018 (variazioni assolute in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) La classificazione delle professioni CP2011, in vigore dal 2011, è stata ricostruita per grandi gruppi professionali per il 2008. Gli anni 2009 e 2010 utilizzano la vecchia classificazione CP2001 ma a questo livello di aggregazione le differenze non sono significative.

3 Per professioni qualificate si intendono quelle che fanno parte dei primi tre grandi gruppi della classificazione CP2011.

rappresentano l'83,2 per cento della crescita occupazionale rispetto all'anno precedente, soprattutto nei settori di informazione e comunicazione, dei servizi alle imprese e dell'industria.

Con riferimento al lavoro dipendente del settore privato⁴, è disponibile l'informazione sulla retribuzione mediana oraria⁵ delle posizioni lavorative, che ammonta nel 2016 a 11,2 euro, valore stabile rispetto all'anno precedente e in leggera crescita rispetto al 2014 (+1,4 per cento). In generale, i rapporti di lavoro dipendente del settore privato con una retribuzione superiore a quella nazionale sono associati a contratti a tempo indeterminato (11,8 euro nel 2016), a profili dirigenziali o impiegatizi (13,9 euro), a un regime orario a tempo pieno (12,0 euro) e al settore delle attività finanziarie e assicurative (22,4 euro). Il settore della manifattura, che concentra il maggior numero di rapporti di lavoro dipendente, presenta una retribuzione oraria mediana di 12,5 euro, di poco superiore al valore nazionale, mentre la retribuzione più bassa (8,3 euro) si registra nel settore delle altre attività di servizi.

Oltre alle caratteristiche del lavoro, anche la composizione socio-demografica degli occupati si è modificata nei dieci anni considerati presentando una maggiore presenza femminile, un più forte apporto dei residenti nel Centro-nord, una minore incidenza di giovani, solo in parte dovuta all'invecchiamento demografico, una maggiore incidenza degli stranieri e un più elevato livello di istruzione derivante anche da un ricambio generazionale in favore di coorti via via più istruite. L'aumento di occupazione meno qualificata si associa alla presenza di lavoratori stranieri, maggiormente disposti ad accettare lavori disagiati e a bassa specializzazione (si veda l'Approfondimento 4.1 [Italiani e stranieri: un mercato del lavoro duale](#)).

Il processo di terziarizzazione in atto e la crisi dei settori ad alta intensità di lavoro maschile hanno generato un aumento della quota di donne tra gli occupati, che è passata in dieci anni dal 40,1 al 42,1 per cento. Le donne occupate sono aumentate di circa mezzo milione (+5,4 per cento), valore che sintetizza una dinamica stagnante negli anni della crisi (6 mila; +0,1 per cento tra il 2008 e il 2013) e un deciso aumento tra il 2013 e il 2018 (492 mila; +5,3 per cento). In particolare, se durante la crisi l'occupazione femminile è stata sostenuta dalla crescita delle professioni non qualificate nel settore dei servizi alle famiglie, soprattutto da parte della componente straniera, nel periodo della ripresa si registra un significativo aumento delle occupazioni più qualificate e di quelle addette al commercio e ai servizi.

Di contro, per gli uomini il recupero di occupazione negli ultimi cinque anni (532 mila; +4,1 per cento) non è stato sufficiente a colmare la perdita di 900 mila occupati subita durante la crisi. A queste dinamiche, contrapposte per uomini e donne, ha corrisposto la diminuzione del gap di genere nel tasso di occupazione, da 23 punti del 2008 (70,1 per cento gli uomini e 47,2 per cento le donne) agli attuali 18 punti (67,6 e 49,5 per cento, rispettivamente).

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è influenzata dal ruolo ricoperto in famiglia. Benché il tasso di occupazione femminile sia cresciuto di tre punti percentuali tra il 2013 e il 2018, quello delle donne tra 25 e 49 anni – la fascia di età nella quale si registra la maggiore concentrazione di madri con figli minori – è caratterizzato da un aumento più contenuto, dal 58,1 al 59,5 per cento (Tavola 4.2). Solo per le donne con figli tra 0 e 2 anni si stima un arretramento nel tasso di occupazione (-5,1 punti per le donne in un nucleo monogenitore e -1,3 per le madri in coppia).

Il complessivo calo del lavoro a tempo pieno nei dieci anni è dovuto per il 90 per cento agli uomini, che hanno perso 787 mila occupati a tempo pieno (-6,0 per cento), soprattutto nel

4 Si tratta di informazioni provenienti dal registro RACLI (Registro Annuale del Costo del Lavoro per Impresa) che integra fonti amministrative, di natura previdenziale e fiscale, e indagini statistiche. Il registro ha come campo di osservazione i lavoratori dipendenti del settore privato extra-agricolo e come obiettivo principale la produzione annuale di stime sulle retribuzioni lorde orarie e sui differenziali retributivi, con riferimento alle caratteristiche dei lavoratori, alle posizioni lavorative e alle unità produttive. Il registro è disponibile attualmente per gli anni 2014-2016.

5 Si veda il Glossario.

Tavola 4.2 Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni per ruolo in famiglia, presenza di figli piccoli e ripartizione geografica. Anni 2008, 2013 e 2018 (valori percentuali)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Persone sole	Donne in coppia senza figli	Madri						Figlie	Altro	Totale	Totale 15-64 anni
			Totale	Con figlio più piccolo 0-2 anni	Donne in coppia con figli		Monogenitori					
					Totale	Con figlio più piccolo 0-2 anni	Totale	Con figlio più piccolo 0-2 anni				
2008												
Nord	91,5	81,9	70,0	64,8	68,2	64,7	85,0	66,4	78,7	79,3	74,9	57,6
Centro	84,4	76,1	64,0	63,7	62,4	63,4	77,8	68,4	67,0	76,9	67,8	52,8
Mezzogiorno	63,7	48,7	35,9	35,6	34,8	35,2	48,9	47,0	43,2	49,2	39,8	31,3
Italia	82,7	73,5	56,2	54,9	54,4	54,6	72,7	61,2	61,5	70,1	61,2	47,2
2013												
Nord	86,4	77,5	67,3	63,4	65,7	62,9	78,8	70,8	68,8	70,5	70,9	56,6
Centro	78,9	73,0	62,4	59,9	60,8	59,2	72,8	68,6	53,7	64,3	64,3	52,4
Mezzogiorno	61,0	48,5	35,7	38,1	34,4	38,1	47,4	38,4	32,9	43,3	37,7	30,6
Italia	78,6	70,0	54,9	54,6	53,3	54,2	67,7	60,4	49,8	59,4	58,1	46,5
2018												
Nord	89,0	79,0	69,2	64,3	67,8	63,8	80,0	72,5	67,5	68,4	72,5	59,7
Centro	83,4	73,3	64,6	59,3	63,5	59,3	71,5	59,2	54,4	58,2	66,3	55,9
Mezzogiorno	62,6	49,2	36,4	33,7	35,5	33,5	43,8	35,0	36,1	42,8	39,0	32,8
Italia	81,5	71,1	56,5	53,1	55,3	52,9	65,6	55,3	50,4	56,8	59,5	49,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

lavoro dipendente permanente e in quello indipendente, mentre per le donne il calo è stato più esiguo (-89 mila; -1,3 per cento), frutto di una diminuzione meno intensa durante la crisi e di una ripresa più forte in termini relativi negli ultimi cinque anni (+4,3 per cento a fronte del +3,4 per cento degli uomini) (Tavola 4.3).

Tavola 4.3 Occupati per sesso, posizione professionale e regime orario. Anni 2008, 2013, 2017 e 2018 (valori e variazioni assolute in migliaia, variazioni e composizioni percentuali)

	2018	2008-2018		2013-2018		2017-2018		2008	2018
		Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %	Variazione assoluta	Variazione %	%	%
MASCHI									
POSIZIONE									
Dipendente	9.781	47	0,5	681	7,5	128	1,3	70,4	72,7
<i>Permanente</i>	8.163	-450	-5,2	189	2,4	-41	-0,5	62,3	60,7
<i>A termine</i>	1.618	497	44,3	493	43,8	169	11,7	8,1	12,0
Indipendente	3.666	-421	-10,3	-149	-3,9	-30	-0,8	29,6	27,3
REGIME ORARIO									
Tempo pieno	12.304	-787	-6,0	410	3,4	118	1,0	94,7	91,5
Part-time altro motivo	288	-80	-21,8	-6	-1,9	-20	-6,4	2,7	2,1
Part-time involontario	855	493	136,3	128	17,6	-1	-0,1	2,6	6,4
Totale	13.447	-374	-2,7	532	4,1	97	0,7	100,0	100,0
FEMMINE									
POSIZIONE									
Dipendente	8.115	635	8,5	532	7,0	87	1,1	80,7	83,1
<i>Permanente</i>	6.687	371	5,9	177	2,7	-67	-1,0	68,1	68,5
<i>A termine</i>	1.428	264	22,7	354	33,0	154	12,1	12,6	14,6
Indipendente	1.653	-137	-7,6	-40	-2,3	8	0,5	19,3	16,9
REGIME ORARIO									
Tempo pieno	6.604	-89	-1,3	275	4,3	77	1,2	72,2	67,6
Part-time altro motivo	1.260	-351	-21,8	19	1,5	-116	-8,4	17,4	12,9
Part-time involontario	1.905	939	97,2	199	11,6	133	7,5	10,4	19,5
Totale	9768	498	5,4	492	5,3	95	1,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

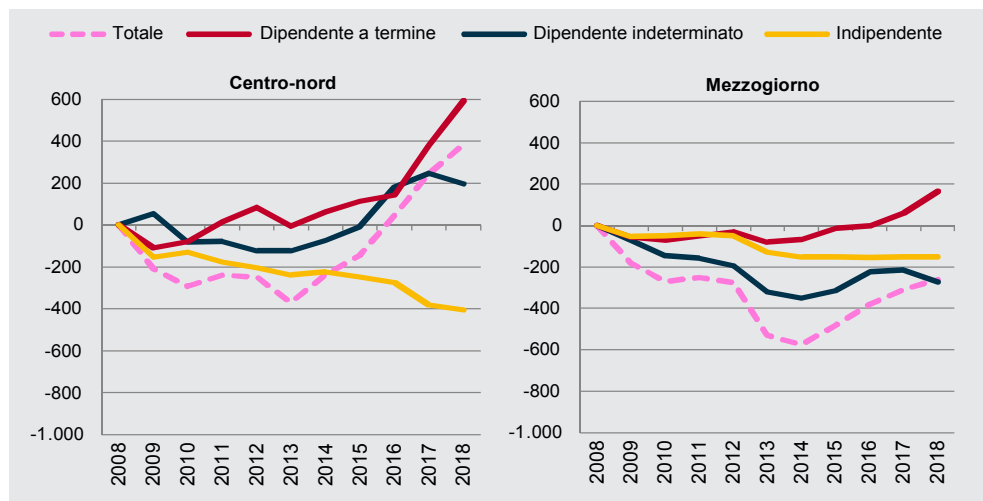
Circa i due terzi dell'aumento del part-time involontario nei dieci anni riguarda le donne. Tale crescita ha di fatto più che compensato la perdita di posti di lavoro a tempo pieno, sostenendo l'occupazione femminile durante la crisi. Benché il fenomeno abbia iniziato a riguardare in maniera significativa anche gli uomini, l'aumento del part-time involontario continua ad essere una caratteristica dell'occupazione femminile anche negli anni di ripresa complessiva del mercato del lavoro: delle 492 mila occupate in più tra il 2013 e il 2018, il 40,4 per cento svolge un lavoro a orario ridotto perché non ne ha trovato uno a tempo pieno (per gli uomini tale quota è pari al 24,1 per cento).

Nel 2018 il 19,5 per cento delle donne occupate è in part-time involontario, quota particolarmente elevata nel settore alberghi e ristorazione (33,1 per cento) e nelle professioni non qualificate (44,1 per cento). Inoltre, circa mezzo milione di occupate si trova in una condizione di "doppia vulnerabilità", svolgendo un lavoro dipendente a termine e in part-time involontario (il 5,3 per cento contro il 2,1 per cento dei maschi).

Nel decennio si sono ulteriormente ampliati i divari territoriali. Nel 2018 nel Centro-nord il recupero dell'occupazione, iniziato nel 2013, ha portato a un aumento del numero di occupati rispetto al 2008 (384 mila, +2,3 per cento), mentre nel Mezzogiorno il saldo è ancora ampiamente negativo (-260 mila; -4,0 per cento).

Oltre al più forte aumento del lavoro a termine, la differenza nei livelli di crescita del Centro-nord è dovuta alla dinamica del lavoro permanente: complessivamente nel Centro-nord vi sono 195 mila dipendenti a tempo indeterminato in più rispetto al 2008 (+1,8 per cento) mentre nel Mezzogiorno ve ne sono 273 mila in meno (-7,0 per cento) (Figura 4.5).

Figura 4.5 Occupati per ripartizione territoriale e posizione professionale. Anni 2008-2018 (variazioni assolute in migliaia con base 2008)



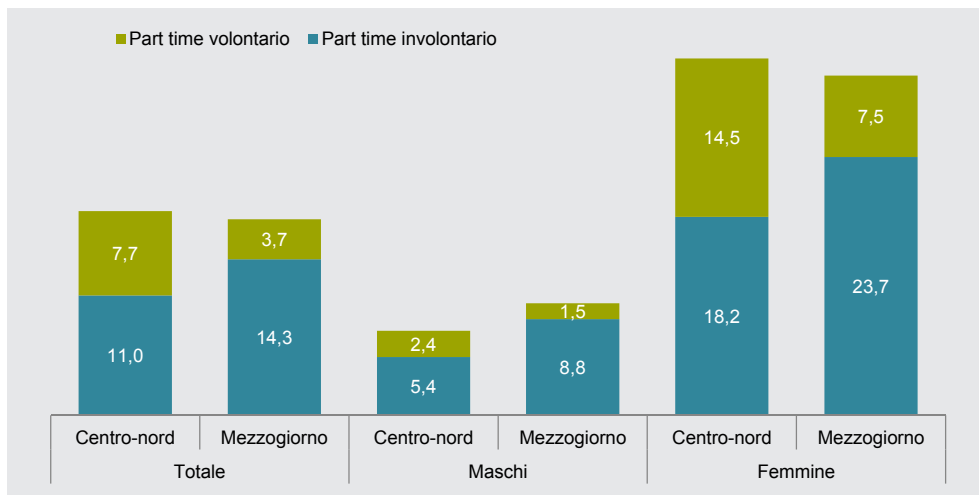
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Contestualmente è stato più forte nel Mezzogiorno il calo del lavoro a tempo pieno, la cui incidenza sul totale occupati è scesa dall'87,4 all'82,0 per cento. Tale dinamica ha prodotto una ricomposizione del lavoro permanente nelle due ripartizioni per cui meno della metà degli occupati nel Mezzogiorno può contare su un lavoro stabile e a tempo pieno (48,8 per cento, in calo di 5,5 punti percentuali), contro il 54 per cento del Centro-nord (-2,6 punti percentuali). Benché in diminuzione, resta inoltre molto più elevato nel Mezzogiorno il tasso di lavoro irregolare (si veda il riquadro L'input di lavoro non regolare nel quadro dei conti nazionali).

Da un punto di vista retributivo, con riferimento al lavoro dipendente del settore privato, è possibile individuare le caratteristiche degli individui con un rapporto di lavoro a basso reddito: nel 2016 (ultimo anno disponibile), i cosiddetti *low-pay jobs*⁶ rappresentano il 6,3 per cento delle posizioni regolari totali attive almeno un giorno nell'anno. Sono concentrati maggiormente nella ripartizione del Mezzogiorno e, in particolare, nel Sud, che presenta un'incidenza del 10,9 per cento, più che doppia rispetto al Nord, e nei gruppi più vulnerabili della popolazione: le donne (6,9 per cento a livello nazionale e 12,9 per cento nel Sud), i giovani di età inferiore ai 30 anni (rispettivamente 11,9 e 17 per cento).

Considerando l'insieme degli occupati, nel Mezzogiorno è maggiore la quota di part-time involontario, che nel 2008 arriva al 14,3 per cento (+6,7 punti percentuali in 10 anni, contro i +6,0 del Nord) e al 23,7 per cento tra le donne (Figura 4.6).

Figura 4.6 Occupati per regime orario, sesso e ripartizione territoriale. Anno 2018 (su 100 occupati con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

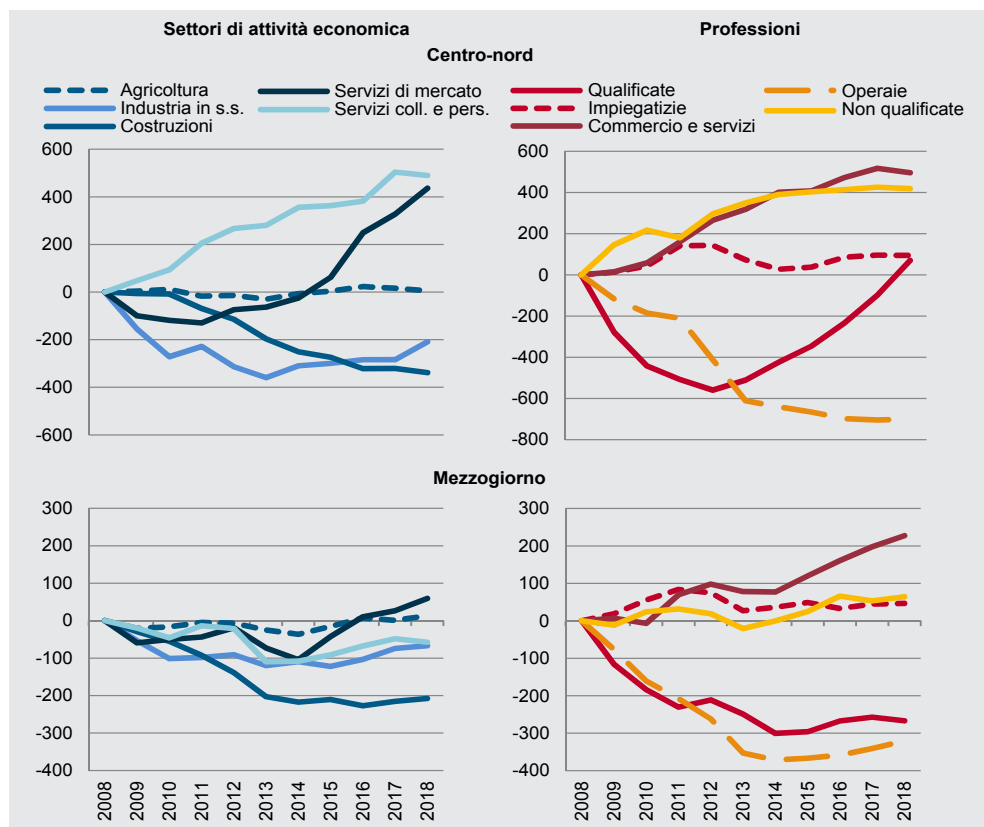
Del resto, dal punto di vista della dinamica settoriale, i servizi collettivi e alla persona, in particolare i servizi alle famiglie, nel Centro-nord hanno contenuto la caduta dell'occupazione, anche se con forme di lavoro part-time, mentre nel Mezzogiorno nessun settore è stato risparmiato dal ciclo negativo nel periodo 2008-2013 (Figura 4.7).

In termini di caratteristiche professionali degli occupati, la ripresa nel Centro-nord è stata trainata dalle professioni qualificate che sono tornate ai livelli pre-crisi (+71 mila), mentre nel Mezzogiorno la dinamica positiva degli ultimi anni ha riguardato in particolare le professioni non qualificate e quelle esecutive nel commercio e nei servizi, mentre quello delle professioni qualificate è l'unico gruppo ad avere ancora un saldo negativo tra il 2013 e il 2018. La forte differenza territoriale nelle dinamiche di crescita dell'occupazione qualificata potrebbe essere collegata all'aumento delle migrazioni dal Mezzogiorno verso il Centro-nord (si veda l'Approfondimento 3.1 nel capitolo 3).

La dinamica degli ultimi dieci anni si riflette in un aumento dei divari territoriali del tasso di occupazione: nel 2018 è occupato il 44,5 per cento della popolazione del Mezzogiorno tra 15 e 64 anni (-1,5 punti rispetto al 2008), a fronte del 66,1 per cento nel Centro-nord (0,5 punti in più), con un divario territoriale che sale da 19,6 a 21,6 punti percentuali. In altri termini, per raggiungere il tasso di occupazione del Centro-nord il Mezzogiorno dovrebbe avere 2,9

6 Si veda il Glossario.

Figura 4.7 Occupati per ripartizione territoriale, settore di attività economica e professione. Anni 2008-2018 (a) (variazioni assolute in migliaia con base 2008)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
 (a) La classificazione delle professioni CP2011, in vigore dal 2011, è stata ricostruita per grandi gruppi professionali per il 2008. Gli anni 2009 e 2010 utilizzano la vecchia classificazione CP2001 ma a questo livello di aggregazione le differenze non sono significative.

milioni di occupati in più (Tavola 4.4). Il confronto tra Mezzogiorno e Centro-nord rispetto ai tassi di occupazione specifici per settore e professione (rapporto tra gli occupati in ciascun settore/gruppo professionale e popolazione tra 15 e 64 anni) riflette le eterogeneità nelle strutture produttive nelle due aree, con una carenza nel Mezzogiorno di occupazione nell'industria in senso stretto e nei servizi alle imprese e un surplus di occupati nel settore agricolo.

Nel Mezzogiorno si osserva una relativa carenza di occupazione anche nell'insieme dei settori della pubblica amministrazione dell'istruzione e della sanità, che assorbono complessivamente quasi un quarto dell'occupazione del Mezzogiorno (24,1 per cento contro il 18,9 per cento del Centro-nord), ma hanno un peso molto più esiguo se rapportati alla popolazione, che costituisce il bacino di utenza a cui questi servizi sono rivolti (10,7 per cento contro il 12,5 per cento).

La metà del gap occupazionale inoltre riguarda il personale qualificato che, come si è visto, nelle regioni meridionali non è ancora interessato dalla ripresa occupazionale.

Complessivamente l'aggregato degli occupati si configura come più "anziano" rispetto a dieci anni prima. Diversi fattori hanno contribuito alla diminuzione del peso della componente dei giovani tra gli occupati:⁷ da un lato il calo della popolazione giovane, l'allungamento dei percorsi di studio e le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro dei più giovani; dall'altro, il progressivo invecchiamento di coorti numerose di popolazione, nonché l'aumento dell'età

7 Istat et al. (2017).



Tavola 4.4 Occupati e tasso di occupazione (15-64 anni) per ripartizione geografica e gap occupazionale del Mezzogiorno, per settore di attività economica e professione. Anno 2018 (a) (valori assoluti in migliaia, composizione percentuale, valori percentuali e differenze in punti percentuali)

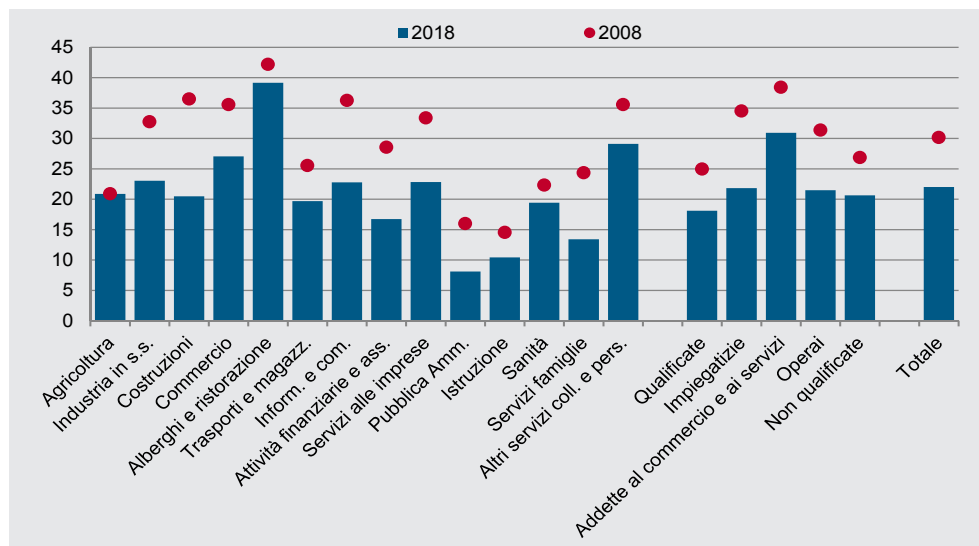
SETTORE DI ATTIVITÀ	Occupazione 15-64				Tasso di occupazione 15-64			Gap occupazionale
	Centro-nord		Mezzogiorno		Centro-nord	Mezzogiorno	Variazioni p.p. Centro-nord Mezzogiorno	
	v.a	%	v.a	%				
SETTORE DI ATTIVITÀ								
Agricoltura	391	2,4	419	7,0	1,6	3,1	1,5	209
Industria in s.s.	3.761	22,7	817	13,6	15,0	6,0	-8,9	-1.209
Costruzioni	958	5,8	420	7,0	3,8	3,1	-0,7	-96
Commercio	2.220	13,4	971	16,2	8,9	7,2	-1,7	-225
Alberghi e ristorazione	1.024	6,2	405	6,7	4,1	3,0	-1,1	-147
Trasporti e magazzino	830	5,0	285	4,7	3,3	2,1	-1,2	-162
Informazione e comunicazione	508	3,1	86	1,4	2,0	0,6	-1,4	-188
Attività finanziarie e assicurative	534	3,2	95	1,6	2,1	0,7	-1,4	-192
Servizi alle imprese	1.921	11,6	623	10,4	7,7	4,6	-3,0	-412
Pubblica amministrazione	756	4,6	462	7,7	3,0	3,4	0,4	54
Istruzione	1.019	6,1	521	8,7	4,1	3,9	-0,2	-28
Sanità	1.360	8,2	466	7,7	5,4	3,4	-2,0	-267
Servizi famiglie	543	3,3	184	3,1	2,2	1,4	-0,8	-108
Altri servizi collettivi e personali	750	4,5	255	4,2	3,0	1,9	-1,1	-149
PROFESSIONE								
Qualificate	6.081	36,7	1.794	29,8	24,2	13,3	-11,0	-1.482
Impiegate	1.986	12,0	603	10,0	7,9	4,5	-3,5	-467
Commercio e servizi	2.982	18,0	1.341	22,3	11,9	9,9	-2,0	-266
Operai	3.760	22,7	1.322	22,0	15,0	9,8	-5,2	-704
Non qualificate	1.632	9,8	847	14,1	6,5	6,3	-0,2	-32
Totale	16.575	100,0	6.011	100,0	66,1	44,5	-21,6	-2.918

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Il gap occupazionale è il risultato del prodotto della differenza tra i tassi di occupazione del Centro-nord e del Mezzogiorno e la popolazione di quest'ultima ripartizione.

al pensionamento. Se nel 2008 il 30,2 per cento degli occupati aveva un'età compresa tra 15 e 34 anni, dieci anni dopo questa quota è scesa al 22,0 per cento. Tale incidenza oscilla da un minimo dell'8,1 per cento nella pubblica amministrazione (dove si è pressoché dimezzata), a un massimo del 39,2 per cento nel settore degli alberghi e ristorazione, dove si è ridotta solo di tre punti percentuali (Figura 4.8); con riferimento alle professioni, da un minimo di 18,1 per

Figura 4.8 Occupati di 15-34 anni per settore di attività economica e professione. Anni 2008 e 2018 (per 100 occupati di 15 anni e più con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

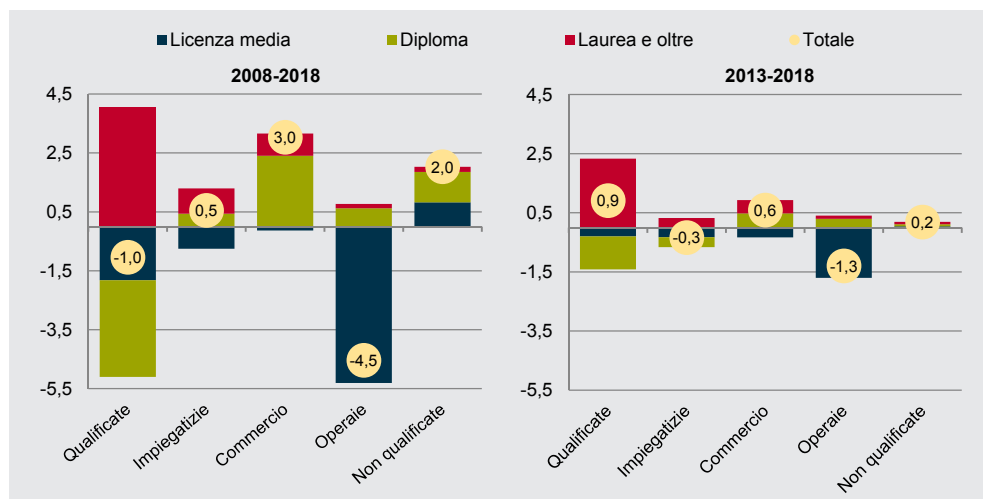
cento nelle professioni qualificate (-6,9 punti percentuali) a un massimo di 30,9 per cento in quelle addette al commercio e ai servizi (-7,5 punti percentuali).

Il decennio ha visto aumentare la distanza fra giovani e adulti rispetto alla stabilità del lavoro: la quota di dipendenti a tempo indeterminato tra i giovani è scesa dal 61,4 per cento del 2008 al 52,7 per cento del 2018, mentre quella degli over 35 è aumentata di 1,1 punti attestandosi al 67,1 per cento. Inoltre circa un terzo dei 15-34enni occupati nel 2018 ha un lavoro a tempo determinato.

Anche a ragione della minore esperienza lavorativa, tra i giovani sono più rappresentate le professioni addette al commercio e servizi (il 26,9 per cento dei giovani e il 17,0 per cento degli adulti) e meno nelle professioni qualificate (rispettivamente 29,0 e 37,0 per cento). Tra le professioni qualificate in cui i giovani sono più presenti (costituendo più di un terzo degli occupati in quella professione) vi sono tecnici del web e del marketing, operatori video, ingegneri industriali, gestionali, elettronici e meccanici, restauratori e ricercatori in scienze della salute; al contrario gli under 35 costituiscono meno del 10 per cento degli occupati tra i professori di scuola primaria e secondaria superiore e tra i medici specialisti.

L'innalzamento del livello medio di istruzione della popolazione (nel decennio 2008-2018, la percentuale di laureati sulla popolazione di 15 anni e più passa dal 10,7 al 14,7 e, su quella tra i 20 ed i 34 anni, dal 16,3 al 22,0 per cento), fa sì che il ricambio generazionale degli occupati avvenga in favore di coorti sempre più istruite. Conseguentemente, **aumenta nel decennio la quota di laureati tra gli occupati, che passa dal 17,1 per cento al 23,1 per cento** (pari a 1 milione 431 mila laureati in più).

Figura 4.9 Occupati per titolo di studio e professione. Anni 2008, 2013 e 2018 (variazioni in punti percentuali)

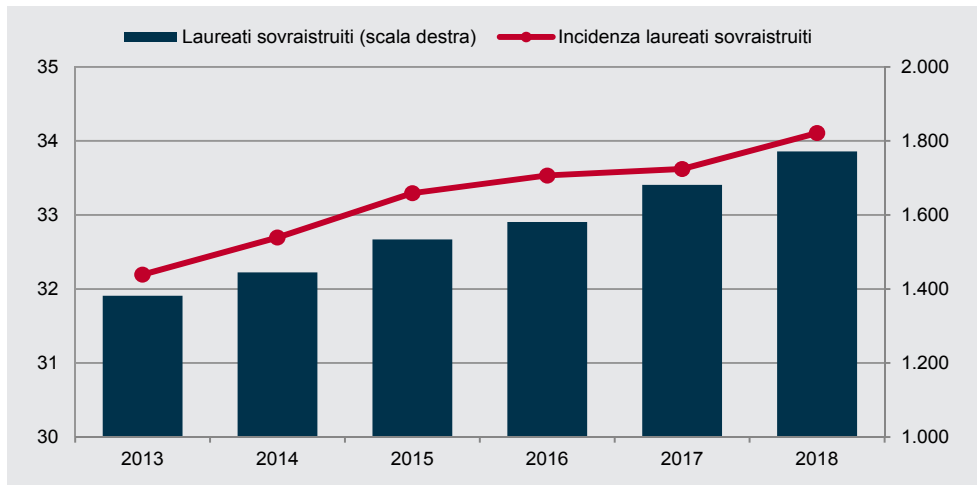


Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

L'aumento del livello di istruzione degli occupati in un contesto che ha visto solo negli ultimi anni una ripresa del lavoro qualificato, fa sì che i laureati abbiano trovato occupazione anche in professioni di media e bassa qualifica: **tutti i gruppi professionali possono contare nel 2018 su una quota di laureati maggiore rispetto al 2008** (Figura 4.9).

In particolare, la quota di laureati nelle professioni qualificate è aumentata considerevolmente, soprattutto nel quinquennio 2013-2018, quando si registra una ripresa della domanda di lavoro qualificato nei settori dei servizi alle imprese, della sanità, dell'istruzione e dell'industria manifatturiera.

Figura 4.10 Laureati di 20-64 anni sovraistruiti e incidenza di laureati sovraistruiti sul totale laureati occupati della stessa classe di età. Anni 2013-2018 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tuttavia, l'incremento dei laureati anche nelle professioni di media e bassa qualifica, si traduce in un progressivo aumento della quota di laureati occupati in un lavoro che richiede un titolo di studio inferiore (si veda [I giovani istruiti: un capitale da valorizzare](#) nell'Approfondimento 4.2). Nel 2018 i laureati "sovraistruiti" sono circa 1,8 milioni (Figura 4.10), in aumento nel quinquennio 2013-2018 dal 32,2 al 34,1 per cento anche per effetto dell'ingresso nel mercato del lavoro di generazioni più istruite. La capacità della laurea di favorire l'impiego in professioni qualificate nel 2018 rimane comunque più alta per gli uomini, per i quali la sovraistruzione è più contenuta rispetto alle donne (32,0 contro 35,8 per cento).

A livello territoriale la sovraistruzione dei laureati è maggiore nel Nord e nel Centro rispetto al Mezzogiorno (nell'ordine 36,1, 34,2 e 29,7 per cento), benché in quest'ultima ripartizione negli ultimi anni l'aumento sia stato relativamente più forte (+4,4 punti tra il 2013 e il 2018 in confronto a +0,9 e +0,7 punti nel Nord e nel Centro). D'altro canto, il valore più contenuto dell'indicatore nelle regioni meridionali, piuttosto che corrispondere a una situazione di vantaggio dei laureati in questi territori, sembra il frutto di una minore presenza tanto della domanda quanto dell'offerta di lavoro qualificato, che si associa peraltro a tassi di occupazione più bassi. Considerando, infatti, come *proxy* di domanda e offerta, rispettivamente, la quota di occupati in professioni qualificate e l'incidenza dei laureati sulla popolazione tra 20 e 64 anni nelle singole regioni, emerge un quadro territoriale notevolmente eterogeneo, con una evidente correlazione positiva tra l'incidenza dei laureati sulla popolazione e la quota di occupati in professioni qualificate (Figura 4.11). Ciò conferma la presenza di profonde differenze strutturali tra le regioni italiane per quanto riguarda la relazione tra offerta e domanda di lavoro qualificato, con effetti notevoli in termini di divergenze, squilibri e difficoltà di valorizzazione del capitale umano.

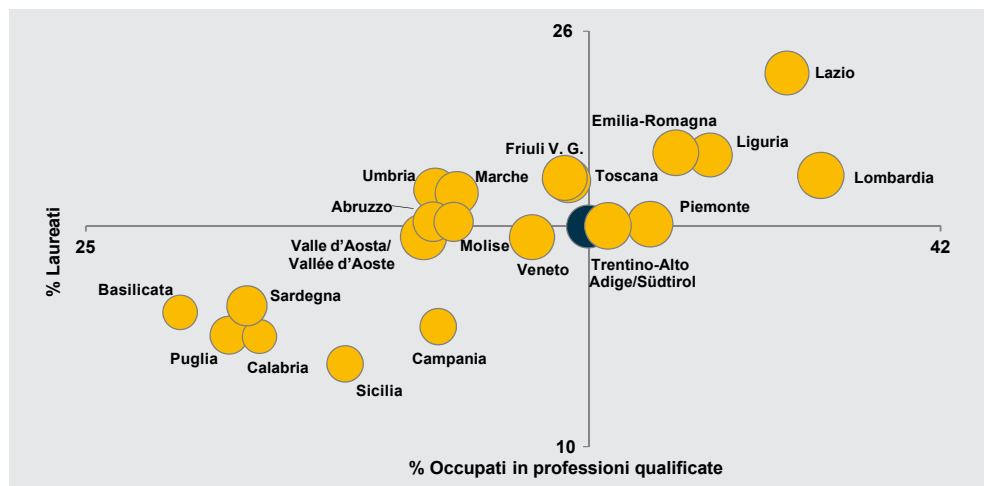
Nel complesso, a una maggiore dotazione di capitale umano corrisponde una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto per le donne. I principali indicatori del mercato del lavoro mettono in luce l'associazione positiva tra titoli di studio più elevati,⁸ partecipazione e occupazione (Tavola 4.5).

Inoltre il capitale umano protegge dal rischio di avere un lavoro a bassa retribuzione: in particolare, con riferimento al lavoro dipendente del settore privato, l'incidenza dei *low-pay jobs* è infe-

⁸ Nel capitolo si assume che il titolo di studio posseduto sia una *proxy* del capitale umano degli individui.

riore di quasi 5 punti percentuali rispetto al valore nazionale (pari nel 2016 al 6,3 per cento) se il lavoratore possiede un dottorato di ricerca e di 4 punti percentuali se ha conseguito una laurea magistrale, mentre è più alta di 2,5 punti percentuali se non possiede alcun titolo di studio.

Figura 4.11 Incidenza di occupati 20-64 anni in professioni qualificate, incidenza di laureati sulla popolazione 20-64 anni e tasso di occupazione 20-64 anni (dimensione bolla) per regione. Anno 2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

All'aumentare del titolo di studio diminuiscono i divari di genere: il tasso di occupazione nel 2018 supera ancora i 18 punti percentuali a sfavore delle donne, ma per quelle laureate la differenza si riduce a 8,2 punti.

Il tasso di mancata partecipazione, espressione della forza lavoro potenziale non assorbita dalla domanda, è cresciuto nel decennio dal 15,6 per cento al 19,7 per cento e nel 2018 as-

Tavola 4.5 Tasso di occupazione, di disoccupazione e di mancata partecipazione per titolo di studio, sesso e ripartizione geografica. Anni 2008 e 2018 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)

SESSO RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	2018				Variazioni 2008-2018			
	Licenza media	Diploma	Laurea e oltre	Totale	Licenza media	Diploma	Laurea e oltre	Totale
TASSO DI OCCUPAZIONE (15-64 ANNI)								
Maschi	56,5	73,4	83,5	67,6	-5,0	-3,6	-0,9	-2,5
Femmine	30,3	55,0	75,3	49,5	0,5	-3,8	1,4	2,3
Centro-nord	51,6	70,8	82,8	66,1	-1,1	-3,3	1,2	0,5
Mezzogiorno	33,3	50,3	67,9	44,5	-2,8	-3,8	-3,4	-1,5
Totale	44,0	64,3	78,7	58,5	-2,0	-3,6	0,2	-0,1
TASSO DI DISOCCUPAZIONE								
Maschi	13,1	8,9	4,6	9,7	6,3	4,1	1,4	4,2
Femmine	17,2	11,7	7,0	11,8	5,7	3,9	1,3	3,3
Centro-nord	9,9	7,4	4,2	7,4	4,2	3,4	0,9	2,9
Mezzogiorno	23,3	17,3	11,0	18,4	9,5	5,5	3,3	6,4
Totale	14,5	10,1	5,9	10,6	6,2	4,0	1,4	3,9
TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE (15-74 ANNI)								
Maschi	22,6	14,6	7,7	16,6	8,4	5,4	1,9	5,5
Femmine	35,9	22,3	12,1	23,6	3,6	4,4	0,9	1,9
Centro-nord	16,8	12,1	6,8	12,3	5,7	4,4	1,0	3,7
Mezzogiorno	43,5	32,0	19,4	34,7	7,6	5,6	3,7	5,2
Totale	27,5	18,0	10,2	19,7	6,7	4,9	1,5	4,0

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

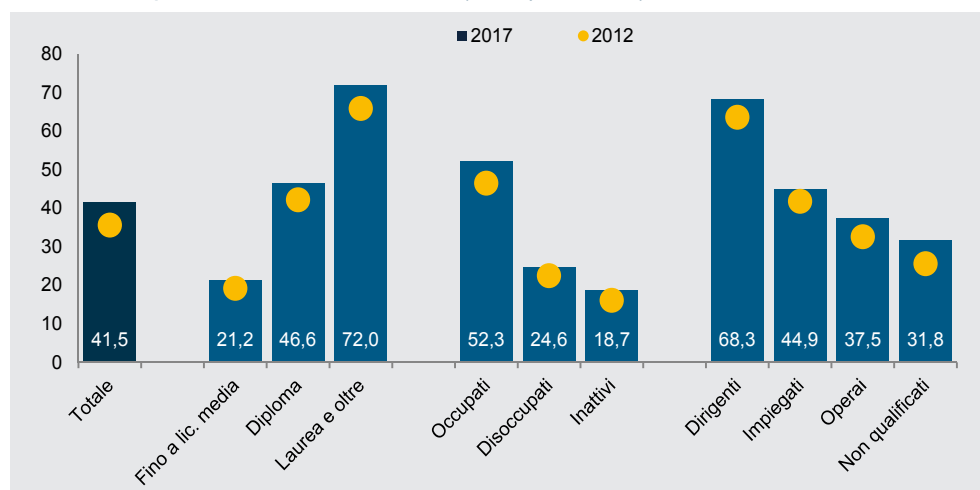
sume un valore del 27,5 per cento per chi possiede il titolo di studio più basso e del 10,2 per cento per i laureati (per la componente femminile rispettivamente il 35,9 per cento e il 12,1 per cento). Il gap di genere, dal titolo più basso alla laurea, passa da 13,3 a 4,4 punti percentuali.

Nel Mezzogiorno il tasso di occupazione di chi possiede almeno la laurea è il doppio di quello di chi possiede al massimo la licenza media, a conferma del ruolo positivo che il capitale umano riveste nella determinazione di una più o meno elevata performance individuale sul mercato del lavoro; per i titoli di studio più elevati si dimezzano i tassi di disoccupazione e di mancata partecipazione e si riduce il divario con il Centro-nord.

Se il livello di istruzione conseguito si conferma come fattore determinante per la partecipazione e il successo sul mercato del lavoro, rappresentando una base di capitale umano qualificato a cui le imprese possono attingere, anche il proseguimento dell'attività formativa lungo tutto l'arco della vita (*lifelong learning*⁹) costituisce un volano essenziale di crescita economica e di sviluppo. Negli ultimi anni, la quota di persone tra 25 e 64 anni che dichiarano di avere effettuato almeno un'attività di formazione nell'ultimo anno¹⁰ è passata dal 35,6 al 41,5 per cento. Viceversa la quota degli "esclusi", vale a dire coloro che, pur desiderandolo, non hanno potuto frequentare alcun corso di studio o di formazione, si è ridotta dal 17,8 al 15,2 per cento.

Peraltro un livello di istruzione più elevato si lega a un maggiore investimento dell'individuo per accrescere il proprio bagaglio di conoscenze e competenze: se tra i laureati più di sette individui su dieci hanno svolto attività di formazione, valore in crescita rispetto al 2012 (65,9 per cento), la quota è pari al 21,2 per cento per quanti hanno un basso titolo di studio (Figura 4.12).

Figura 4.12 Individui di 25-64 anni che hanno svolto almeno un'attività di formazione negli ultimi dodici mesi per titolo di studio, condizione occupazionale e posizione nella professione. Anni 2012, 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Adult Education Survey

Essere occupati costituisce una prerogativa per partecipare alle attività di formazione sia perché molte occasioni di formazione sono proposte e organizzate prevalentemente sul posto di lavoro, sia per altri fattori tra i quali una più elevata disponibilità economica, una maggiore possibilità di accesso a opportunità formative spesso negate o sconosciute a chi non lavora,

9 Il *lifelong learning* (o apprendimento permanente) è l'insieme di tutte le attività di apprendimento intraprese durante l'arco della vita e intese a migliorare le conoscenze, le qualifiche e le competenze da un punto di vista personale, sociale o lavorativo.

10 I dati provengono dall'indagine sulla partecipazione degli adulti alle attività formative, armonizzata a livello europeo come indagine AES (Adult Education Survey), svolta nel 2012 e nel 2017.

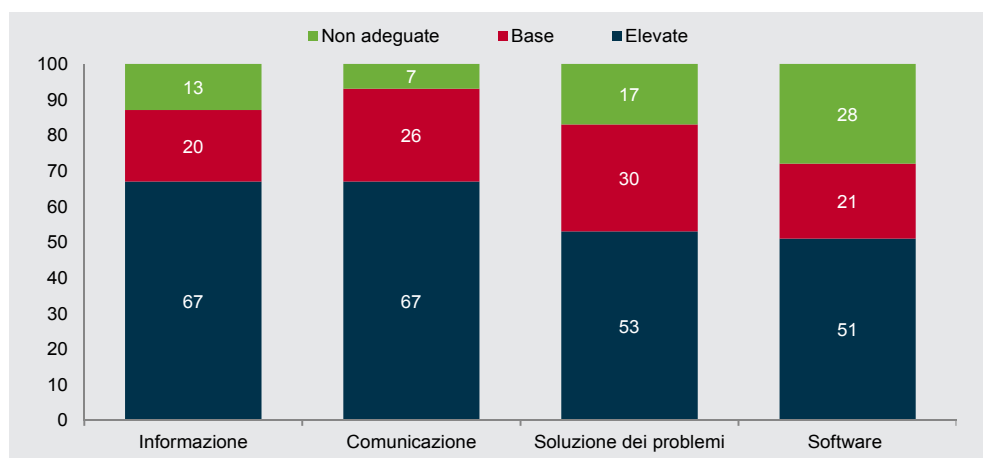
una migliore conoscenza di tecnologie ICT e di differenti canali per effettuare la formazione, un maggiore stimolo a partecipare data la possibilità di applicare immediatamente le conoscenze apprese sul posto di lavoro. In particolare, la metà degli occupati ha partecipato ad attività formative nell'ultimo anno, contro il 24,6 per cento dei disoccupati e il 18,7 per cento degli inattivi. Tale percentuale, inoltre, aumenta al crescere della posizione nella professione, da meno di un terzo degli occupati in posizioni non qualificate a oltre due terzi tra i dirigenti (compresi gli imprenditori e i liberi professionisti).

Gli individui con bassi titoli di studio, i lavoratori non qualificati e quelli disoccupati svolgono dunque meno attività formative benché ne abbiano maggiormente bisogno per riqualificarsi e per avere maggiori opportunità di accesso al mondo del lavoro o per migliorare la propria posizione. Più della metà (59,4 per cento) di questo collettivo, che per le sue caratteristiche risulta particolarmente vulnerabile, non è in formazione e non vuole partecipare, riportando quale motivazione principale la difficoltà di conciliare attività formative con impegni personali e familiari. Si registrano tuttavia segnali positivi rispetto al 2012, quando per lo stesso collettivo la quota di coloro che dichiaravano di non essere in formazione e di non voler partecipare era pari al 64,7 per cento.

Le competenze digitali sono le più spendibili nel mercato del lavoro e hanno assunto una rilevanza crescente, anche in relazione alla performance positiva di alcune realtà produttive negli ultimi anni di ripresa (si veda l'Approfondimento 4.3 [Trasformazione digitale e domanda di lavoro delle imprese](#)).

A tal riguardo gli indicatori armonizzati europei¹¹ permettono di classificare gli individui con competenze digitali non adeguate, di base o elevate in corrispondenza di quattro aree di competenza: informazione (ricerca dati su Internet e in documenti digitali, ecc.); comunicazione (interazione via Internet, uso dei social media, ecc.); soluzione dei problemi (gestione di file e programmi software, uso evoluto di Internet, ecc.); competenze software (uso dei programmi di automazione d'ufficio, capacità di programmazione, ecc.).

Figura 4.13 Forze di lavoro che hanno usato internet negli ultimi 3 mesi per area di competenza digitale e livello di competenza. Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Rilevazione europea sull'utilizzo delle ICT da parte di individui e famiglie

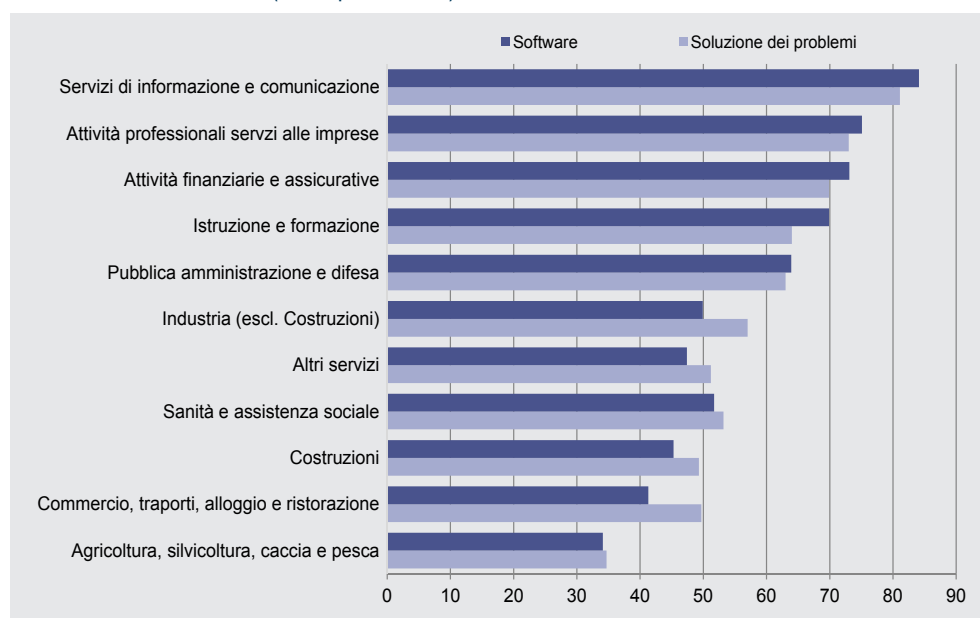
11 Dal 2015 la Commissione Europea, in accordo con gli Istituti nazionali di statistica, ha adottato una nuova metodologia per misurare le competenze digitali degli individui. L'obiettivo è misurare la percezione degli individui che si sono connessi ad Internet negli ultimi tre mesi rispetto alla loro capacità di svolgere alcune attività che definiscono domini di competenze codificati nel "Digital Competence Framework" (si veda AGID, 2017).

Nel 2016, ultimo anno disponibile, il 51 per cento di occupati e disoccupati (le forze di lavoro) che avevano usato Internet negli ultimi tre mesi, possedeva competenze software di livello elevato, in linea con la media Ue. La situazione è però diversa per le altre aree di competenza, dove si sconta un netto ritardo: il 53 per cento possiede competenze elevate nella soluzione dei problemi, il 67 per cento nell'informazione e il 67 per cento nella comunicazione (Figura 4.13) a fronte di percentuali per l'Ue pari, rispettivamente, al 69, all'83 e al 75 per cento.

La diffusione delle competenze digitali differisce sensibilmente tra gli occupati nelle diverse attività economiche. Considerando le due aree di competenza più professionalizzanti, ovvero quelle software e la capacità di risolvere i problemi, l'incidenza di occupati con competenze elevate è molto superiore alla media nei settori dei servizi: si tratta prevalentemente degli operatori di imprese dei servizi d'informazione e comunicazione, o di aziende che forniscono servizi tecnici o amministrativi alle altre imprese, così come degli addetti del settore finanziario e assicurativo (Figura 4.14). Seguono gli occupati in alcune attività caratteristiche del pubblico impiego: docenti e tecnici del sistema scolastico e formativo (64 per cento nella soluzione dei problemi, 69,9 nella gestione del software) e i dipendenti delle amministrazioni pubbliche e militari (rispettivamente, 63 e 63,9 per cento). Gli addetti del settore dell'industria in senso stretto rappresentano un insieme assai eterogeneo, con un livello di competenze in linea sia con le medie nazionali che con la media Ue per la gestione del software (49,9 per cento), mentre un leggero deficit rispetto alla media Ue riguarda la soluzione dei problemi (57 per cento). Livelli di competenza digitale comparabili a quelli dell'industria in senso stretto caratterizzano anche gli addetti di altri settori dei servizi e della sanità, mentre il settore primario appare ancora in ritardo, pur non essendo del tutto estraneo ai processi di digitalizzazione.

Una cultura dell'apprendimento continuo dovrebbe essere fortemente promossa, l'acquisizione e lo sviluppo di competenze professionali, è un requisito utile sia a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro sia a migliorare la posizione professionale.

Figura 4.14 Occupati di 16-74 anni che hanno usato internet negli ultimi 3 mesi con competenze digitali elevate per area di competenza digitale e attività economica. Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana



IL LAVORO INDIPENDENTE FRA AUTONOMIA E SEGNALI DI SUBORDINAZIONE

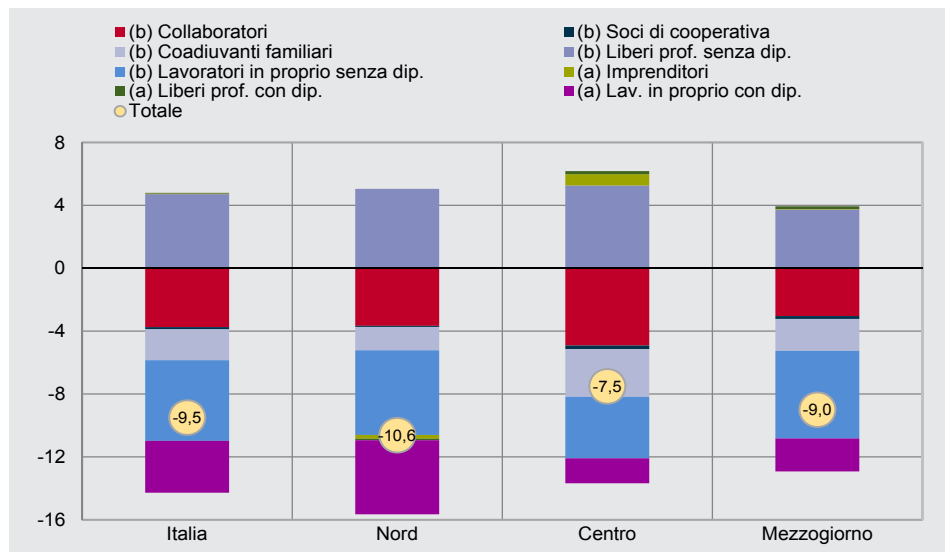
La dinamica del lavoro indipendente dell'ultimo decennio, che ha portato ad una perdita nel nostro Paese di oltre 550 mila occupati, è frutto di andamenti differenziati tra le diverse figure che compongono questo complesso aggregato. Seppure con intensità differenti, i liberi professionisti senza dipendenti si confermano la componente più dinamica dell'occupazione indipendente, crescendo nell'ultimo decennio in tutte le ripartizioni, specie nel Centro e nel Nord (Figura 4.15). È, invece, generalizzato il calo dei collaboratori, dei lavoratori in proprio e dei coadiuvanti familiari. Solo il Centro si distingue per una leggera crescita degli imprenditori e dei liberi professionisti con dipendenti.

Nel panorama europeo, l'Italia si colloca al terzo posto per incidenza del lavoro indipendente sul totale dell'occupazione (22,9 per cento nel 2018), dopo la Grecia e la Romania, e ben al di sopra alla media europea (15,3 per cento).

Le differenze fra i Paesi europei (in Danimarca, Lussemburgo, Germania e Svezia la quota di lavoro indipendente non raggiunge il 10 per cento) derivano sia da fattori strutturali, sia dalle diverse regolazioni del mercato del lavoro e interessano soprattutto l'insieme dei lavoratori autonomi senza dipendenti. Tale componente del lavoro autonomo è la più numerosa (supera il 67 per cento nell'Unione europea; sfiora il 75 per cento in Italia) e rappresenta la parte più eterogenea. Vi si incontrano sia figure con caratteristiche tipiche di questa tipologia di lavoro – per esempio, elevata autonomia organizzativa e pluralità di clienti – sia figure che presentano vincoli di subordinazione più tipici del lavoro dipendente.

L'eterogeneità di questo aggregato rende utile distinguere il lavoro autonomo "puro" da forme ibride, che presentano tratti di autonomia e subordinazione.¹² In particolare è possibile

Figura 4.15 Occupati indipendenti di 15 anni e più per tipologia e ripartizione geografica. Anni 2008-2018 (contributi alla variazione percentuale)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Datori di lavoro.

(b) Autonomi senza dipendenti.

¹² Il modulo ad hoc, inserito nella Rilevazione sulle forze di lavoro del 2017, ha permesso per la prima volta e per tutti i Paesi europei, una misurazione dell'area grigia del lavoro autonomo e delle diverse identità professionali a esso riconducibili. Si veda Istat (2018a), Eurostat (2018).

definire il gruppo degli autonomi dipendenti economicamente da un committente principale (*dependent self-employed* d'ora in avanti Dse).¹³ Nella media Ue nel 2017 gli indipendenti in questa condizione sono 1,1 milioni, il 4,7 per cento degli indipendenti senza dipendenti. Le quote più elevate di Dse si osservano in Slovacchia (12,6 per cento), Cipro (8,9 per cento), Regno Unito (8,0 per cento), Repubblica Ceca e Danimarca (7,2 e 7,1 per cento), mentre incidenze inferiori all'1 per cento si riscontrano in Grecia, Bulgaria, Estonia, Croazia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo e Malta. L'Italia si colloca al nono posto (6,0 per cento, 218 mila nel secondo trimestre 2017). I Dse sono più numerosi tra le donne, soprattutto nei Paesi in cui il fenomeno è più consistente, e tra i giovani di 15-34 anni (8,4 per cento nella media europea).

Si può individuare un ulteriore gruppo di lavoratori che, pur non rispondendo a tutte le condizioni che definiscono i Dse, presentano almeno tre "indizi di subordinazione".¹⁴ Tale aggregato, unitamente ai Dse, compone il gruppo dei "parzialmente autonomi", che ammonta a 338 mila occupati (il 9,3 per cento degli autonomi senza dipendenti).

I lavoratori indipendenti possono dunque essere classificati concettualmente lungo un *continuum* che procede dalla condizione di massima autonomia - i datori di lavoro - a una più prossima al lavoro dipendente - i lavoratori parzialmente autonomi - passando attraverso gli autonomi "puri" senza dipendenti.

In Italia le caratteristiche socio-demografiche dei parzialmente autonomi confermano la loro specificità rispetto al resto dei lavoratori indipendenti senza dipendenti, con incidenze più elevate tra le donne (14,9 per cento, in confronto al 6,7 per cento degli uomini), i giovani di 15-34 anni (18,6 per cento) e i laureati (12,6 per cento). Le altre figure di autonomi sono caratterizzate da una maggiore incidenza di diplomati e persone fino alla licenza media, anche in considerazione dell'età media più elevata. I parzialmente autonomi sono in proporzione maggiormente presenti nelle regioni del Centro e del Nord (10,6 per cento in entrambi i casi, a fronte del 6,0 per cento del Mezzogiorno). I lavoratori parzialmente autonomi sono per quasi la metà collaboratori (48,2 per cento), per il 30,4 per cento liberi professionisti e per il 19,7 per cento lavoratori in proprio.

La distribuzione degli occupati per settore di attività economica chiarisce ancora meglio la specificità dei parzialmente autonomi, che presentano incidenze maggiori nei comparti dei servizi alle famiglie e alle persone, della sanità e assistenza sociale, dell'istruzione e pubblica amministrazione e dei trasporti e magazzinaggio. Di contro gli autonomi puri senza dipendenti e i datori di lavoro sono maggiormente concentrati nei settori agricolo e industriale, in particolare nelle costruzioni, e nel commercio.

La presenza di parzialmente autonomi è in proporzione più elevata della media tra le professioni non qualificate (16,7 per cento). L'analisi di dettaglio delle professioni consente poi di tracciare più chiaramente il profilo dei parzialmente autonomi, enucleando anche alcune significative differenze territoriali. Nel Mezzogiorno si stimano quote più elevate di parzialmente autonomi (rispetto agli autonomi puri) tra venditori a domicilio o a distanza e operatori di call center. Nel Nord si riscontra una maggiore presenza di muratori, conduttori di mezzi pesanti e camion, facchini e addetti allo spostamento merci.

In termini di autonomia organizzativa, intesa come la possibilità di influenzare il contesto del proprio lavoro e l'ordine delle attività da svolgere, i lavoratori parzialmente autonomi sono più vicini ai dipendenti che al resto dei lavoratori indipendenti (Figura 4.16). I datori di lavoro e autonomi puri sperimentano i livelli massimi di autonomia, dichiarando in oltre otto casi su dieci di poter influenzare sia l'ordine con cui svolgere le attività, sia i contenuti del lavoro (a fronte del 45,9 per cento del totale).

Di contro, appena il 40,7 per cento dei parzialmente autonomi può intervenire sia sui contenuti sia sulla sequenza del lavoro, una percentuale molto simile a quella dei dipendenti a tempo indeterminato (38,1 per cento). La concentrazione di quanti non possono modificare

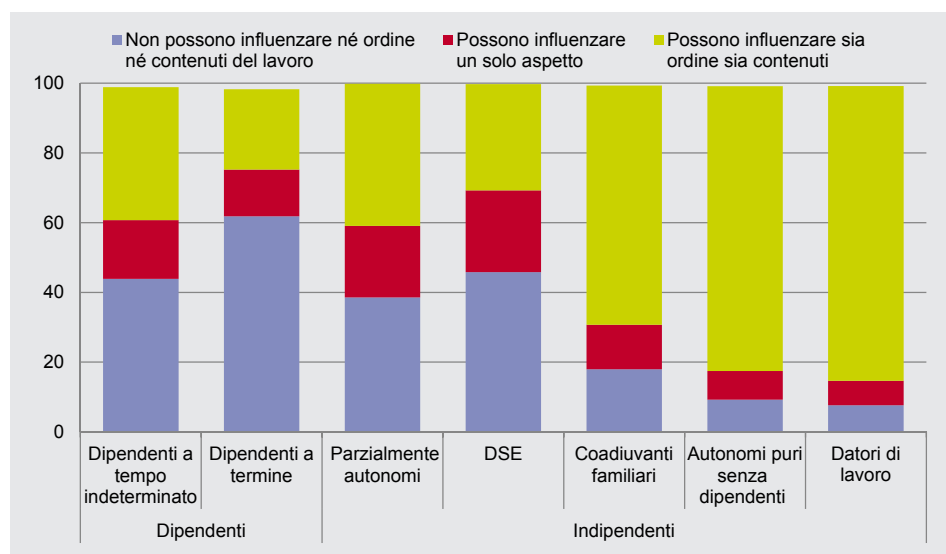
13 Si tratta di autonomi senza dipendenti, che negli ultimi 12 mesi hanno avuto un cliente da cui hanno ricavato almeno il 75 per cento dei proventi e che stabilisce i loro orari di inizio e fine della giornata lavorativa.

14 Gli indizi di subordinazione sono il dover lavorare presso il cliente, l'impossibilità di assumere dipendenti, l'impiego di strumenti di lavoro di proprietà del cliente e l'aver scelto di essere indipendenti a seguito di una richiesta di un precedente datore di lavoro.



né l'ordine né i contenuti del lavoro è maggiore nel Mezzogiorno, e questo vale anche per tutte le categorie di occupati, sia indipendenti sia dipendenti. La scarsa autonomia caratterizza in particolare quasi i due terzi dei dipendenti a termine, la metà dei dipendenti a tempo indeterminato e il 38,6 per cento dei parzialmente autonomi.

Figura 4.16 Occupati di 15 anni e più per posizione professionale, tipologia di lavoro autonomo e autonomia organizzativa. Secondo trimestre 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Rispetto alle difficoltà incontrate con maggiore frequenza, i lavoratori autonomi riportano l'eccessivo carico burocratico (25,2 per cento), i periodi con assenza di clienti o carenza di lavoro (21,1 per cento) e il ritardo nei pagamenti (19,8 per cento). Emergono però ulteriori tratti distintivi dei diversi gruppi di lavoratori autonomi: per i parzialmente autonomi assume rilievo il mancato guadagno in caso di malattia (13,6 per cento) e il non poter determinare i prezzi o le tariffe (9,1 per cento). I datori di lavoro lamentano soprattutto l'eccessivo carico burocratico e amministrativo (35,4 per cento) e l'insieme degli autonomi puri evidenzia l'assenza di clienti (24,1 per cento).

Anche a fronte di questi aspetti, in media il 27,1 per cento degli indipendenti preferirebbe avere un rapporto alle dipendenze. Le percentuali sono molto diverse per i tre gruppi: il 18,8 per cento dei datori di lavoro, il 28,2 degli autonomi puri e il 50,5 per cento dei parzialmente autonomi.

I vari gruppi presentano differenze notevoli anche in merito alla soddisfazione per il lavoro: i datori di lavoro dichiarano livelli di soddisfazione in assoluto più elevati, anche rispetto agli occupati dipendenti a tempo indeterminato (risulta molto soddisfatto il 55,7 per cento dei datori di lavoro e il 54,4 per cento dei dipendenti a tempo indeterminato). I lavoratori parzialmente autonomi presentano di contro i livelli di soddisfazione minori.

La tripartizione del lavoro autonomo mostra dunque la coesistenza, accanto alle figure tradizionali, di un gruppo di indipendenti più vulnerabile e dall'identità professionale incerta, che si colloca per molti aspetti più vicino al lavoro subordinato che a quello indipendente.

Tra gli aspetti più rilevanti va sottolineato il peso, tra i parzialmente autonomi, della componente femminile e dei lavoratori più giovani, ovvero di due categorie tradizionalmente fragili nel mercato del lavoro. Le professioni più frequenti tra i parzialmente autonomi non sono quelle tipiche del lavoro indipendente, se non in rari casi, ma sembrano connesse a una domanda di lavoro che mira a esternalizzare funzioni marginali o collaterali della produzione (operatori di call center, muratori, facchini e addetti allo spostamento merci, addetti alla sorveglianza dei bambini).

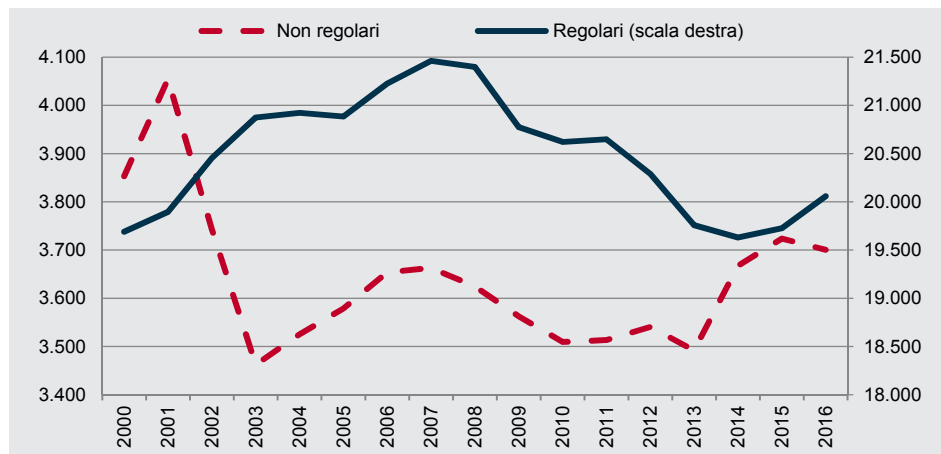
L'INPUT DI LAVORO NON REGOLARE NEL QUADRO DEI CONTI NAZIONALI

La stima dell'input di lavoro nell'ambito dei Conti nazionali include sia le prestazioni "regolari", cioè registrate dalle autorità fiscali-contributive, sia quelle "non regolari" che includono attività lavorative non direttamente osservabili perché svolte violando la normativa in materia fiscale-contributiva.¹⁵ Coerentemente con quanto concordato in ambito europeo, all'occupazione non regolare è stata aggiunta la componente relativa ad alcune attività produttive illegali.¹⁶

Le ultime stime disponibili mostrano che, tra il 2000 e il 2016, l'input di lavoro non regolare utilizzato all'interno del sistema produttivo italiano è diminuito di oltre 150 mila unità (Figura 4.17), passando rispettivamente da 3 milioni 853 mila unità di lavoro a 3 milioni 700 mila unità, con il risultato di far scendere il tasso di irregolarità¹⁷ dal 16,4 al 15,6 per cento. Su tale riduzione hanno sicuramente svolto un ruolo significativo, oltre all'andamento complessivo del mercato del lavoro, anche gli interventi normativi di "regolarizzazione" introdotti nel 2002 (legge Bossi-Fini), in conseguenza dei quali nell'arco di due anni sono state sanate le condizioni di circa 600 mila stranieri con lavoro alle dipendenze.

Il decremento osservato fra il 2000 e il 2016 sembra seguire un andamento prociclico. Dopo il calo osservato nel biennio 2002-2003, il lavoro non regolare è tornato ad aumentare fino a tutto il 2007, per poi ridiscendere negli anni immediatamente successivi seguendo, dalla fine del 2008, la generale riduzione dell'occupazione regolare che ha segnato gli anni della crisi economica. Nel 2013 l'occupazione non regolare ha registrato un'ulteriore lieve contrazione, in parte legata al provvedimento di emersione dei rapporti di lavoro irregolari degli stranieri extracomunitari (regolarizzazione ex D.Lgs.109/2012), per tornare poi a crescere nei due anni successivi, anticipando di un anno la ripresa della componente regolare. L'ultimo anno evidenzia un andamento opposto delle due componenti, sintetizzato dal tasso di irregolarità, che registra una riduzione per la prima volta dopo una crescita continua nel precedente quinquennio.

Figura 4.17 Unità di lavoro regolari e non regolari. Anni 2000-2016 (dati in migliaia)



Fonte: Istat, Conti economici nazionali

¹⁵ Istat (2014).

¹⁶ Le attività illegali considerate sono: la prostituzione, il contrabbando di tabacco e lo spaccio di stupefacenti.

¹⁷ Il tasso di irregolarità è ottenuto come rapporto percentuale tra le unità di lavoro irregolari e le unità di lavoro totali.

Tra il 2003 e il 2016 le unità non regolari sono comunque aumentate di oltre 230 mila unità, con un incremento del tasso di irregolarità dal 14,2 al 15,6 per cento.

L'evoluzione dell'occupazione regolare e non regolare è guidata prevalentemente dall'andamento del lavoro dipendente (che pesa tra il 68 e il 70 per cento nel periodo considerato), la cui quota di lavoro non regolare, condizionata anche dalla presenza di stranieri irregolari, è scesa dal 17,2 per cento del 2000 al 15,9 per cento del 2016. I lavoratori indipendenti hanno invece visto crescere leggermente il peso della loro componente irregolare (dal 14,6 al 14,9 per cento, rispettivamente).

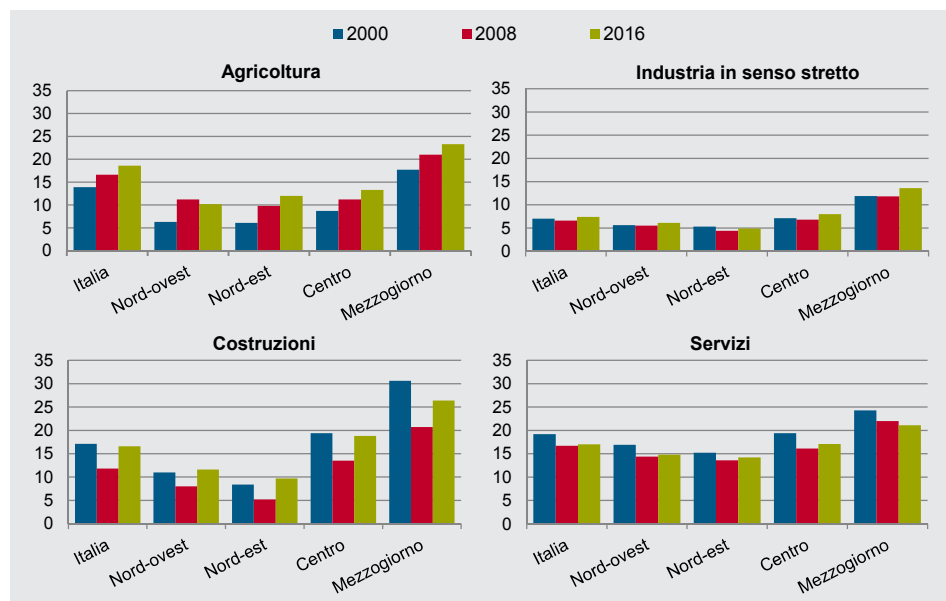
Il fenomeno del lavoro non regolare in Italia presenta caratteristiche molto differenziate a livello territoriale. Nel 2016, il tasso di irregolarità nel Mezzogiorno risulta superiore di 8,5 punti percentuali rispetto a quello del Nord e di 6 punti rispetto al Centro.

Tra il 2000 e il 2016, il tasso d'irregolarità appare in diminuzione in tutte le macro-aree: le flessioni più marcate si registrano nel Mezzogiorno (dal 22,0 al 20,9 per cento) concentrate nei settori delle costruzioni e dei servizi (Figura 4.18). Questo andamento complessivo può essere meglio apprezzato declinando l'evoluzione in tre distinti sotto-periodi. Tra il 2000 e il 2003 il tasso ha subito un calo consistente, raggiungendo il valore minimo a fine periodo, sia a livello nazionale (14,2 per cento), sia per le macro-aree del Nord-ovest (11,2 per cento), del Nord-est (10,4 per cento) e del Centro (13,7 per cento), a seguito di un intervento legislativo di regolarizzazione che ha favorito l'emersione di parte del lavoro irregolare.

A influire maggiormente sul calo in questo periodo è in misura preponderante il settore dei servizi, che ha visto diminuire il tasso a livello nazionale dal 19,2 per cento al 16,7 per cento, con la riduzione maggiore al Centro (dal 19,4 per cento del 2000 al 15,7 per cento del 2003), e in modo particolare nel Lazio (dal 20,7 al 16,7 per cento).

A partire dal 2004, il tasso si è mantenuto pressoché stabile a livello nazionale sino al 2011. In questo periodo le ripartizioni evidenziano una maggiore dinamicità: soprattutto il Mezzogiorno che conosce, unica tra tutte le macro-aree, un punto di minimo nel 2007 (19,6 per cento), ascrivibile principalmente alla contrazione nel settore delle costruzioni.

Figura 4.18 Tassi di irregolarità delle unità di lavoro per settore di attività economica e macro-area. Anni 2000, 2008, 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Conti economici territoriali

A partire dal 2012 il tasso di irregolarità ricomincia a salire in modo generalizzato, a livello sia nazionale sia territoriale, toccando un massimo nel 2015 (15,9 per cento). Questa ripresa è particolarmente evidente al Centro (dal 13,8 al 16,1 per cento) ed è riconducibile principalmente all'aumento dell'input di lavoro irregolare stimato nel settore delle costruzioni.

Fra il 2015 e il 2016 (ultimo dato finora disponibile), il tasso d'irregolarità risulta lievemente calato in tutte le ripartizioni: nel Mezzogiorno la riduzione appare più evidente (dal 21,6 al 20,9 per cento), grazie ai miglioramenti osservati in Campania (dal 23,4 al 22,5 per cento) e Calabria (dal 24,9 al 24 per cento).

L'applicazione di una metodologia *shift-share con componente spaziale*¹⁸ ha permesso di esprimere il tasso di crescita dell'occupazione irregolare a livello regionale nell'ultimo sotto-periodo preso in esame (2012-2016) come somma di quattro componenti: i) la *componente tendenziale*, che misura l'influenza del contesto nazionale sulle regioni; ii) la *componente strutturale*, che quantifica gli effetti della diversa concentrazione nelle regioni di quei settori che nel complesso del Paese hanno registrato la crescita maggiore;¹⁹ iii) la *componente territoriale di macro-area* che consente di isolare l'effetto dovuto all'influenza spaziale delle regioni limitrofe alla regione in esame;²⁰ iv) la *componente locale* che consente di misurare il contributo alla crescita generale dovuto a fattori legati esclusivamente alla singola regione.²¹

L'analisi evidenzia come le regioni presentino comportamenti relativamente più dinamici ed eterogenei rispetto alla variazione media nazionale (+4,5 per cento). Le restanti tre componenti, che quantificano gli spostamenti rispetto alla media, mostrano infatti una notevole variabilità, con un tasso di variazione regionale che oscilla da un minimo del -5,2 per cento in Campania ad un massimo del +17,6 per cento nel Lazio.

Le componenti di macro-area e locale sono molto spesso quelle che "spiegano" la maggior parte delle dinamiche regionali, a ulteriore riprova di quanto la situazione occupazionale italiana sia strettamente connessa al territorio, anche nelle sue connotazioni non regolari. La componente strutturale, invece, assume un'importanza relativamente minore e non sembra evidenziare differenze marcate a livello regionale, influenzando in misura modesta la dinamica regionale dell'occupazione non regolare.

La dimensione territoriale di macro-area assume valori rilevanti con una forte variabilità tra le regioni. I risultati ottenuti mostrano la presenza di un significativo gradiente territoriale con le regioni del Centro-nord, caratterizzate da valori positivi, e quelle del Sud con valori negativi. L'eccezione di rilievo è costituita dall'Abruzzo, dove si registra una variazione positiva elevata (+9,3 per cento).

In generale, si nota l'effetto di "traino" dell'area geografica sulle variazioni dell'input di lavoro irregolare delle regioni del Centro o a esse contigue: il Lazio, in particolare, registra l'incremento maggiore di unità di lavoro irregolari, soprattutto nei settori dei servizi alla persona, del commercio, degli alberghi e pubblici esercizi, dell'agricoltura e dei servizi alle imprese. Il dinamismo del lavoro irregolare registrato nel Lazio influisce, a sua volta, in misura considerevole sulle variazioni della componente di macro-area delle regioni confinanti, in particolare la Toscana, l'Umbria, le Marche e l'Abruzzo.

La componente locale fa emergere, al netto degli effetti di "vicinato", le caratteristiche occupazionali dei mercati interni. Come si evince dalla Tavola 4.6, la maggior parte delle regioni presenta una variazione della componente locale di segno opposto rispetto a quella complessiva del lavoro irregolare. Ciò porta ad attribuire alla componente di macro-area la dinamica positiva manifestata dall'occupazione irregolare in queste regioni nel periodo 2012-2016.

I casi più evidenti sono offerti dall'Umbria e dall'Abruzzo, regioni per le quali la componente locale raggiunge i picchi di variazione negativa (rispettivamente -13,1 e -12,7 per cento),

18 Si veda Nazara e Hewings, 2003.

19 Pari alla media ponderata dei differenziali di crescita tra i singoli tassi settoriali nazionali e la variazione media nazionale relativa a tutti i settori in esame. Questa componente assume segno positivo o negativo se nella regione in esame prevalgono rispettivamente settori che crescono più o meno della media nazionale.

20 Pari alla media ponderata delle differenze tra i tassi di crescita settoriali delle regioni limitrofe alla regione in esame e gli analoghi registrati a livello nazionale. Un valore positivo di tale fattore indica una crescita maggiore della macro-area cui appartiene la singola regione rispetto alla crescita nazionale.

21 Pari alla media ponderata dei differenziali di crescita settoriali tra la regione in esame e le regioni limitrofe (macro-area). Un valore positivo attesta una crescita media maggiore di quella regione rispetto alla macro-area cui appartiene.



facendo risaltare la ridotta crescita delle unità di lavoro irregolari (rispettivamente +1,3 e +0,8 per cento) rispetto a quelle delle regioni vicine. Emerge pertanto una forte influenza del territorio limitrofo nella crescita dell'occupazione irregolare di queste regioni, delineando bacini territoriali integrati nell'utilizzo di manodopera non regolare.

Il vistoso calo dell'input di lavoro irregolare in Campania e Calabria (rispettivamente -5,2 e -3,3 per cento) è da ascrivere, per la Campania, alla forte riduzione della componente locale (-8,8 per cento), a fronte di un'influenza marginale (-0,7 per cento) della componente di macro-area, mentre per la Calabria la riduzione della componente di macro-area (-6,9 per cento) ha un effetto molto maggiore rispetto al calo della componente locale (-1,5 per cento).

In Puglia si verifica il fenomeno opposto a quello evidenziato per l'Umbria e l'Abruzzo: a fronte di una contrazione del lavoro irregolare (-1,2 per cento), si registra un aumento della componente locale (+1,3 per cento), facendo così emergere l'influenza della componente di macro-area (-6,9 per cento) sul calo complessivo del fenomeno.

Tavola 4.6 Unità di lavoro irregolare per regione (scomposizione della variazione 2012-2016)

REGIONE	Variazione % 2012-2016	Componenti della variazione			
		Nazionale	Strutturale	Macro-area	Locale
Piemonte	2,8	4,5	-0,1	2,5	-4,1
Valle d'Aosta/Vallé d'Aoste	1,7	4,5	1,6	-0,2	-4,2
Lombardia	8,8	4,5	-0,5	2,1	2,8
Bolzano/Bozen	4,7	4,5	2,0	1,7	-3,5
Trento	4,5	4,5	1,5	2,6	-4,1
Veneto	5,2	4,5	-0,3	1,3	-0,4
Friuli-Venezia Giulia	2,1	4,5	0,7	0,7	-3,7
Liguria	9,4	4,5	0,5	1,6	2,7
Emilia-Romagna	3,8	4,5	-0,2	3,4	-3,9
Toscana	11,4	4,5	-0,1	6,7	0,3
Umbria	1,3	4,5	-0,3	10,2	-13,1
Marche	11,9	4,5	-1,7	4,9	4,3
Lazio	17,6	4,5	0,0	2,2	10,9
Abruzzo	0,8	4,5	-0,3	9,3	-12,7
Molise	2,2	4,5	-0,5	-0,4	-1,5
Campania	-5,2	4,5	-0,2	-0,7	-8,8
Puglia	-1,2	4,5	0,0	-6,9	1,3
Basilicata	5,7	4,5	0,1	-7,1	8,2
Calabria	-3,3	4,5	0,5	-6,9	-1,5
Sicilia	-0,1	4,5	1,0	-5,6	0,0
Sardegna	4,2	4,5	0,4	-0,8	0,0

Fonte: Istat, Conti economici territoriali



ANALISI E APPROFONDIMENTI

4.1 ITALIANI E STRANIERI: UN MERCATO DEL LAVORO DUALE

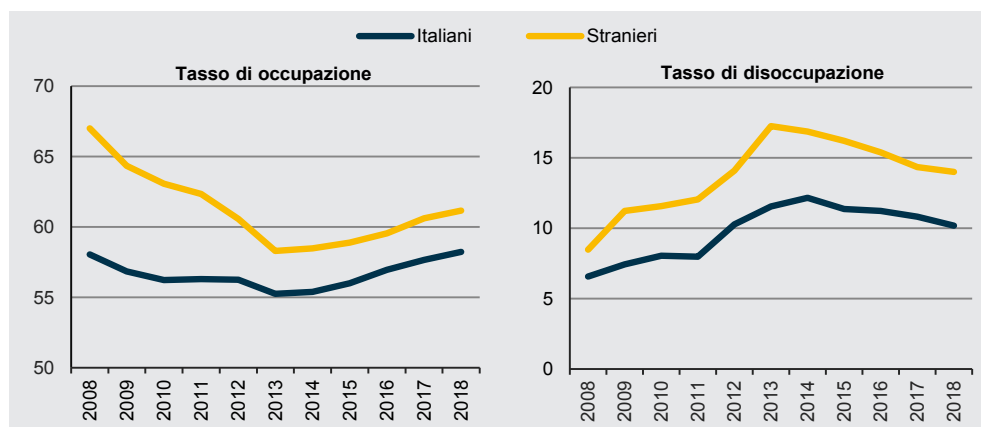
Nel corso dell'ultimo decennio la presenza straniera ha sempre più caratterizzato il mercato del lavoro italiano. Tra il 2008 e il 2018 la popolazione di almeno 15 anni di età e cittadinanza straniera è aumentata di circa un milione e mezzo (quella italiana di appena 73 mila persone) e ciò si è riflesso nell'incremento di tutti gli aggregati del mercato del lavoro: occupati (+765 mila), disoccupati (+243 mila) e inattivi (+465 mila). Nel 2018 gli occupati stranieri residenti in Italia sono 2 milioni 455 mila (1 milione 369 mila uomini e 1 milione 86 mila donne), pari al 10,6 per cento del totale occupati, in aumento di 0,1 punti percentuali in un anno e di 3,3 punti in confronto al 2008.

Rispetto al periodo pre-crisi, tuttavia, l'aumento della popolazione straniera residente si è tradotto sempre meno in un incremento degli occupati, per effetto sia dell'aumento dei nuovi ingressi di cittadini stranieri per motivi diversi dal lavoro (si veda il Quadro di insieme nel capitolo 3), sia delle crescenti difficoltà nel trovare un impiego. Al netto del bilancio demografico positivo della popolazione straniera residente in Italia, infatti, l'analisi dei tassi mostra una differenza nelle intensità degli andamenti occupazionali degli stranieri in confronto agli italiani: nel 2018, il tasso di occupazione nella fascia con 15-64 anni rimane superiore per gli stranieri (61,2 per cento, -5,8 punti nel decennio) rispetto a quello degli italiani, ma nei dieci anni il gap si riduce sensibilmente (dagli +8,9 punti percentuali nel 2008 agli attuali +2,9 punti).

Nel confrontare queste dinamiche occorre tener presente che negli ultimi dieci anni è cresciuto considerevolmente il numero dei nuovi cittadini italiani per acquisizione. Da un anno all'altro, quindi, quote crescenti di cittadini stranieri transitano nello status di cittadini italiani. Questo fenomeno può in parte contribuire a modificare gli indicatori di partecipazione al mercato del lavoro quando si assume come riferimento la cittadinanza. Un approfondimento condotto nel contesto della Rilevazione sulle forze di lavoro²² ha permesso di misurare, infatti, l'esistenza di differenze tra stranieri e naturalizzati da un lato, e italiani dalla nascita dall'altro, che vede il permanere di divari significativi negli indicatori.

Nel 2018 il tasso di disoccupazione degli stranieri scende al 14,0 per cento, registrando una diminuzione di 0,3 punti percentuali rispetto al 2017 (per gli italiani 10,2 per cento, -0,6 punti percentuali) (Figura 4.19). Nel decennio, l'indicatore è aumentato di più per gli stranieri rispetto agli italiani (5,5 e 3,6 punti, rispettivamente), portando il divario a 3,8 punti (era 1,9 punti nel 2008). Le donne immigrate continuano a mostrare un tasso di disoccupazione elevato (16,4 per cento), maggiore sia in confronto agli uomini stranieri (12,0 per cento) sia alle autoctone (11,2 per cento).

Figura 4.19 Tasso di occupazione 15-64 anni e disoccupazione, per cittadinanza. Anni 2008-2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

In generale, le donne straniere presentano maggiori difficoltà di conciliazione in confronto alle italiane, anche per la mancanza di reti familiari di supporto alla cura dei figli, che rendono più critica la partecipazione al mercato del lavoro. Nella fascia d'età di 25-44 anni, le donne straniere con figli mostrano tassi di occupazione significativamente più bassi delle italiane (rispettivamente 41,6 e 58,0 per cento), con un forte peggioramento per la componente immigrata rispetto al 2008 (-4,9 punti percentuali a fronte di +1,4 delle italiane). In modo speculare, il tasso di disoccupazione è più elevato (19,6 per cento contro 11,3 per cento) e anche in questo caso il divario aumenta nel decennio (i valori nel 2008 erano 13,5 e 8,0 per cento, rispettivamente).

La partecipazione al mercato del lavoro delle donne straniere rimane caratterizzata da un'ampia eterogeneità in relazione alla comunità di appartenenza, con un tasso di occupazione che varia dall'82,3 per cento delle filippine, al 54,9 per cento delle rumene, fino a scendere al 37,9 e al 23,1 per cento, rispettivamente, di albanesi e marocchine; in queste due ultime comunità la maggiore presenza di giovani madri concorre a rendere le donne particolarmente vulnerabili in termini occupazionali; ciò trova ulteriore riscontro nel confronto tra i tassi di disoccupazione: gli alti valori per albanesi (20,4 per cento) e marocchine (33,1 per cento) si contrappongono a quelli particolarmente bassi delle cinesi e filippine (4,7 e 3,1 per cento rispettivamente).

A livello territoriale, benché la crisi abbia colpito più duramente il Mezzogiorno, lo svantaggio relativo degli stranieri aumenta nel Centro-nord, dove la loro presenza è più elevata (vi risiede l'83,9 per cento della forza lavoro straniera). Nelle regioni Centro-settentrionali, infatti, tra il 2008 e il 2013, il maggiore calo del tasso di occupazione (-8,9 e -1,9 per cento rispettivamente stranieri e italiani) e il più accentuato aumento di quello di disoccupazione (+8,8 e +3,7 per cento) hanno rafforzato la tendenza a un minore grado di partecipazione al mercato del lavoro degli immigrati rispetto agli autoctoni. In particolare, nel 2018 per le donne straniere si è ulteriormente accentuato il divario sfavorevole del tasso di occupazione in confronto alle italiane (51,4 rispetto al 59,7 per cento) a fronte di un tasso di disoccupazione più che doppio (15,9 e 7,4 per cento). Nel Mezzogiorno, dove risiede il 16,1 per cento della forza lavoro straniera, gli immigrati continuano a manifestare tassi di occupazione più elevati e di disoccupazione inferiori in confronto agli italiani. D'altra parte, la maggiore mobilità degli immigrati, la cui presenza sul territorio è legata all'esistenza di concrete opportunità lavorative e alla loro più elevata propensione ad accettare qualsiasi tipo di impiego, fa sì che i tassi di occupazione e disoccupazione siano poco variabili da una regione all'altra, contrariamente a quanto accade per gli italiani.²³

23 Strozza e De Santis (2017).

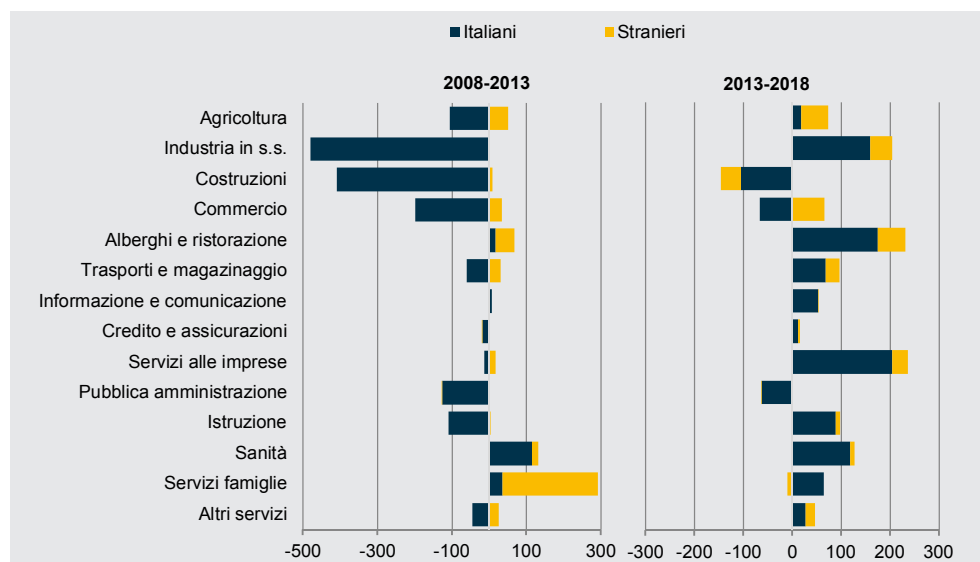
In termini occupazionali, l'andamento per settore di attività economica e professione mostra l'accentuarsi delle specificità della presenza straniera nel mercato del lavoro, con la corrispondente manodopera sempre più concentrata in taluni settori produttivi e negli impieghi a bassa specializzazione (Figura 4.20).

In particolare, tra il 2008 e il 2013 oltre la metà della crescita dell'occupazione straniera riguarda i servizi alle famiglie; l'aumento nel settore dell'agricoltura per gli immigrati è concentrato nelle professioni operaie e, soprattutto, in quelle non qualificate, mentre il calo per gli italiani in più della metà dei casi interessa le professioni qualificate. Nell'industria in senso stretto la ripresa dell'occupazione ha coinvolto entrambe le componenti mentre nelle costruzioni il protrarsi della crisi oltre il 2013 ha colpito anche gli stranieri, impegnati, in quota maggiore rispetto agli italiani, in professioni operaie o come manodopera non qualificata. Nel settore del commercio l'aumento dell'occupazione straniera ha riguardato soprattutto i commessi e i venditori ambulanti, mentre il calo degli italiani si è concentrato tra gli esercenti all'ingrosso e al dettaglio. Nel settore degli alberghi e della ristorazione, la crescita complessiva riguarda sia italiani sia stranieri: aumentano per entrambi camerieri e baristi; per gli autoctoni, gli esercenti nelle attività ricettive e di ristorazione e i cuochi; per gli stranieri, gli aiuto cuochi e i lavapiatti.

Nel complesso emergono alcune caratteristiche strutturali che caratterizzano la presenza straniera nel mercato del lavoro: se in taluni comparti del terziario (pubblica amministrazione, credito e assicurazioni, istruzione) l'incidenza degli stranieri è inferiore al due per cento, in agricoltura, nel comparto degli alberghi e ristorazione e in quello delle costruzioni, è invece in aumento e supera il 17 per cento. I servizi domestici e di cura costituiscono il comparto sempre più affidato alla componente immigrata, che rappresenta ben il 68,9 per cento del totale degli occupati nel settore.

Analogamente, il carattere duale del mercato è confermato dal tipo di professioni maggiormente svolte dagli stranieri, la cui incidenza è minima per quelle qualificate (2,3 per cento) e massima per quelle non qualificate, dove un occupato su tre è straniero. La segmentazione è visibile anche all'interno degli stessi settori: nel comparto del commercio, ad esempio, gli stranieri nel 7,0 per cento dei casi svolgono mansioni ad alta qualifica e nel 31,3 per cento professioni a bassa specializzazione (gli italiani 21,7 e 6,0 per cento, rispettivamente).

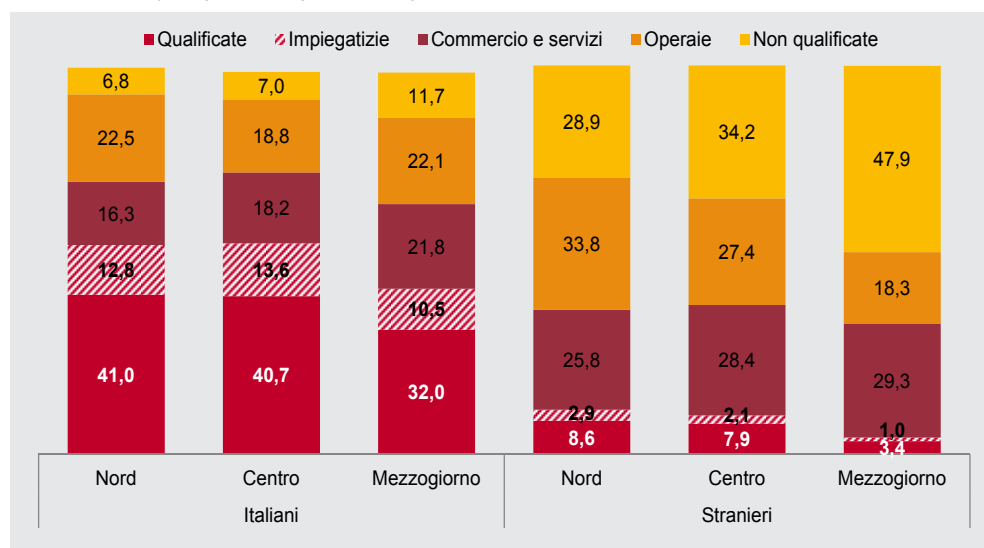
Figura 4.20 Occupati per cittadinanza e settore di attività economica. Anni 2008, 2013 e 2018 (variazioni assolute in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche la concentrazione in taluni settori e in occupazioni poco qualificate varia a livello territoriale: gli impieghi a bassa specializzazione coinvolgono meno di un terzo degli occupati stranieri del Nord a fronte di quasi la metà di quelli del Mezzogiorno (Figura 4.21). Nelle regioni settentrionali sono più diffuse le professioni operaie ed è prevalente l'occupazione nell'industria (25,3 per cento in confronto al 7,0 per cento del Mezzogiorno), mentre in quelle meridionali prevalgono le professioni a bassa qualificazione nei servizi e nel settore agricolo (17,8 per cento contro il 2,4 per cento nel Nord).

Figura 4.21 Occupati per professione, cittadinanza e ripartizione geografica. Anno 2018 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Nel complesso, nel 2018, circa la metà dell'occupazione straniera è assorbita da solo 12 professioni.²⁴ Le differenze di genere sono molto pronunciate: circa la metà dell'occupazione femminile straniera è concentrata in appena due professioni (collaboratrice domestica o assistente familiare), mentre per gli uomini stranieri occorrono venti professioni per raggiungere il 50 per cento dell'occupazione.

Oltre uno straniero su dieci svolge un lavoro indipendente, percentuale più alta nei settori del commercio, delle costruzioni e dei servizi alle imprese (si veda il Riquadro **Il ruolo degli imprenditori nati all'estero nel sistema produttivo italiano**).

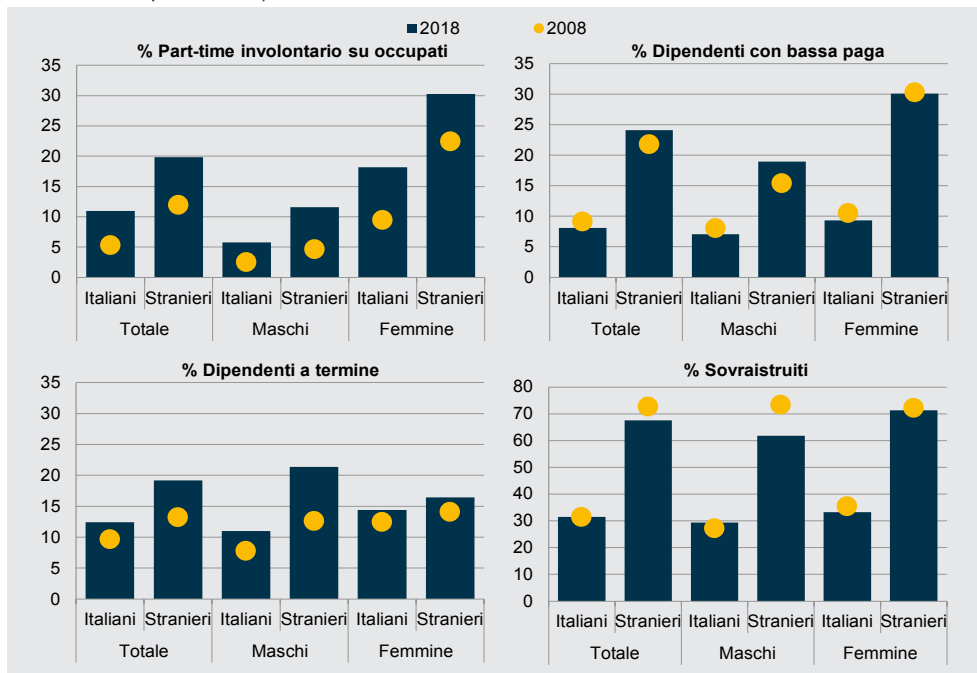
Anche rispetto alla qualità dell'impiego emergono forti differenze tra i lavoratori stranieri e gli autoctoni (Figura 4.22): tra i primi la quota di part-time involontario è quasi doppia in confronto ai secondi (19,8 per cento in confronto al 10,9 per cento); svolgere un lavoro a tempo parziale in mancanza di occasioni di impiego a tempo pieno arriva a coinvolgere quasi una lavoratrice straniera su tre (18,2 per cento per le italiane).

Dato l'impiego in settori con bassa remunerazione e in professioni a bassa qualifica, tra gli stranieri è molto più elevata la quota di dipendenti con bassa paga²⁵ (24,1 per cento contro l'8,1 per cento degli italiani); tale incidenza è più elevata per le donne e soprattutto nel Mezzogiorno, dove arriva a coinvolgere più della metà dei lavoratori stranieri alle dipendenze. A

24 Nell'ordine per numerosità: collaboratori domestici, addetti all'assistenza personale, addetti ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali, muratori, braccianti agricoli, aiuto cuochi, camerieri, magazzinieri, commessi, facchini, camionisti, venditori ambulanti.

25 Si veda il Glossario.

Figura 4.22 Occupati in part-time involontario, dipendenti con bassa paga, dipendenti a termine e laureati sovraistrutti per sesso e cittadinanza. Anni 2008-2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

fronte di un miglioramento per gli italiani, il fenomeno è peggiorato per gli stranieri, ma esclusivamente per la componente maschile.

Tra gli immigrati, inoltre, è più diffuso il lavoro a termine (19,2 contro 12,4 per cento) – soprattutto tra gli uomini e nelle regioni meridionali – che si associa alla più frequente percezione di perdere il lavoro e di non trovarne facilmente uno simile (9,8 rispetto al 5,5 per cento degli italiani). Anche in questo caso il divario tra italiani e stranieri è aumentato in dieci anni soprattutto per la componente maschile: se per le donne la quota di dipendenti a termine è cresciuta in misura analoga per italiane e straniere, per gli uomini stranieri l'aumento sfiora i nove punti percentuali (tre punti per gli italiani).

Il possesso di un elevato titolo di studio – spesso conseguito all'estero e non riconosciuto in Italia – non migliora di molto la condizione lavorativa degli stranieri: il 20 per cento degli occupati stranieri laureati svolge un lavoro a bassa specializzazione (rispetto allo 0,7 per cento degli italiani) e solo il 36,9 per cento una professione qualificata (81,8 per cento nel caso degli italiani). Da qui un'incidenza di sovraistrutti tra i laureati stranieri più che doppia rispetto a quella degli italiani (67,6 per cento contro 31,4 per cento) con un divario ancora più forte per le donne (71,3 contro 33,2 per cento). Peraltro, se per gli italiani la sovraistruzione riguarda soprattutto la fase di ingresso nel mercato del lavoro, per gli stranieri tale condizione non muta in relazione all'età e all'anzianità lavorativa. Il gap è leggermente diminuito nei dieci anni per effetto del calo dell'indicatore riferito agli uomini stranieri, dovuto al miglioramento delle condizioni di lavoro tra gli indipendenti.

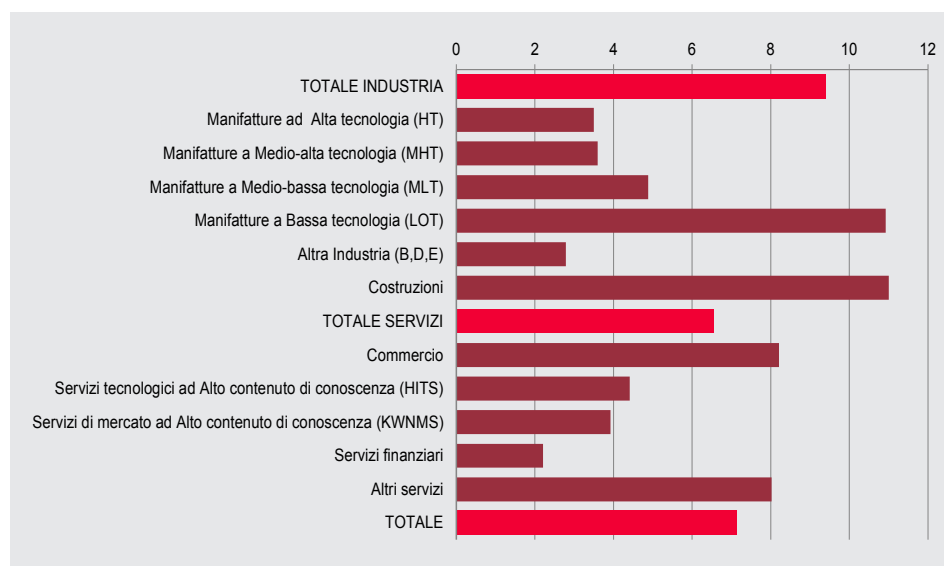
In definitiva, la collocazione degli stranieri all'interno del mercato del lavoro italiano appare fortemente caratterizzata dal punto di vista settoriale e professionale, con una concentrazione in segmenti a bassa qualificazione, meno tutelati e con basse retribuzioni. Peraltro, il processo di inserimento lavorativo spesso avviene tramite le reti etniche di appartenenza, con un conseguente effetto di persistenza delle segmentazioni osservate.



IL RUOLO DEGLI IMPRENDITORI NATI ALL'ESTERO NEL SISTEMA PRODUTTIVO ITALIANO

Nel 2016, il 7,1 per cento delle imprese attive nell'industria e nei servizi operanti in Italia²⁶ è guidato da imprenditori nati all'estero. Si tratta di quasi 320 mila imprese che impiegano oltre 700 mila addetti. I settori dove è maggiore la presenza di imprenditori nati all'estero sono le costruzioni (11,0 per cento), la manifattura a minore contenuto tecnologico²⁷ (10,9 per cento), il commercio (8,2 per cento) e gli altri servizi (8,0 per cento) (Figura 4.23)

Figura 4.23 Imprese guidate da imprenditori nati all'estero per settore di attività economica. Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Fonti integrate Registro Imprese – Frame-Sbs – Database imprenditori

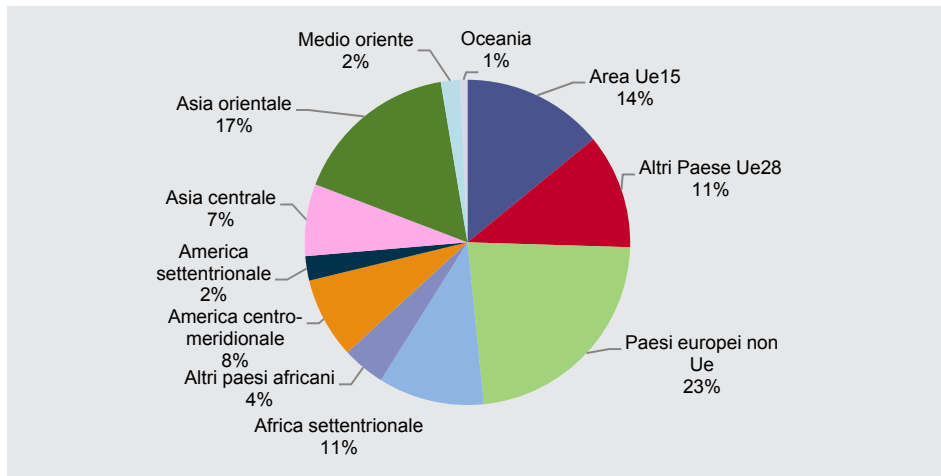
Nei servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza, così come in quelli a maggiore contenuto tecnologico nella manifattura, gli imprenditori nati all'estero provengono da Paesi avanzati e potrebbero, almeno in parte, incorporare un flusso di ritorno di persone con origini italiane (seconda generazione di immigrati italiani all'estero). Ad esempio, si osserva una quota rilevante di imprenditori nati in Svizzera nella produzione ed edizione di software e nati nel Regno Unito per le attività di telecomunicazione mobile e trasmissioni radiofoniche. Per quanto riguarda la provenienza geografica, quasi la metà degli imprenditori nati all'estero è nata in Europa (48 per cento): il 14 per cento proviene da Paesi europei appartenenti all'area Ue15, l'11 per cento da nazioni entrate nell'area Ue dopo l'allargamento (Ue28 al netto di Ue15), mentre il restante 23 per cento è originario di Paesi europei non aderenti all'Ue. Seguono Asia orientale (17 per cento) e Africa settentrionale (11 per cento) (Figura 4.24). Nell'ambito dell'area Ue15, Germania, Francia e Regno Unito sono i Paesi da cui proviene la maggior parte degli imprenditori nati all'estero. Nell'area Ue successiva all'allargamento

26 Si tratta di imprese attive operanti in Italia, dell'industria e dei servizi, esclusa l'agricoltura, comprese le imprese individuali, le società di persone e le società di capitali. Dalle imprese guidate da imprenditori nati all'estero sono state escluse quelle appartenenti a gruppi di impresa sia nazionali che multinazionali e in generale le grandi imprese (addetti >= 250), poiché in questi casi la presenza del capitale estero risulta dominante nella direzione dell'impresa rispetto alla nazionalità dell'imprenditore.

27 Istat (2018b).

la presenza di imprenditori nati in Romania è particolarmente elevata (76 per cento). Tra i Paesi europei non-UE, Albania e Svizzera sono quelli maggiormente rappresentati (rispettivamente 36 e 32 per cento), mentre Marocco ed Egitto sono i Paesi di nascita di quasi l'80 per cento degli imprenditori africani. Gli imprenditori nati in Cina rappresentano infine quasi il 67 per cento delle imprese a guida asiatica.

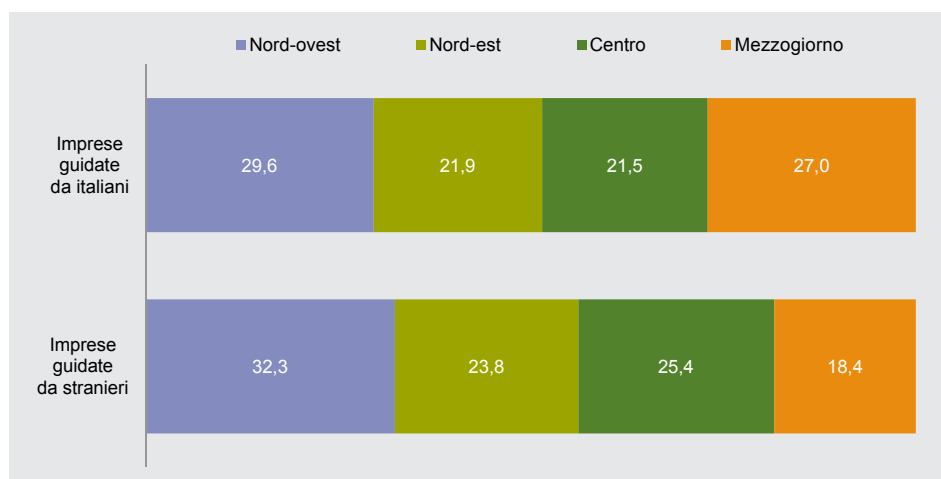
Figura 4.24 Imprenditori nati all'estero per paese di nascita. Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Fonti integrate Database imprenditori e Registro base individui

Dal punto di vista territoriale, la ripartizione del Nord-ovest presenta la quota più elevata di imprese guidate da imprenditori nati all'estero (32,3 per cento); seguono il Centro (25,4 per cento) e il Nord-est (23,8 per cento). Nel Mezzogiorno, al contrario, la presenza di imprese gestite da imprenditori nati all'estero è inferiore (18,4 per cento) anche nel confronto con le imprese guidate da imprenditori nati in Italia (Figura 4.25).

Figura 4.25 Imprese per paese di nascita dell'imprenditore e ripartizione geografica. Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Fonti integrate Registro Imprese, Database imprenditori e Registro base individui

A livello regionale, la quota più elevata di imprese guidate da imprenditori nati all'estero, prevalentemente cinesi ed egiziani, opera in Lombardia (21 per cento).

Seguono il Lazio (11 per cento), con una prevalenza di imprenditori nati in Romania (13,9 per cento), e la Toscana (10,0 per cento), in cui il 30,0 per cento degli imprenditori nati all'estero

è di origine cinese. Nel Mezzogiorno la pur limitata presenza di imprenditori nati all'estero tende a concentrarsi in Campania (4,6 per cento delle imprese) e Sicilia (4,0 per cento). La loro provenienza geografica prevalente, Svizzera e Germania, fa ipotizzare un'immigrazione di ritorno (seconda generazione di immigrati italiani all'estero).

Il contributo delle imprese guidate da imprenditori nati all'estero alla creazione di valore aggiunto è limitato (2,4 per cento del totale dell'industria e dei servizi), anche in considerazione della dimensione economica contenuta (2,3 addetti medi per impresa) e della collocazione prevalente in settori a basso contenuto di valore aggiunto. A livello di macro-settore di attività economica si rileva una limitata variabilità nel loro contributo al valore aggiunto totale: la quota risulta inferiore all'1 per cento nei settori manifatturieri ad alta e medio-alta tecnologia e nei servizi ad elevato contenuto di conoscenza, mentre è relativamente più alta nei settori manifatturieri a minor contenuto tecnologico (2,9 per cento), nelle costruzioni (5,4 per cento), nel commercio (2,5 per cento) e negli altri servizi (3,4 per cento).

Un contributo più elevato alla creazione di valore aggiunto si riscontra invece in alcuni specifici comparti produttivi, caratterizzati tra l'altro da un elevato grado di divisione del lavoro per aree geografiche e Paesi di provenienza. Ad esempio, il contributo degli imprenditori nati all'estero al valore aggiunto realizzato in Italia nella confezione di altri articoli di abbigliamento e accessori è pari al 16,8 per cento, contraddistinto dalla forte presenza di imprenditori cinesi, che realizzano quasi il 90 per cento del valore aggiunto degli imprenditori nati all'estero in questo comparto. Nel settore delle costruzioni, la maggiore incidenza del valore aggiunto generato da imprenditori nati al di fuori dei confini italiani si concentra nelle attività di intonacatura (17 per cento) e di completamento e finitura degli edifici (16 per cento), a guida delle quali si trovano prevalentemente imprenditori di origine albanese e rumena (insieme superano il 50 per cento del valore aggiunto realizzato dagli imprenditori nati all'estero in ogni attività). Nel commercio, i comparti caratterizzati dalla quota più elevata di valore aggiunto realizzato da imprenditori nati all'estero sono il commercio al dettaglio ambulante di altri prodotti (50 per cento), dove si trovano per lo più imprenditori nati in Bangladesh (28,6 per cento), Marocco (20,9 per cento) e Senegal (12,9 per cento). La riparazione di altri beni per uso personale e per la casa ha una incidenza del valore aggiunto attribuibile a imprenditori nati all'estero pari al 18 per cento, con imprenditori nati soprattutto in Cina (38 per cento) e Romania (12 per cento).

Tavola 4.7 Indicatori di *performance* economica delle imprese guidate da imprenditori nati all'estero rispetto agli stessi indicatori elaborati per le imprese a guida italiana, per settore economico. Anno 2016 (incidenze)

SETTORI ECONOMICI	Incidenza (a)	
	Produttività (b)	Redditività (c)
Industria	0,7	0,9
Manifatture ad Alta tecnologia (HT)	0,9	0,8
Manifatture a Medio-alta tecnologia (MHT)	1,0	1,0
Manifatture a Medio-bassa tecnologia (MLT)	0,9	1,2
Manifatture a Bassa tecnologia (LOT)	0,6	1,0
Atra Industria (B,D,E)	1,3	1,4
Costruzioni	0,8	3,8
Servizi	0,8	0,7
Commercio	0,7	-1,7
Servizi tecnologici ad Alto contenuto di conoscenza (HITS)	1,1	0,8
Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza (KWNMS)	1,0	1,3
Servizi finanziari	0,9	0,7
Altri servizi	0,8	0,4
Totale	0,8	0,8

Fonte: Istat, Fonti integrate Registro Imprese, Frame-Sbs (statistiche strutturali sulle imprese), Database imprenditori
 (a) Per ognuno dei due indicatori di performance selezionati, il confronto è effettuato rapportando l'indicatore ottenuto per le imprese guidate da imprenditori nati all'estero allo stesso indicatore calcolato per le imprese guidate da imprenditori nati in Italia.

(b) Produttività=Valore aggiunto / Addetti.

(c) Redditività=[Valore aggiunto-(Costo del lavoro*Addetti/dipendenti)] / Valore aggiunto.

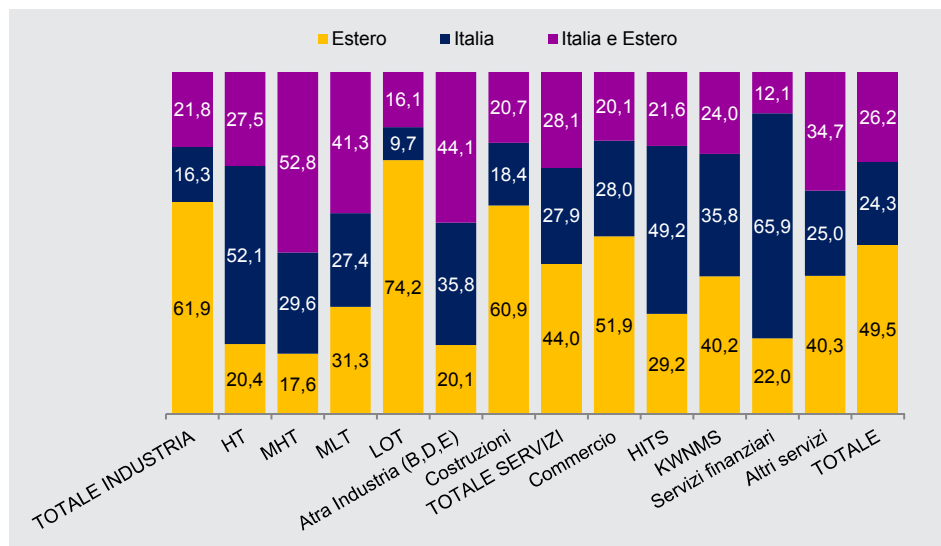
La performance economica delle imprese guidate da imprenditori nati all'estero è analizzata in termini comparativi rispetto alle imprese con analoghe caratteristiche strutturali²⁸ guidate da imprenditori nati in Italia.

Nel complesso, per i macro-settori dell'industria e dei servizi, i livelli di produttività e di redditività delle imprese a guida straniera risultano inferiori rispetto a quelli delle imprese a guida italiana. La produttività del lavoro nel settore industriale, ad esempio, è in media inferiore del 30 per cento rispetto alle imprese guidate da imprenditori nati in Italia, con un gap che si amplia al 40 per cento nei settori manifatturieri a ridotto contenuto di tecnologia. Il divario in termini di redditività è pari, invece, al 10 per cento. Risultati analoghi si rilevano nei servizi, dove si riduce lievemente il divario in termini di produttività, mentre aumenta quello in termini di redditività. In particolare, gli imprenditori nati all'estero mostrano indicatori di produttività comparabili o leggermente superiori nei servizi ad alto contenuto di conoscenza, con i servizi di mercato in relativo vantaggio anche in termini di redditività²⁹ (Tavola 4.7). Sostanziali problemi di redditività caratterizzano invece le imprese degli imprenditori nati all'estero operanti nel commercio, mentre si riscontra un ampio differenziale in termini sia di produttività che di redditività a sfavore degli imprenditori nati all'estero che operano negli altri servizi, comprese le attività di cura della persona.

La metà delle imprese gestite da imprenditori nati all'estero impiega esclusivamente dipendenti nati al fuori dei confini nazionali, mentre sono poco più di un quarto le imprese con lavoratori nati anche in Italia (Figura 4.26).

I settori in cui risulta maggiore la presenza di imprese che occupano esclusivamente lavoratori nati all'estero sono le industrie manifatturiere a minore contenuto di tecnologia (74,2 per cento) e le costruzioni (60,9 per cento). La presenza di imprese che fanno maggiore ricorso ad occupazione mista (nati in Italia e all'estero) si rileva soprattutto nei settori manifatturieri a medio-alta e medio-bassa tecnologia e nelle altre industrie. In alcuni settori la provenien-

Figura 4.26 Imprese guidate da imprenditori nati all'estero per paese di nascita dei dipendenti. Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Fonti integrate Registro Imprese, database imprenditori, ASIA- Occupazione

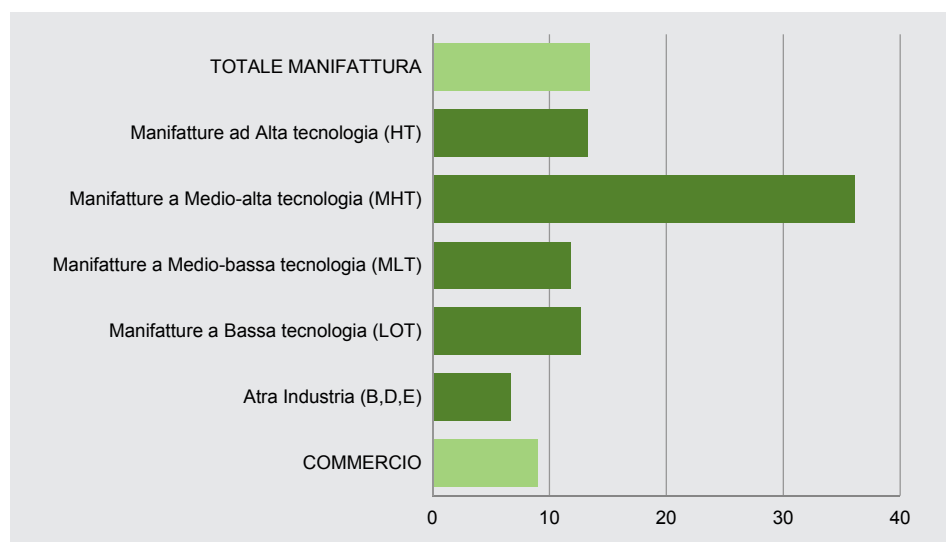
28 Sono state considerate le imprese di dimensioni simili, guidate da imprenditori nati in Italia.

29 I dati sulla redditività riportati in tabella sono ottenuti rapportando la differenza fra valore aggiunto e costo del lavoro (ponderato per il rapporto fra addetti del settore rispetto agli addetti totali) calcolate per le imprese con imprenditore nato all'estero rispetto alla stessa differenza calcolata per le imprese con imprenditore nato in Italia. Quando la differenza al numeratore è negativa anche l'incidenza complessiva è negativa (come nel caso del commercio).

za della forza lavoro trova corrispondenza con il Paese di origine dell'imprenditore. Per esempio, nell'ambito delle costruzioni, le imprese guidate da imprenditori rumeni tendono ad assumere personale dipendente di origine rumena (68 per cento); analogamente le imprese appartenenti al settore del commercio gestite da imprenditori cinesi assorbono una forza lavoro dipendente di origine cinese nel 74 per cento dei casi.

Una quota non trascurabile di imprese guidate da imprenditori nati all'estero risulta attiva sui mercati esteri, pari al 13,5 per cento nella manifattura e a poco meno del 10 per cento nel commercio (Figura 4.27). La provenienza degli imprenditori può avere effetti sulla strategia di internazionalizzazione dell'impresa. Si evidenzia, infatti, una forte correlazione tra l'accesso ai mercati di esportazione e il Paese di origine dell'imprenditore che spesso ne riflette la provenienza geografica.

Figura 4.27 Imprese esportatrici guidate da imprenditori nati all'estero, per attività economica. Anno 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Fonti integrate Registro imprese, database imprenditori e statistiche sul commercio con l'estero

4.2 I GIOVANI ISTRUITI: UN CAPITALE DA VALORIZZARE

La crescita costante nei livelli medi di istruzione della popolazione tende ad avere effetti positivi sul mercato del lavoro, aumentando la domanda di professioni qualificate da parte delle imprese e il potenziale di crescita della produttività complessiva del sistema economico.³⁰ Un'offerta di lavoro più qualificata, infatti, incoraggia le imprese a intraprendere strategie di innovazione dei prodotti e dei processi e a investire su tecnologie più avanzate. Tuttavia un'offerta di lavoro qualificato che non trova un adeguato assorbimento da parte del mercato genera fenomeni di *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, che trovano nella "sovraistruzione" una manifestazione connotata da forti criticità ed effetti su molteplici aspetti. La sovraistruzione si verifica quando il titolo di studio posseduto dai lavoratori è superiore a quello richiesto per accedere o per svolgere una data professione e tale fenomeno comporta conseguenze negative per un mancato ritorno sia economico sia sociale degli investimenti sostenuti a livello individuale e collettivo.

Negli anni recenti il *mismatch* e il conseguente sottoutilizzo di capitale umano hanno destato una crescente preoccupazione a livello sia italiano che europeo.³¹ In particolare, un sistema produttivo come quello italiano, caratterizzato da una elevata frammentazione e da problemi di adeguato utilizzo del capitale umano, spesso non appare in grado di offrire un congruo numero di posizioni lavorative qualificate e di prospettare progressioni di carriera adeguate, portando sempre più individui, soprattutto i giovani più istruiti, a migrare all'estero (si veda l'Approfondimento 3.1 nel capitolo 3).

D'altro canto si assiste al paradosso che vede le imprese lamentare difficoltà nel reperire forza lavoro qualificata in relazione alle proprie esigenze produttive.³² Ciò mette in luce, da un lato, lo scollamento esistente fra le competenze richieste dalla domanda di lavoro e quelle acquisite nei percorsi di istruzione, dall'altro, la debolezza delle istituzioni deputate sia all'orientamento dei giovani nel momento della scelta dei percorsi di istruzione, sia a favorire la transizione scuola-lavoro.

Il fenomeno del *mismatch* per i laureati

Nel 2018, i laureati 20-34enni sono 2 milioni e 113 mila; il tasso di occupazione di coloro che non risultano più in istruzione è pari a 73,7 per cento, valore molto più elevato dei coetanei che hanno lasciato il sistema di istruzione dopo il conseguimento di un titolo secondario superiore (64,4 per cento).

Nel 2018 il collettivo dei giovani laureati occupati e non più in istruzione presenta un *mismatch*³³ pari al 42,1 per cento, valore che, sebbene più contenuto rispetto a quello dei giovani diplomati (52,6 per cento), risulta ben più elevato di quello relativo alla popolazione laureata adulta (31,7 per cento). Il fenomeno del *mismatch* per i giovani laureati sembra avere un elevato grado di persistenza nel corso della carriera lavorativa degli occupati, mantenendosi infatti al di sopra del 40 per cento anche per coloro che hanno iniziato il primo lavoro da più di sei anni.

30 Oecd (2018).

31 Istat *et al.* (2019); Cedefop (2018).

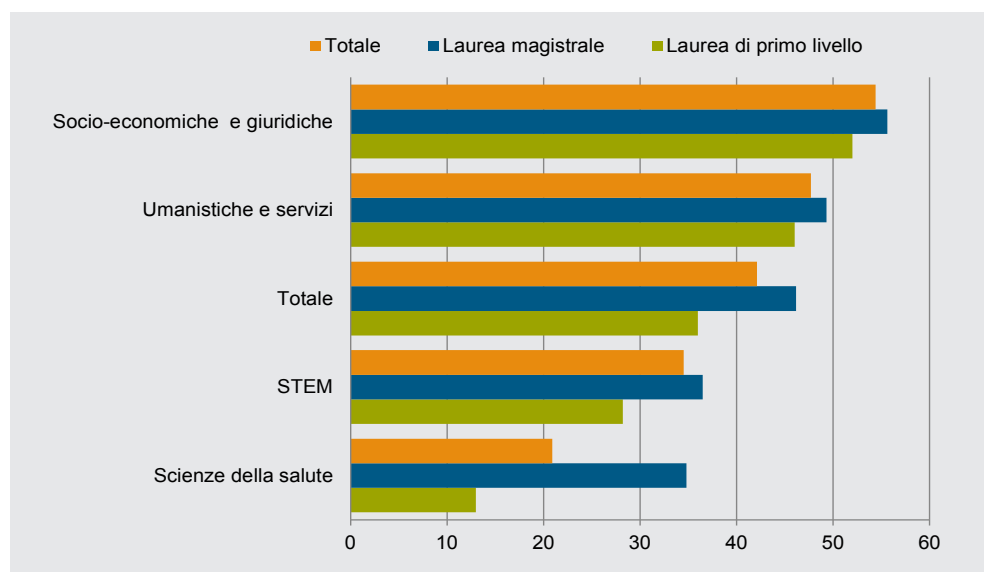
32 Unioncamere (2019).

33 Misurato in questo approfondimento dalla quota di laureati occupati in una professione che richiede prevalentemente un titolo di studio inferiore alla laurea.



Il *mismatch* è maggiore tra le giovani donne laureate occupate (44,4 per cento rispetto al 38,7 per cento degli uomini) e coinvolge poco meno dei due terzi degli occupati stranieri laureati e due quinti degli italiani. È più contenuto (36 per cento) tra i giovani usciti dagli studi con la laurea di primo livello, mentre raggiunge il 46,2 per cento tra coloro che possiedono una laurea magistrale. È forte l'associazione con l'area disciplinare degli studi universitari (Figura 4.28): nel 2018 la quota di laureati 20-34enni interessati dal fenomeno risulta massima tra i giovani con lauree ad indirizzo socio-economico e giuridico (54,4 per cento); segue l'area umanistica e dei servizi, con poco meno di un laureato su due (47,7 per cento); scende a uno su tre (34,5 per cento) per le lauree in discipline scientifiche STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) e a uno su cinque per quelle dell'area delle scienze della salute.

Figura 4.28 Laureati occupati di 20-34 anni non più in istruzione e interessati da *mismatch* per area disciplinare e tipo di laurea. Anno 2018 (incidenze percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il *mismatch* si concentra prevalentemente nelle professioni tecniche, svolte da più della metà dei laureati magistrali interessati dal fenomeno, in quelle impiegatizie, svolte da circa il 24 e il 46 per cento dei laureati rispettivamente magistrali e triennali interessati da *mismatch* e nelle professioni addette al commercio e ai servizi (rispettivamente 14,2 e 34,5 per cento).

Si tratta di un fenomeno tipico del lavoro dipendente (supera il 47 per cento nel caso del lavoro dipendente a tempo indeterminato mentre scende al 18,2 per cento per quello autonomo) e part-time (più della metà dei laureati rispetto al 39,2 per cento del tempo pieno). Presenta inoltre una forte caratterizzazione rispetto al canale di ricerca del lavoro: chi ha ottenuto un impiego per via informale, attraverso reti di amici e familiari, registra una percentuale di *mismatch* molto più elevata rispetto a chi ha trovato lavoro seguendo altri canali, rispettivamente 58,5 per cento e 38,2³⁴.

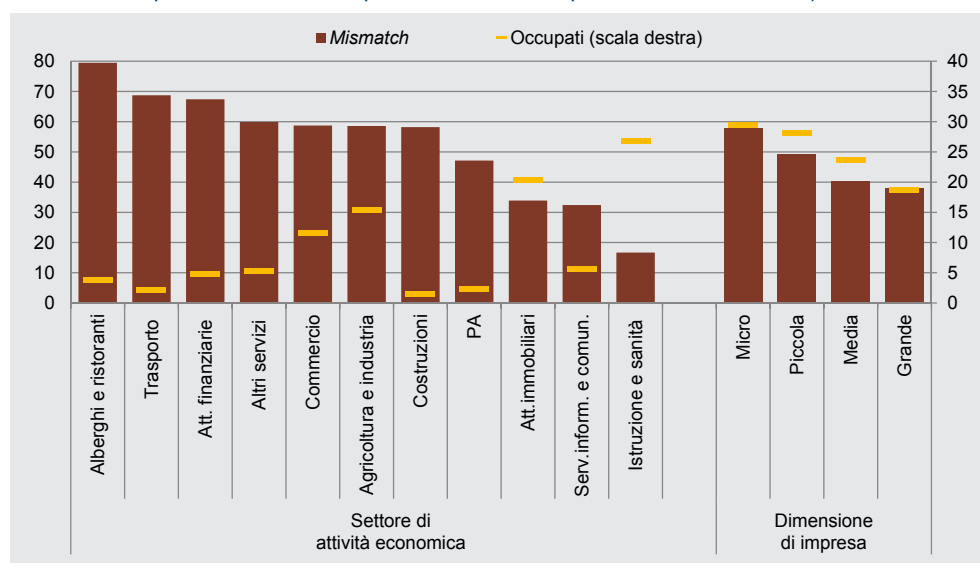
L'incidenza del *mismatch* differisce in modo significativo in funzione del settore di attività economica e della dimensione dell'impresa presso la quale il giovane laureato lavora (Figura 4.29). Per quanto riguarda il primo aspetto, la percentuale di laureati interessati da *mismatch* risulta massima nel comparto degli alberghi e ristoranti (circa otto laureati su dieci), scende al

34 Si veda Istat (2018d), capitolo 2 par. 2.3.

68,7 per cento per il settore del trasporto e magazzinaggio e al 67,4 per cento per quello delle attività finanziarie ed assicurative. Anche i settori del commercio, delle costruzioni, dell'agricoltura e dell'industria, presentano quote molto elevate (più di un laureato su due), mentre incidenze più contenute si registrano nei servizi di informazione e comunicazione (32,4 per cento) e nelle attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (33,9 per cento). L'incidenza più bassa di *mismatch* si osserva invece nel settore dell'istruzione, della sanità e dei servizi sociali (16,7 per cento).

Per quanto riguarda la dimensione d'impresa, il fenomeno è massimo nelle microimprese (57,8 per cento) e diminuisce all'aumentare del numero di addetti, mantenendo comunque un valore elevato anche nelle grandi imprese (37,8 per cento). Combinando dimensione e settore di attività economica, si osserva però come tale tendenza risulti particolarmente evidente nei settori industriali, mentre nel comparto del commercio il *mismatch* appare relativamente più diffuso negli esercizi commerciali a maggiore dimensione.

Figura 4.29 Laureati occupati di 20-34 anni non più in istruzione interessati da *mismatch*, per settore di attività economica e dimensione di impresa. Anno 2018 (composizioni percentuali dell'occupazione e incidenze percentuali di *mismatch*)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Sebbene il *mismatch* dei laureati presenti precise caratteristiche in termini formativi e di canale di inserimento sul mercato del lavoro, questo fenomeno si accompagna al flusso, osservato già da diversi anni, di giovani italiani che emigrano all'estero (si veda l'Approfondimento 3.1 nel capitolo 3), con una perdita proprio del capitale umano sul quale il nostro Paese ha effettuato elevati investimenti.

La persistenza del *mismatch* nel corso della vita lavorativa determina effetti negativi sia per l'individuo, in termini di ridotta remunerazione e minore soddisfazione lavorativa,³⁵ sia per le istituzioni e più in generale la società, in termini di sottoutilizzo del potenziale economico del capitale umano.

35 Nel 2018, i laureati di 20-34 anni che si dichiarano molto soddisfatti del lavoro svolto (punteggi da 8 a 10, in una scala 0-10) è pari al 62,4 per cento, tra coloro che non sono interessati da *mismatch*, mentre scende di ben 10 punti, al 52,7 per cento, tra coloro che ne sono interessati. Tra i vari aspetti della soddisfazione, la differenza - a seconda che ci si trovi o meno in una condizione di *mismatch* - è massima sull'interesse per il lavoro (pari a circa 20 punti).



I dottori di ricerca

Il flusso costante e sostenuto di dottori di ricerca, osservato a partire dall'istituzione del corso di studi nel nostro Paese,³⁶ risponde alle esigenze di innovazione e produzione scientifica generate dalla "società della conoscenza" e dovrebbe tradursi in un'adeguata collocazione nel mercato del lavoro.

La recente indagine condotta dall'Istat nel 2018 su coloro che hanno conseguito il dottorato nel 2012 e nel 2014 permette di analizzarne la condizione occupazionale con particolare attenzione agli aspetti della qualità del lavoro svolto e alla sua rispondenza al percorso di studi concluso. A quattro e a sei anni dal dottorato l'indagine registra una condizione di quasi piena occupazione: in entrambi i casi, infatti, il 93,7 per cento dei dottori di ricerca lavora. Emergono peraltro situazioni differenziate in ragione all'area disciplinare degli studi conclusi: si osserva un tasso di occupazione più contenuto per i dottori dell'area delle scienze politiche e sociali (lavora l'89,4 per cento dei dottori del 2012 e 2014), a fronte di un valore massimo per quelli dell'area dell'ingegneria industriale e dell'informazione (oltre il 97 per cento dei dottori del 2012 e 2014 lavora). Oltre sette dottori di ricerca occupati su dieci hanno iniziato l'attività lavorativa osservata nel 2018 dopo il conseguimento del titolo. La maggior parte di questo collettivo (61,7 per cento) ha un lavoro dipendente (36,3 per cento a tempo indeterminato e 25,4 per cento a termine), il 20,7 per cento svolge un'attività finanziata da una borsa di studio o un assegno di ricerca, il 9,2 per cento ha un'attività autonoma mentre l'8,5 per cento lavora come collaboratore o prestatore d'opera occasionale. Il settore dell'istruzione universitaria occupa il 28,6 per cento dei dottori che lavorano; quello dell'istruzione non universitaria il 16,1 per cento; il 15,8 per cento dei dottori occupati lavora nell'ambito di istituti di ricerca pubblici o privati, mentre un occupato su dieci lavora nel settore dell'agricoltura e dell'industria.

Ai dottori di ricerca che hanno iniziato l'attività lavorativa dopo il conseguimento del titolo è stato chiesto se per accedere al lavoro fosse richiesto il dottorato e inoltre se le competenze acquisite durante il percorso di dottorato si fossero dimostrate necessarie per lo svolgimento delle mansioni correnti. Le risposte fornite in merito a questi due aspetti permettono di valutare il ruolo formale e sostanziale assunto dal titolo nella performance individuale sul mercato del lavoro. È possibile, in particolare, evidenziare situazioni di scarso rendimento del dottorato nella fase di accesso al lavoro (scarsa utilità formale), oppure di limitata spendibilità del titolo nell'esecuzione dei compiti previsti (scarsa utilità sostanziale) e, nel caso di una concomitante scarsa utilità formale e sostanziale del titolo, di una condizione di *mismatch*.

Tavola 4.8 Dottori di ricerca occupati dopo il conseguimento del dottorato per giudizio sull'utilità formale e sostanziale del titolo. Anno 2018 (a) (valori percentuali)

UTILITÀ FORMALE		Utilità sostanziale		Totale unità formale
		Alta (Dottorato necessario per svolgere l'attività lavorativa)	Scarsa (Dottorato non necessario per svolgere l'attività lavorativa)	
Alta	Dottorato espressamente richiesto	37,3	2,6	39,9
	Dottorato non espressamente richiesto ma utile	12,5	29,3	41,9
Scarsa	Dottorato non richiesto e non utile	1,1	17,1	18,2
Totale utilità sostanziale		50,9	49,1	100

Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca (a) Dottori che hanno conseguito il titolo in Italia nel 2012 e 2014.

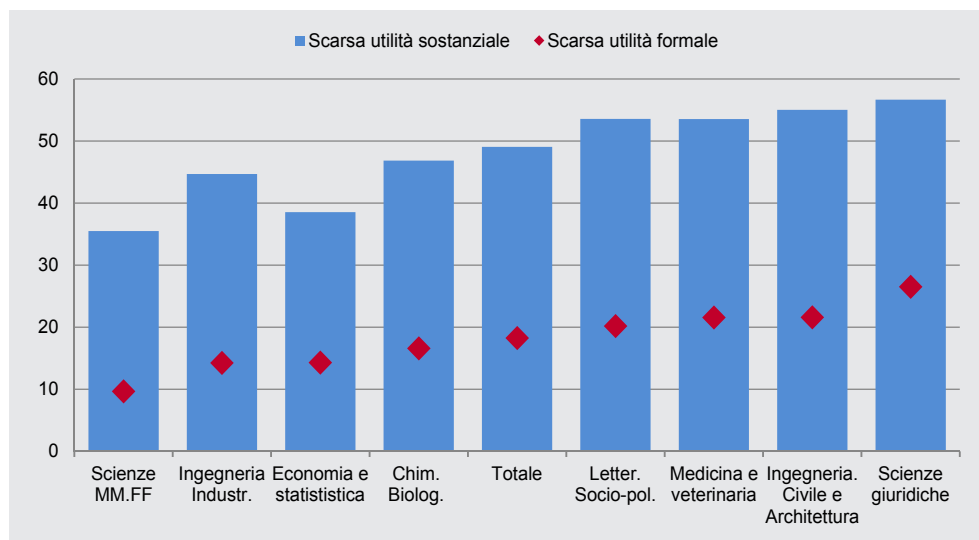
36 Dall'istituzione del titolo nel nostro Paese, il flusso annuale di dottori di ricerca è costantemente aumentato fino al 2014, passando da 2.800 unità nel 1998 a più di 11.400 nel 2014; si è successivamente registrata una lieve flessione che ha raggiunto la quota 9.597 nel 2017, ultimo dato disponibile.

La scarsa utilità formale del dottorato è dichiarata dal 18,2 per cento dei rispondenti, mentre per quasi la metà dei dottori di ricerca (49,1 per cento) il titolo non appare necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa, indipendentemente dall'essere o meno richiesto per ottenere il posto (Tavola 4.8). Questo risultato è in linea con una parte della recente letteratura che sottolinea la discrasia fra le competenze acquisite nei percorsi di istruzione, che privilegiano solo alcune componenti del capitale umano, per lo più teoriche ed astratte, e le competenze collegate al lavoro e richieste dalle imprese.³⁷ Secondo questa linea interpretativa, il *mismatch* non sarebbe dunque segnale di un eccesso di capitale umano, quanto piuttosto di una inadeguatezza dello stesso rispetto alle competenze richieste dal mercato del lavoro.

La scarsa utilità formale o sostanziale del titolo è riportata in misura diversa dai dottori di ricerca a seconda dell'area disciplinare di appartenenza (Figura 4.30). Nel 2018, meno di un dottore di ricerca su dieci dichiara la scarsa utilità formale del titolo se acquisito nell'area delle scienze matematiche, fisiche e informatiche e il 35,5 per cento dei dottori della medesima area ne esprime la scarsa utilità sostanziale. I valori più elevati si osservano, invece, per i dottori delle scienze giuridiche, che nel 26,5 per cento dei casi ritiene che il dottorato non sia un requisito d'accesso e, nel 56,7 per cento dei casi, che non sia necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il 17,1 per cento degli intervistati risulta interessato da *mismatch*, avendo dichiarato che il dottorato non è stato né requisito d'accesso né strumento necessario per lo svolgimento delle mansioni previste dall'attività lavorativa svolta. Il confronto negli anni mostra una sostanziale stabilità del fenomeno rispetto al 2010 quando, a quattro e sei anni dal dottorato, la percentuale di intervistati che dichiarava di svolgere un lavoro per il quale il titolo non era né richiesto né necessario era pari al 17,4 per cento. Una quota più elevata, pari al 18,8 per cento, si era invece osservata nel 2014 per quelle coorti che, avendo iniziato il loro inserimento nel mercato del lavoro nel 2008 e nel 2010, possono aver risentito maggiormente degli effetti della crisi economica.

Figura 4.30 Dottori di ricerca occupati dopo il conseguimento del titolo che dichiarano la scarsa utilità formale o sostanziale del dottorato, per area disciplinare. Anno 2018 (a) (valori percentuali)



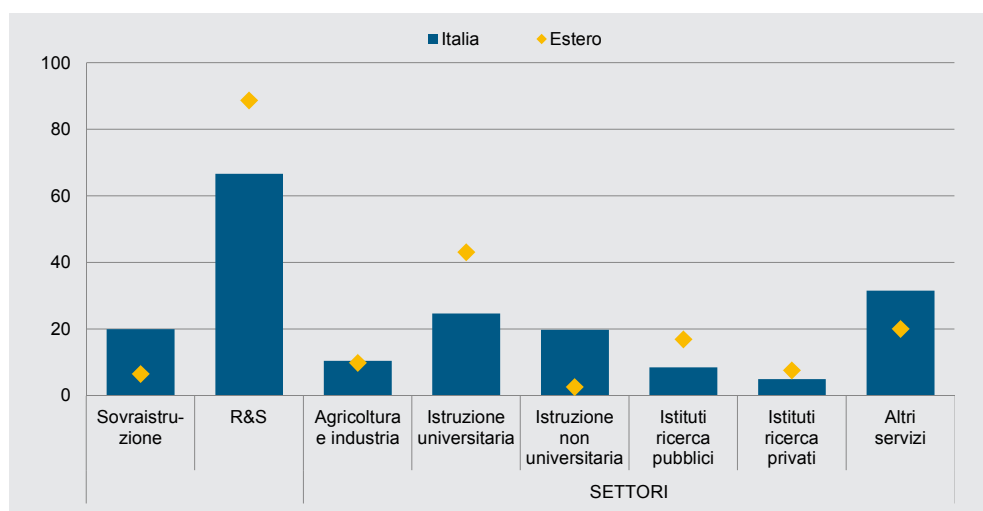
Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca (a) Dottori che hanno conseguito il titolo in Italia nel 2012 e 2014.

37 Gaeta *et al.* (2017).

Sebbene in termini assoluti il *mismatch* dei dottori di ricerca non assuma dimensioni elevate e possa riferirsi, almeno in parte, anche a problemi dal lato della formazione, esso non deve tuttavia essere sottovalutato poiché concorre ad alimentare la spinta dei giovani a cercare una più adeguata collocazione nel mercato del lavoro fuori dal nostro Paese: nel 2018 la quota di dottori che lavora all'estero supera ormai il 20 per cento.

D'altra parte, le caratteristiche del lavoro svolto da coloro che hanno lasciato l'Italia risultano maggiormente in linea con gli studi conclusi rispetto a quanto si evince per i colleghi rimasti in Italia (Figura 4.31). Le attività di ricerca e sviluppo, che presuppongono l'utilizzo di competenze che l'istruzione dottorale è deputata a sviluppare e consolidare, coinvolgono l'88,7 per cento dei dottori che lavorano all'estero a fronte del 66,7 per cento di chi lavora in Italia. Anche il confronto del settore di impiego delle due sottopopolazioni mostra una maggiore aderenza del lavoro al proprio percorso di studi per chi, dopo aver conseguito il dottorato in Italia, ha deciso di migrare all'estero: il 43,1 per cento risulta infatti occupato in ambito accademico, settore che rappresenta lo sbocco tradizionale per gli studi dottorali, rispetto al 24,7 per cento di chi è rimasto in Italia. Il settore della ricerca pubblica e privata registra una quota di occupati all'estero superiore di 11 punti percentuali a quella nazionale. Tutto ciò trova una sintesi nell'incidenza del fenomeno del *mismatch*, che riguarda un quinto dei dottori occupati in Italia e il 6,5 per cento degli occupati all'estero.

Figura 4.31 Dottori di ricerca per luogo di lavoro e alcune caratteristiche del lavoro svolto. Anno 2018 (a) (valori percentuali)



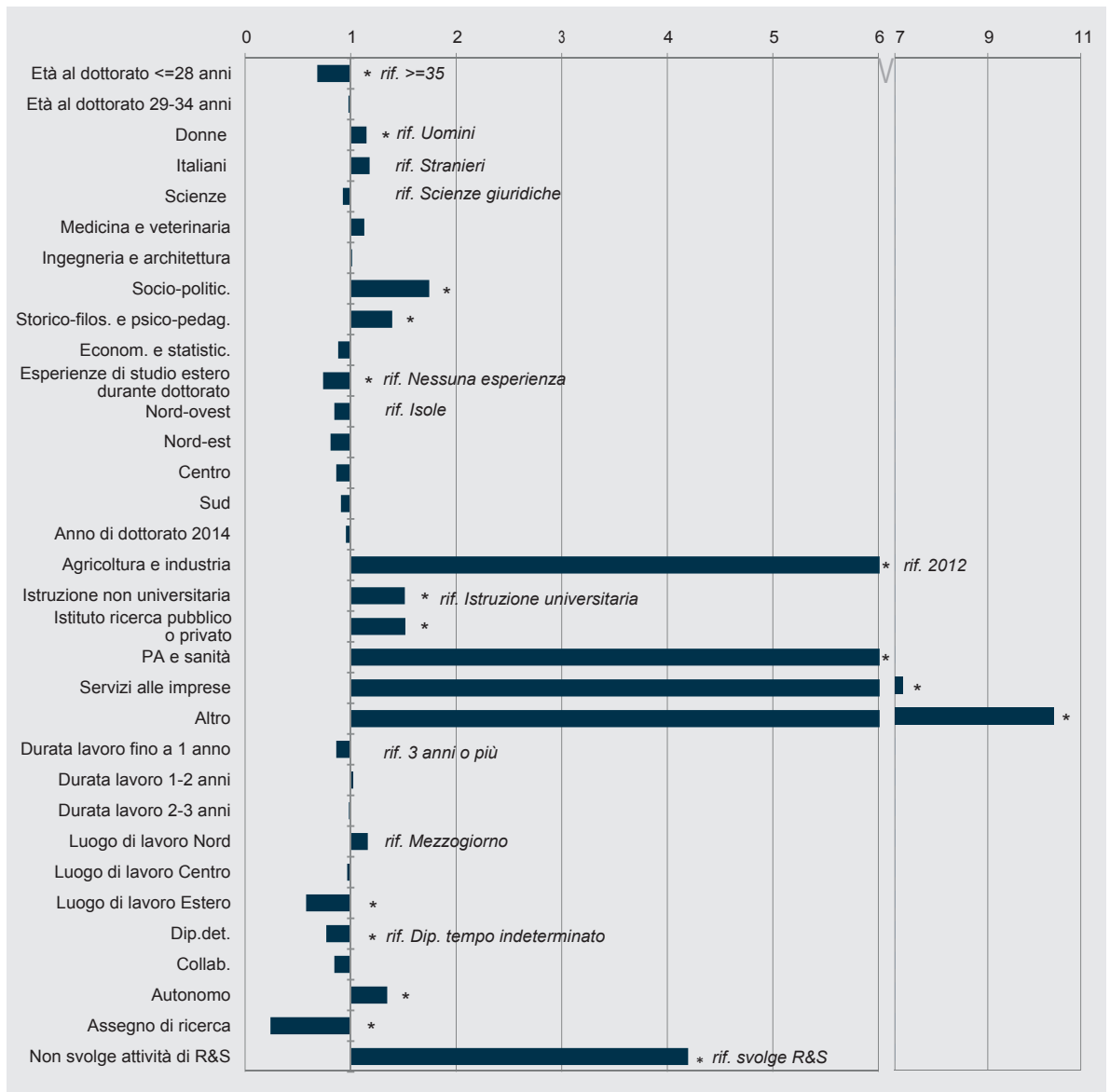
Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca (a) Dottori che hanno conseguito il titolo in Italia nel 2012 e 2014.

Per individuare e misurare l'impatto delle caratteristiche maggiormente associate alla condizione di *mismatch* è stato stimato un modello di regressione logistica, prendendo in esame sia le caratteristiche individuali, sia le peculiarità del percorso di studi concluso e il contenuto del lavoro svolto (Figura 4.32).

Rispetto alle caratteristiche socio-demografiche considerate, l'età al dottorato incide in modo significativo sulla probabilità di *mismatch*: questa risulta più contenuta (*odds ratio* = 0,66) per i dottori giovani (età al dottorato inferiore ai 29 anni), rispetto ai dottori più anziani (più di 35 anni al dottorato). Per le donne il rischio di *mismatch* aumenta del 20 per cento rispetto agli uomini, mentre non risulta significativa la cittadinanza.

Se si analizzano le specificità del percorso di studi concluso emerge distintamente l'impatto positivo delle esperienze di mobilità all'estero nel riconoscimento formale e sostanziale del

Figura 4.32 Modello di regressione logistica con variabile dipendente "mismatch" (odds ratio). Anno 2018



Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca

(*) Significatività dello stimatore pari al 95%.

titolo, fornendo maggiori opportunità di costruire reti relazionali e di acquisire competenze utili nel lavoro: chi, durante il dottorato, ha trascorso almeno tre mesi all'estero per studio riduce, infatti, il rischio di *mismatch* del 26 per cento rispetto a chi durante gli studi non ha lasciato il nostro Paese. I dottori delle Scienze politiche e sociali e, in misura più contenuta, i dottori delle Scienze storico-filosofiche e psico-pedagogiche presentano una probabilità di *mismatch* significativamente superiore (odds ratio, rispettivamente, pari a 1,74 e 1,39) ai dottori delle scienze giuridiche, presi a riferimento. La ripartizione geografica dell'ateneo nel quale sono avvenuti gli studi non presenta invece associazioni significative.

I risultati mostrano il ruolo cruciale giocato dalle caratteristiche del lavoro nel determinare il rischio relativo di trovarsi in una condizione di *mismatch*. In primo luogo emerge chiaramente come il titolo abbia un ridotto riconoscimento al di fuori dell'ambito accademico: il settore

dei servizi alle imprese, così come quello dell'agricoltura, dell'industria, della PA e della sanità presentano rischi di *mismatch* significativamente più elevati (*odds ratio* superiori a 6) del settore dell'istruzione universitaria, preso a riferimento. Come nelle attese, anche le mansioni svolte nell'ambito del lavoro si dimostrano determinanti significative del *mismatch*: in particolare, coloro che dichiarano di non essere coinvolti in attività di ricerca e sviluppo presentano un rischio considerevolmente più elevato (*odds ratio*=4,2) rispetto a coloro che vi si dedicano prevalentemente o in parte.

Il fenomeno del *mismatch* mostra inoltre intensità maggiori per le forme di lavoro autonomo rispetto a quelle dipendenti a tempo indeterminato; viceversa le tipologie di lavoro dipendente a termine o finanziato da borse di studio o assegni di ricerca, ancorché meno stabili, risultano più consone al percorso di studi concluso rispetto al percorso dipendente a tempo indeterminato.

L'analisi condotta non offre evidenze a supporto di un'interpretazione del *mismatch* come fenomeno transitorio, conseguenza di una strategia di ricerca del posto di lavoro che porta ad accettare le prime proposte di impiego, sebbene non ottimali, cercando successivamente di migliorare la posizione: la durata del lavoro non mostra, infatti, associazioni significative con situazioni di disallineamento del titolo di studio. Viene invece confermata la potenzialità del lavorare all'estero, primariamente negli Stati Uniti e nel Regno Unito: il rischio di *mismatch* appare infatti quasi dimezzato rispetto a quello dei dottori che lavorano nella ripartizione del Mezzogiorno.

Il *mismatch*, oltre a rappresentare una mancata valorizzazione delle risorse per il Paese che non vede un adeguato ritorno degli investimenti destinati all'istruzione, ha ricadute negative anche sugli individui, in termini di ridotte retribuzioni e di minore appagamento per il lavoro. Relativamente a quest'ultimo aspetto, le analisi condotte corroborano i risultati della letteratura,³⁸ mostrando come la probabilità di esprimere piena soddisfazione per il lavoro svolto³⁹ si dimezzi in presenza di una condizione di *mismatch*.

Rispetto al reddito, le stime del modello - ottenute controllando sia per le caratteristiche individuali, sia per quelle relative al percorso di studi e alle caratteristiche del lavoro - mostrano, in presenza di *mismatch*, una riduzione del reddito di circa il 12 per cento. Le stime relative alle variabili di controllo sono in linea con i risultati tradizionalmente ottenuti dalla letteratura specialistica: emerge infatti una significativa differenza di genere a sfavore delle donne e un aumento del reddito al crescere dell'anzianità lavorativa. Rispetto al settore dell'istruzione universitaria, si riscontrano differenziali positivi per tutti i settori produttivi ad eccezione di quello dell'istruzione non universitaria. I dottori delle Scienze giuridiche, a parità di altre condizioni, presentano una situazione reddituale significativamente più favorevole sia dei dottori dell'area socio-politica e letteraria sia dell'area delle scienze matematiche fisiche e naturali così come dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato rispetto a tutte le altre tipologie di lavoro.



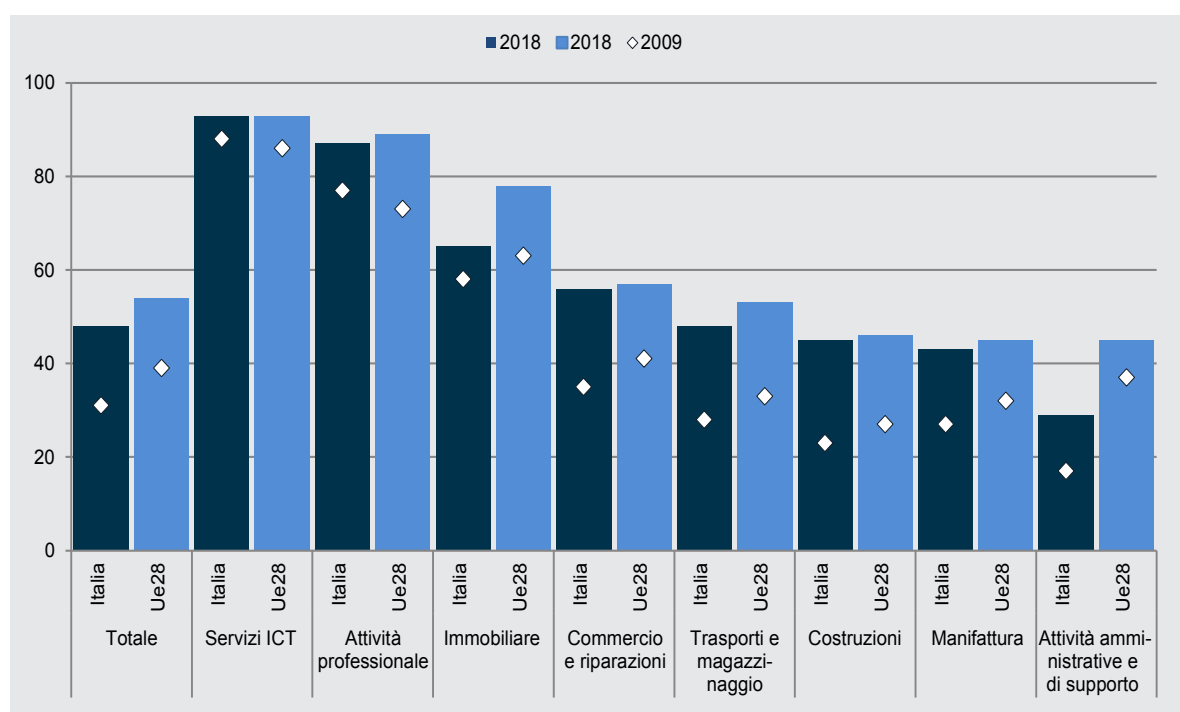
38 Di Paolo A. e F. Manè (2016); Ermini *et al.* (2017).

39 La soddisfazione viene misurata attraverso il giudizio espresso dai dottori in una scala tra 0 e 10 (soddisfazione massima). È stato stimato un modello di regressione logistica sulla probabilità di essere pienamente soddisfatto (giudizio superiore o uguale a 9).

4.3 TRASFORMAZIONE DIGITALE E DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE

La digitalizzazione del sistema produttivo è un processo in rapida evoluzione, con riflessi rilevanti sulle caratteristiche della domanda di lavoro, sulle competenze richieste ai lavoratori e sulla formazione necessaria. Nell'insieme dell'economia, tra il 2011 e il 2018 la quota di occupati in professioni informatiche (i cosiddetti specialisti ICT) è aumentata dal 2,9 al 3,5 per cento; inoltre, nel periodo 2009-2018 la quota di dipendenti che impiegano un computer connesso a Internet nell'attività lavorativa in aziende con almeno dieci addetti dell'industria e dei servizi di mercato è passata dal 31 al 48 per cento, riducendo gran parte del divario con l'Ue nella maggioranza delle attività economiche (Figura 4.33).

Figura 4.33 Dipendenti delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 10 addetti che usano computer connessi a Internet, per settore d'attività economica, Italia e Ue28. Anni 2009 e 2018 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Indagine sull'uso delle tecnologie nelle imprese

Gli indicatori disponibili mostrano che il livello e i connotati della digitalizzazione sono fortemente influenzati dalle dimensioni e dai settori d'attività delle imprese.⁴⁰ Al tempo stesso, emerge che l'adozione delle tecnologie IT dipende in misura cruciale dalle caratteristiche d'impresa in termini di capitale umano impiegato.⁴¹ Inoltre, tutti questi aspetti appaiono interconnessi e concorrono congiuntamente a determinare il profilo tecnologico delle imprese.

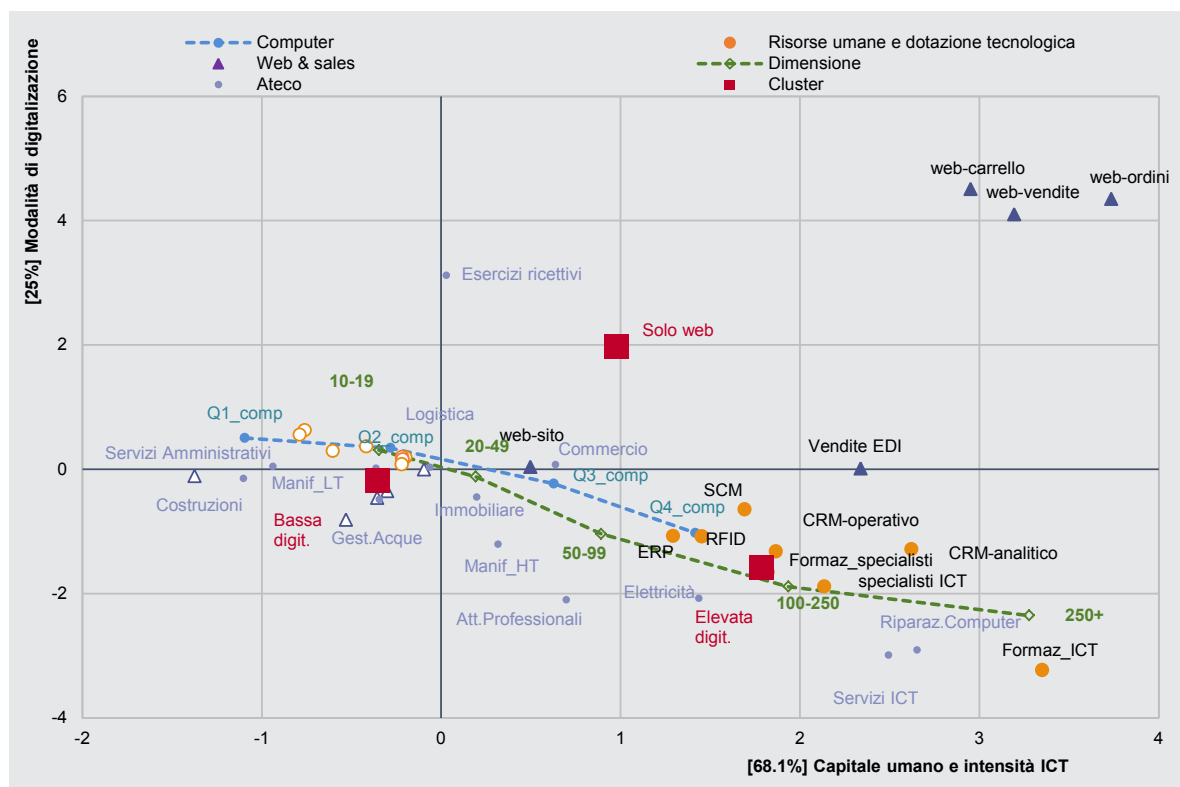
L'Istat ha recentemente guidato un'analisi esplorativa condotta insieme agli Istituti nazionali di statistica di Polonia, Regno Unito e Svezia⁴², che mostra l'esistenza di modalità di digitalizza-

40 Istat (2018b).

41 Istat (2018c).

42 Oecd (2019).

Figura 4.34 Spazio fattoriale definito dagli indicatori di digitalizzazione, per principali caratteristiche demografiche delle imprese dell'industria e dei servizi non finanziari con 10 o più addetti e baricentri dei cluster. Anno 2017



Fonte: Elaborazione Istat su dati dall'indagine europea sull'uso delle ICT nelle imprese e dall'archivio statistico delle imprese attive (ASIA)

zione simili per le imprese dei diversi paesi. In particolare, emerge come le variabili riferibili al capitale umano e all'agenda digitale tendano a essere associate tra loro e in maniera distinta rispetto a quelle legate all'uso del web.

Con riferimento all'Italia, la Figura 4.34 sintetizza i risultati di un'analisi fattoriale⁴³ che ha permesso di caratterizzare le imprese sulla base di un set di variabili attive,⁴⁴ che descrivono i comportamenti e l'intensità nell'uso delle tecnologie digitali, e di variabili illustrative quali il settore di attività economica e la dimensione aziendale, che permettono di descrivere le caratteristiche delle imprese rispetto alla posizione sul piano fattoriale.

La rappresentazione multidimensionale dei dati mostra una dimensione latente predominante sul primo fattore, che spiega il 68 per cento dell'inerzia. Tale fattore può essere interpretato come il livello tecnologico delle imprese: infatti, la lettura del grafico da sinistra verso destra mette in evidenza una quota crescente di forza lavoro che utilizza il computer per lo svolgi-

43 I dati provengono dalla rilevazione annuale "sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione" (ICT) condotta sulla totalità delle imprese con almeno 250 addetti e su un campione di 35.000 imprese con 10-249 addetti. L'indagine ICT è una delle principali fonti di dati per il Digital Scoreboard utilizzato dalla Commissione europea per misurare il progresso dell'economia digitale europea, contribuendo alla costruzione dell'indicatore DESI (The Digital Economy & Society Index). (Istat, 2019a). Ai dati è stata applicata l'analisi delle corrispondenze multiple; sui punteggi fattoriali sono stati individuati, attraverso una cluster analysis con tecnica mista, 3 gruppi di imprese.

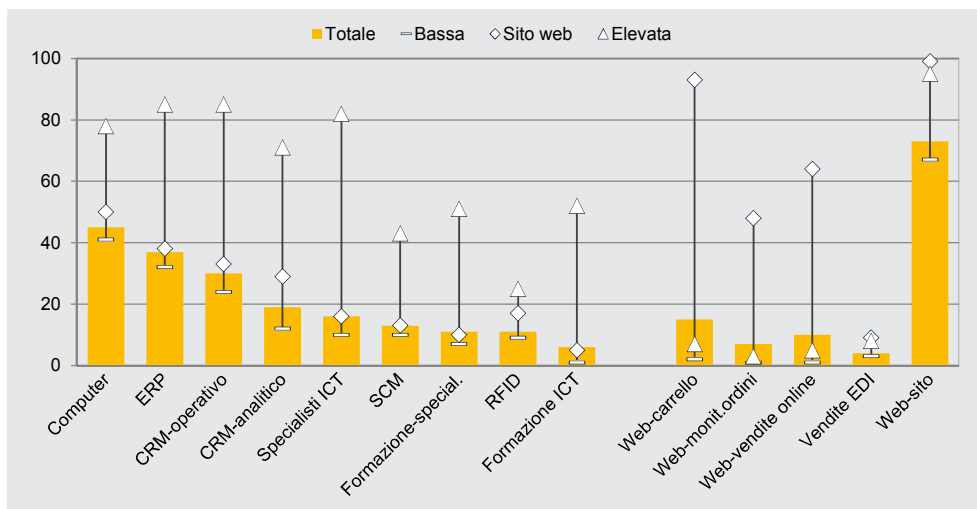
44 Le variabili attive sono: percentuale di addetti che utilizzano il pc nelle mansioni lavorative (quartili), specialisti in ICT, formazione ICT, formazione specialisti, enterprise resource planning, customer relationship management (operativo), customer relationship management (analitico), radio frequency identification, supply chain management, web-cart, web-checkorders, vendite via web, sito web, electronic data interchange sales.

mento delle proprie funzioni,⁴⁵ l'adozione di tecnologie di complessità crescente⁴⁶ e la presenza di variabili di capitale umano legate alla tecnologia.⁴⁷ Al primo asse fattoriale corrisponde anche un ordinamento delle imprese per dimensione aziendale e per livello tecnologico delle attività economiche (dal settore delle costruzioni a quello dei servizi ICT). Al secondo asse, che spiega il 25 per cento dell'inerzia contribuiscono in misura prevalente le tecnologie legate alla presenza web, che non richiedono necessariamente l'utilizzo di risorse umane qualificate all'interno dell'impresa, né cospicui investimenti complementari.

L'analisi cluster realizzata sul piano fattoriale rivela la presenza di tre gruppi di imprese, caratterizzati sulla base dei rispettivi profili tecnologici: un primo gruppo, con basso livello di digitalizzazione, raccoglie oltre l'80 per cento delle imprese ed è formato in prevalenza da imprese piccole operanti in settori a bassa tecnologia; un secondo gruppo (15,9 per cento), orientato al web, attivo principalmente nei servizi tradizionali; un terzo gruppo (4,7 per cento), ad elevato profilo di digitalizzazione, in cui è rilevante la presenza delle imprese di grandi dimensioni e di quelle operanti nella manifattura ad alta tecnologia e nei servizi ad alta intensità di conoscenza.

L'adozione delle singole tecnologie ICT varia in misura cospicua tra le imprese corrispondenti ai tre gruppi individuati. In particolare, le imprese a digitalizzazione elevata raggiungono percentuali doppie e triple rispetto agli altri due gruppi (Figura 4.35) nella diffusione dell'uso di computer, dei sistemi di gestione dei flussi informativi (ERP - Enterprise Resource Planning, CRM- Customer Relationship Management), nella presenza di specialisti ICT e nella diffusione delle attività formative. Tra le imprese orientate al web, che in questi ambiti hanno comunque livelli leggermente più elevati della media, si ha invece una diffusione di 4-6 volte superiore alle altre per le variabili legate alle vendite online.

Figura 4.35 Uso di tecnologie per cluster di imprese. Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazione Istat su dati dall'indagine europea sull'uso delle ICT nelle imprese e dall'archivio statistico delle imprese attive (ASIA)

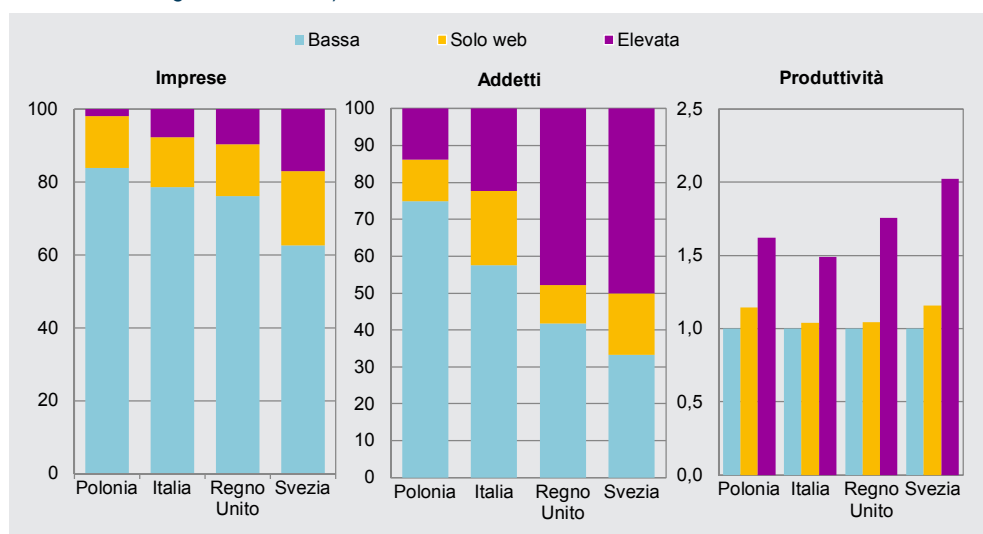
Le evidenze empiriche emerse per l'Italia trovano conferma anche in altri paesi europei. Attraverso i dati dell'indagine ICT armonizzata a livello europeo, è possibile applicare il modello di

45 Q1_comp,...,Q4_comp nella Figura 4.34 rappresentano i quartili della distribuzione degli addetti che utilizzano il computer nelle mansioni.

46 Dal sito web al CRM-analitico.

47 Come la formazione ICT oppure l'assunzione e la formazione di specialisti ICT.

Figura 4.36 Imprese, addetti e produttività per cluster di imprese e Paesi. Anno 2017 (a) (b) (valori percentuali di imprese e addetti; livello relativo di produttività: bassa digitalizzazione=1)



Fonte: Elaborazione Istat su dati prodotti dagli Istituti Nazionali di Statistica, ripresi da Oecd (2019).

(a) Le imprese considerate appartengono al settore dell'industria e dei servizi di mercato con almeno 10 addetti.

(b) La produttività relativa del lavoro in Italia è misurata come valore aggiunto per addetto, mentre negli altri paesi è approssimata dal fatturato per addetto.

rappresentazione multivariata delle imprese sopra presentato,⁴⁸ ottenendo risultati coerenti per tutti i paesi considerati. Ciò che differenzia le economie è la quota di imprese, addetti e valore aggiunto in ciascuno di questi gruppi: da questo punto di vista, l'Italia si colloca in posizione intermedia tra la Polonia, da un lato, e il Regno Unito e la Svezia, dall'altro (Figura 4.36).

Per l'Italia, grazie alla maggiore disponibilità informativa,⁴⁹ è possibile approfondire le caratteristiche dei tre cluster. Le imprese ad elevata digitalizzazione, pur essendo meno del 5 per cento del totale, controllano il 23,3 per cento dei 7,5 milioni di addetti dell'universo di riferimento e circa un terzo del valore aggiunto complessivo (Figura 4.37A).

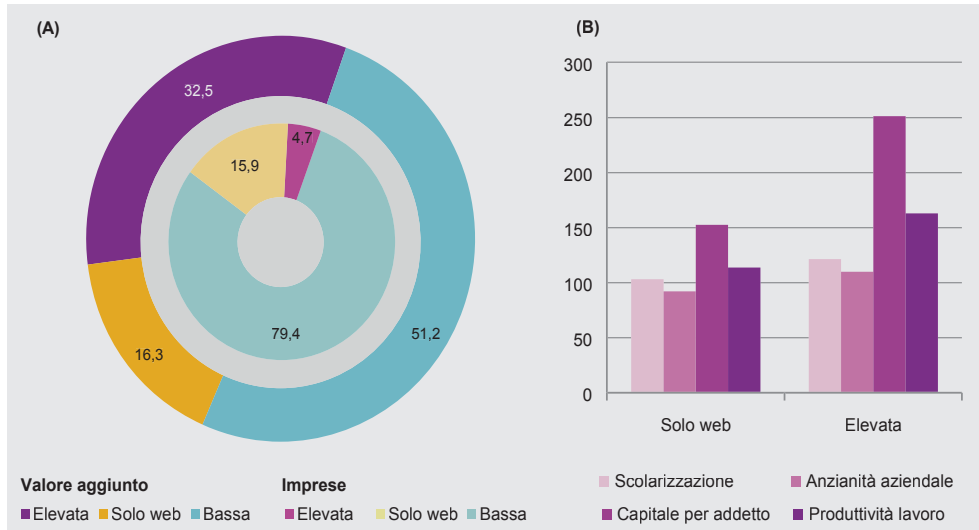
Le imprese di questo gruppo impiegano addetti con livelli di istruzione⁵⁰ mediamente superiori rispetto a quelli degli altri gruppi; sono caratterizzate inoltre da un valore del capitale per addetto superiore di 2,5 volte rispetto al gruppo delle imprese a bassa digitalizzazione (Figura 4.37B). Dunque, non solo la dimensione di impresa ma anche le diverse dotazioni di capitale umano e fisico giocano un ruolo importante nel definire il diverso peso economico dei tre gruppi. Le diversità osservate negli stock di capitale umano e fisico, sia di tipo quantitativo (livello di capitale per addetto), sia qualitativo (scelte tecnologiche effettuate) trovano una corrispondenza nelle tipologie d'investimento e nelle caratteristiche delle assunzioni di personale. A corollario dell'analisi finora effettuata per classificare le imprese, è stata effettuata un ulteriore approfondimento con l'obiettivo di individuare peculiarità nell'ambito degli investimenti effettuati nel periodo 2014-2016.

48 Si veda Oecd (2019).

49 Attraverso un processo di integrazione è stato possibile associare ai dati di indagine alcune variabili ausiliarie provenienti da fonti differenti. In particolare per caratterizzare il lavoratore rispetto al tipo di professione svolta, è stata utilizzata la fonte delle comunicazioni obbligatorie; i dati su investimenti e retribuzioni provengono da Frame-Sbs, che integra archivi amministrativi e registri statistici di natura per lo più fiscale, previdenziale e reddituale (si veda cap. 2 Le risorse del Paese: opportunità per uno sviluppo sostenibile).

50 Il livello di istruzione è calcolato trasformando in anni equivalenti il più elevato titolo di studio conseguito.

Figura 4.37 Numero di imprese e valore aggiunto, per cluster di imprese (A) (valori percentuali)
Dotazioni di capitale fisico e umano e produttività del lavoro (B) (numero indice: imprese a bassa digitalizzazione = 100)

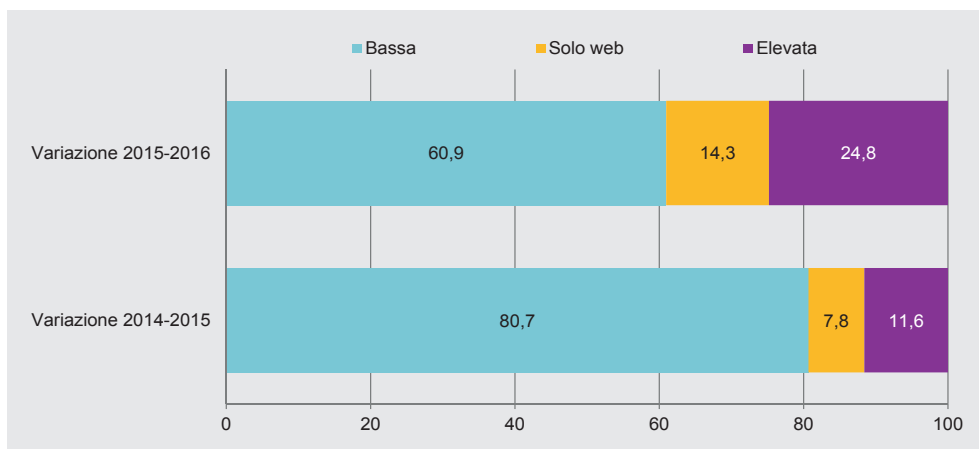


Fonte: Elaborazione Istat su dati dall'indagine europea sull'uso delle ICT nelle imprese, ASIA e Frame-Sbs; dati camerali e fiscali

Il triennio considerato mostra andamenti differenziati degli investimenti sotto il profilo quantitativo: l'occupazione nelle imprese con almeno 10 addetti cresce di 385 mila unità (in media annua), con un consistente recupero rispetto ai minimi registrati nel periodo 2013-2014. In tutti e tre i gruppi di imprese si registrano saldi positivi: se però le imprese a bassa digitalizzazione riducono dal 80,8 al 60,9 per cento il contributo alla variazione del numero complessivo di addetti tra il 2014-2015 e il 2015-2016, negli stessi intervalli temporali registrano una migliore performance occupazionale sia le imprese ad elevata digitalizzazione (dall'11,6 al 24,8 per cento), sia le imprese orientate al web (dal 7,8 al 14,3 per cento) (Figura 4.38).

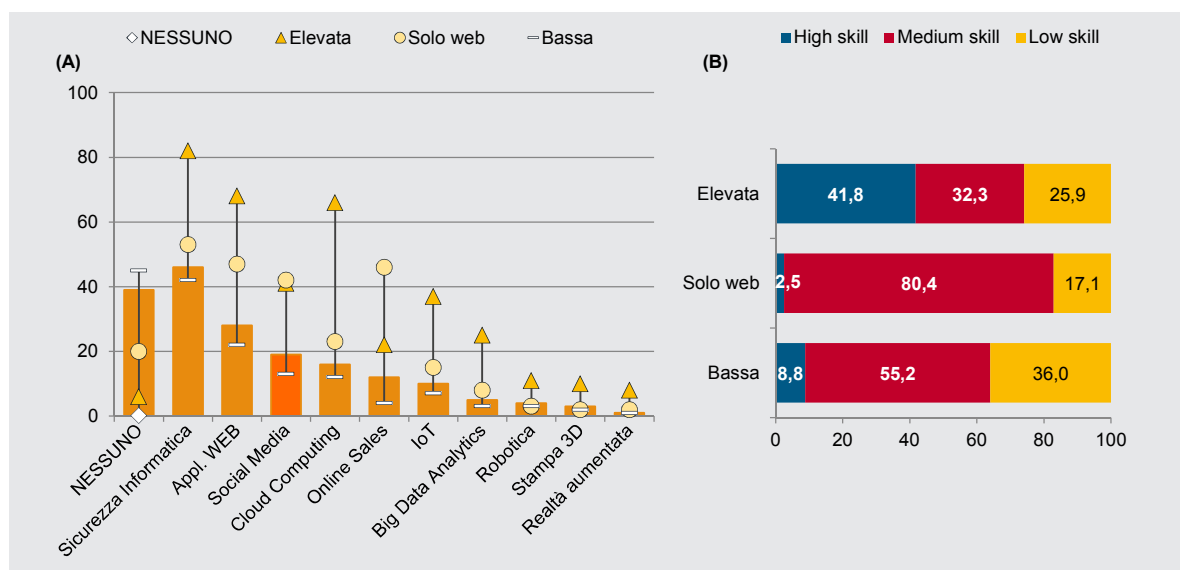
Gli investimenti effettuati nel periodo 2014-16, sia in capitale fisico tecnologico che in capitale umano, mostrano andamenti fortemente differenziati in base al profilo d'impresa. Nel complesso il 40 per cento circa delle imprese non ha effettuato alcun tipo di investimento tecnologico,

Figura 4.38 Addetti per tipologia di impresa. Anni 2014, 2015 e 2016 (composizione percentuale delle variazioni)



Fonte: Elaborazione Istat su dati dall'indagine europea sull'uso delle ICT nelle imprese e ASIA

Figura 4.39 Imprese per tipologia di investimento tecnologico e cluster di imprese (A). Rapporti di lavoro attivati/cessati per tipologia di professione e cluster di imprese (B). Anni 2014-2016 (valori percentuali e saldi percentuali)



Fonte: Elaborazione Istat su dati dall'indagine europea sull'uso delle ICT nelle imprese, ASIA e Frame-Sbs; dati Comunicazioni Obbligatorie Ministero del Lavoro

percentuale che sale al 45 per cento tra le imprese a bassa digitalizzazione. Quando queste ultime effettuano investimenti in tecnologia, lo fanno soprattutto nell'ambito della sicurezza informatica e delle applicazioni web e social media, ma in ogni caso in misura molto minore degli altri gruppi di imprese (Figura 4.39A). Le imprese orientate al web effettuano investimenti nelle aree più prossime al loro profilo (in particolare social media, vendite online), mentre gli investimenti in tecnologie più "hard" (es. robotica, stampa 3D e realtà aumentata) restano appannaggio delle imprese ad elevata digitalizzazione dove la tecnologia costituisce una parte integrante dei processi produttivi. Specularmente, riguardo all'investimento in capitale umano, oltre il 90 per cento della crescita occupazionale⁵¹ delle imprese a bassa digitalizzazione si concentra nelle professioni a media e a bassa qualificazione⁵² (Figura 4.39B); nelle imprese orientate al web si registrano saldi occupazionali netti concentrati nei profili a media qualifica (80,4 per cento), mentre nelle imprese ad alta digitalizzazione circa il 42 per cento della nuova occupazione riguarda i profili professionali più qualificati (dirigenti, professionisti e tecnici).

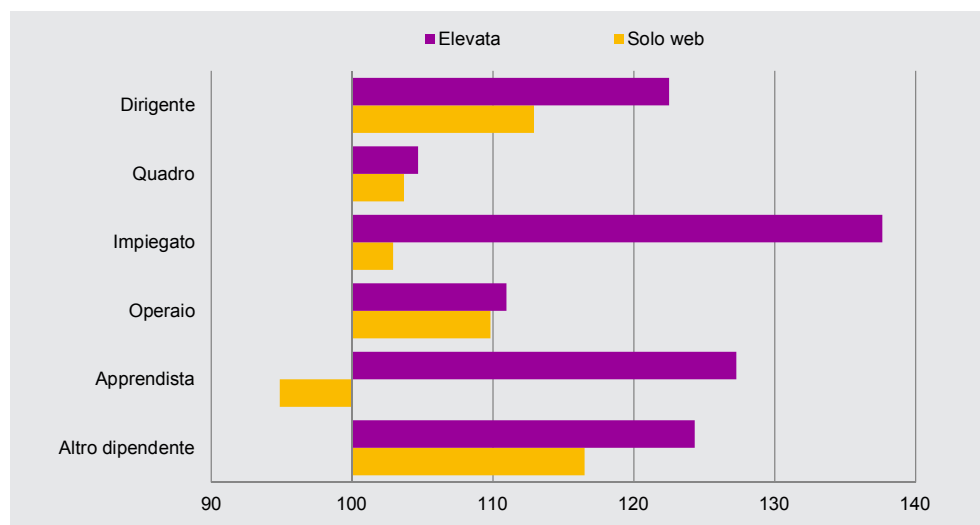
Inoltre investire in tecnologie premia l'impresa in termini di performance⁵³ e al tempo stesso il lavoratore, in termini salariali. Se si considerano le retribuzioni lorde annue (figura 4.40), infatti, le imprese a elevata digitalizzazione premiano maggiormente e in modo trasversale tutti i profili professionali, con particolare riguardo gli impiegati (+37,7 per cento) e gli apprendisti (+27,3 per cento).

Attraverso l'applicazione di una specifica tecnica di *data mining*⁵⁴ è stato possibile entrare maggiormente nel dettaglio delle associazioni tra pattern di specifici investimenti tecnologici

51 Pari al saldo percentuale dei rapporti di lavoro attivati/cessati per professione.
 52 I livelli di qualifica professionale sono stati classificati sulla base dei grandi gruppi della CP2011. Nel dettaglio, le *low skill* comprendono le professioni dei grandi gruppi 6,7 e 8; le *medium skill* le professioni dei gruppi 4 e 5; le *high skill* le professioni dei grandi gruppi 1, 2 e 3.
 53 Si veda Istat (2018b).
 54 È stata applicata la tecnica nota come *market basket analysis* (si veda ad esempio Aguinis et al., 2013), metodologia originariamente orientata all'identificazione delle relazioni esistenti tra un vasto numero di prodotti acquistati da differenti consumatori.



Figura 4.40 Retribuzioni lorde annue per qualifica professionale (a) e cluster di imprese. Anno 2016 (numero indice: imprese a bassa digitalizzazione = 100)



Fonte: Elaborazione Istat su dati dall'indagine europea sull'uso delle ICT nelle imprese, ASIA e Frame-Sbs; dati fiscali e previdenziali

(a) Si considerano i lavoratori con anzianità lavorativa <=3 anni.

e i flussi occupazionali (assunzioni o cessazioni di rapporti di lavoro) riferiti a specifici profili professionali. L'analisi ha evidenziato una correlazione positiva tra gli investimenti in automazione e innovazione industriale e l'assunzione di lavoratori con un elevato profilo professionale tecnico. A titolo esemplificativo, aver effettuato investimenti in Realtà Aumentata o Big data Analytics ha comportato l'assunzione di specialisti in scienze matematiche e informatiche (segnatamente di sviluppatori di applicazioni e software e analisti informatici). Inoltre le imprese che hanno effettuato investimenti in *Social media* e *Online Sales* hanno richiesto sia profili tecnici (professioni tecniche in campo ingegneristico), sia profili specializzati nelle attività amministrative, finanziarie e commerciali (come ad esempio agenti commerciali e di vendita, impiegati amministrativi e personale di segreteria). Alcuni profili occupazionali – tra i quali gli stessi commerciali – presentano un'associazione con i diversi i pattern di investimento tecnologico sia rispetto alle assunzioni sia alle cessazioni. Tale risultato suggerisce che per questi profili ad elevata mobilità lavorativa il mercato del lavoro è particolarmente fluido.

Inoltre l'analisi mette in luce anche associazioni altamente specializzate tra investimenti in capitale fisico e l'evoluzione di professioni considerate tradizionali. In particolare l'adozione di alcune tecnologie (Robotica, Stampa 3D, *Internet of Things*) è connessa all'impiego di figure classiche, come ad esempio gli operai metalmeccanici specializzati in attrezzature elettroniche, ma declinate in versione fortemente moderna, ossia in qualità di installatori e gestori di sistemi di automazione. Non solo nuove professioni dunque, ma anche vecchi mestieri a cui viene oggi richiesto di sapere utilizzare applicativi software e di gestire strumenti tecnologicamente complessi.

Il quadro emerso mette in rilievo la presenza di specifiche relazioni fra caratteristiche d'impresa, tipologie di investimento, capacità evolutiva delle imprese anche in termini di capitale umano.

In questo scenario il ruolo della formazione continua diventa cruciale sia dal punto di vista della offerta di lavoro (occupabilità dei lavoratori), ma anche della domanda, che deve trovare i giusti profili necessari ad evitare il sottoutilizzo di tecnologie altamente specializzate fondamentali per la crescita della produttività.



Per saperne di più

Accornero A. (1997). *Era il secolo del Lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavori del futuro?* Bologna: il Mulino.

Aguinuis H., L.E. Forcum, H. Joo (2013). "Using Market Basket Analysis in Management Research" *Journal of Management*, Vol. 39 (7): 1799-1824.

Agid (2017). *Il quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini*. https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/digcomp2-1_ita.pdf.

Altieri G., M. Carrieri (a cura di). (2000). *Il popolo del 10 per cento. Il boom del lavoro atipico*. Roma: Donzelli.

Boheim R., U. Muehlberger (2006). "Dependent forms of self-employment in the UK: identifying workers on the border between employment and self-employment". *Working paper* N. 91. Vienna: University of Vienna.

Cedefop (2018). *Insights into skill shortages and skill mismatch*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

De Gregorio C., F. Della Ratta-Rinaldi, D. Ercolani, R. Rizzi, A. Sabbatini (2017). "L'occupazione indipendente alla luce delle fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni". *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*. Roma: Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal.

Di Paolo A., F. Manè (2016). "Misusing our talent? Overeducation, ever-skilling and skill underutilization among Spanish graduates". *Economic Labour Relation Review* N. 27: 432-452.

Ermini B., L. Papi, F. Scaturro (2017). "An analysis of the determinants of over-education among Italian PhD Graduates". *Italian Economic Journal* Vol. 3(2): 167-207.

Eurostat (2018). *Self-employment statistics*. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics.

Gaeta G.L., G.L. Lavadera, F. Pastore (2017). "Much Ado about Nothing? The Wage Penalty of Holding a PhD Degree but Not a PhD Job Position". *Skill Mismatch in Labor Markets. Research in Labor Economics*. Vol.45: 243 – 277. Bingley: Emerald Publishing Limited.

Hunter D. (2013). "Status of work on the International Classification of Status in Employment". New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs Statistics Division.

Ilo (2016). *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*. Ginevra.

Ilo (2018a). "Statistics on work relationships". 20th International Conference of Labour Statisticians. Ginevra.

Ilo (2018b). "Resolution concerning statistics on work relationships". 20th International Conference of Labour Statisticians. Ginevra.

Istat (2014). *I nuovi Conti nazionali in SEC2010. Innovazioni e ricostruzione delle serie storiche (1995-2013)*. <https://www.istat.it/it/archivio/133556>. Roma: Istat.



Istat (2015). "L'integrazione degli stranieri e dei naturalizzati nel mercato del lavoro". Statistica Report. <https://www.istat.it/it/archivio/177521>. Roma: Istat.

Istat (2017). "Occupati e disoccupati". Statistica Flash. <https://www.istat.it/it/archivio/196177>. Roma: Istat.

Istat, Ministero del lavoro, Inps, Inail, Anpal (2017). *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*. Roma.

Istat (2018a). "I lavoratori indipendenti". Statistica Focus <https://www.istat.it/it/archivio/223162>. Roma: Istat.

Istat (2018b). *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*. Roma: Istat.

Istat (2018c). *Rapporto sulla conoscenza*. Roma: Istat.

Istat (2018d). *Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese*. Roma: Istat.

Istat (2019). "Cittadini, Imprese e ICT". Statistica Report. https://www.istat.it/it/files/2019/01/Report-ICT-cittadini-e-imprese_2018_PC.pdf. Roma: Istat.

Istat, Ministero del lavoro, Inps, Inail, Anpal (2019). *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*. Roma.

Muehlberger U. (2007). *Dependent self-employment. Workers on the border between employment and self-employment*. New York: Palgrave Macmillan.

Nazara S., G.J.D. Hewings (2003). "Towards regional growth decomposition with neighbor's effect: a new perspective on shift-share analysis". *Regional Economics Applications Laboratory. REAL*.

Oecd(2018). *Education at a glance 2018: Oecd Indicators*. Paris: Oecd publishing.

Oecd (2019). *Measuring the Digital Transformation: a Roadmap for the Future*. Paris: Oecd publishing.

Ons (2016). *Trends in self-employment in the UK: 2001 to 2015*. Ons Release.

Perulli A. (2003). "Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi". *Rivista Giuridica Del Lavoro e Della Previdenza Sociale*. N. 2.

Ranci C. (a cura di). (2012). *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: il Mulino.

Strozza S. e G. De Santis (2017). *Rapporto sulla popolazione. Le molte facce della presenza straniera in Italia*. Bologna: Il Mulino.

Unioncamere (2019), *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2019-2023)*.

