



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT

**IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO:
STORIA, PROBLEMI, PROPOSTE DI INTERVENTO**

Relatore:
Professore
Alberto Petrucci

Candidato:
Giovanni Trivelli
280961

Anno Accademico 2024/2025

“L'Italia è una Repubblica democratica,
fondata sul lavoro.”¹

“La Repubblica riconosce a tutti i
cittadini il diritto al lavoro e promuove le
condizioni che rendano effettivo
questo diritto.”²

¹ Costituzione della Repubblica Italiana, art. 1.

² Costituzione della Repubblica Italiana, art. 4.

INDICE

INTRODUZIONE	7
CAPITOLO I – EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO (1945-2025)	9
1. Il mercato del lavoro dal 1945 al 1992	9
1.1 Ricostruzione post-bellica e prime riforme (1945-1958)	9
1.2 Il boom economico e le trasformazioni del lavoro (1958-1970)	10
1.3 Crisi economiche e conflittualità sindacale (1970-1980)	13
1.4 Riforme, moderazione salariale e prime flessibilità (1980-1992)	16
2. Il mercato del lavoro dal 1992 al 2025	20
2.1 Ristrutturazione economica, concertazione e avvio delle flessibilità (1992-2001)	20
2.2 Globalizzazione, legge Biagi, e precarizzazione crescente (2001-2008)	22
2.3 La Grande Recessione, le crisi del debito sovrano e il Jobs Act (2008-2014)	24
2.4 La sfida della gig economy, welfare e nuove forme di lavoro (2015-2020)	29
2.5 La Pandemia di Covid-19, la ripresa e le nuove trasformazioni (2020-2025)	31
CAPITOLO II – I PROBLEMI DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO	35
1. La produttività stagnante	35
2. Capitale umano e mismatch – giovani, competenze, politiche attive	41
3. Demografia e territori – denatalità, invecchiamento, divario Nord-Sud	48
4. L’intelligenza artificiale e il mercato del lavoro – una breve panoramica	53
CAPITOLO III – PROPOSTE DI INTERVENTO SUL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO	55
1. Innovazione d’impresa e crescita della produttività	55
2. Competenze, formazione continua e istruzione tecnico-professionale	57
3. Salari, contrattazione e cuneo fiscale	59
4. Partecipazione, politiche attive e inclusione	65
CONCLUSIONI	73
APPENDICE	75
BIBLIOGRAFIA	76

INTRODUZIONE

Dicembre 2023, Roma. Nei pressi del Policlinico Gemelli comincia la mia esperienza di volontariato durata circa un anno, nella Villetta della Misericordia – struttura che accoglie persone senza fissa dimora offrendo vitto, alloggio e aiuto nel reinserimento all'interno della società, oltre che provare a trasmettere loro una sensazione, per molti perduta, di “casa” e di “famiglia”.

Quando ero a contatto con gli ospiti, tra un sorriso e l'altro, mi tormentavano alcune domande: «Perché, a livello sistemico e non individuale, c'è chi non riesce a trovare un lavoro che possa sostentarlo?», «Perché, talvolta, anche chi ha un'occupazione si trova in condizioni precarie?», «È davvero possibile che non ci sia un modo per evitare tutto questo?».

Da qui nasce l'esigenza – personale prima che accademica – di un'analisi sistematica del mercato del lavoro italiano, con un duplice obiettivo. In primo luogo, si vogliono comprendere le dinamiche e le disfunzioni specifiche al contesto italiano – in particolare la debole crescita della produttività, la stagnazione dei salari reali, il mismatch delle competenze, e i divari territoriali. In secondo luogo, si intendono valutare alcune proposte per liberare i lavoratori – occupati e non – dalle difficoltà che affrontano quotidianamente. Quest'analisi risulta oggi particolarmente rilevante in quanto il recente indebolimento dei salari reali causato dallo shock inflazionistico post-pandemico – indebolimento, tra l'altro, avvenuto partendo da livelli già modesti – ha reso più tangibili per i lavoratori le criticità che il mercato del lavoro italiano presenta da anni, rendendo quindi prioritaria la loro risoluzione. Inoltre, la transizione digitale sta ridefinendo la domanda di competenze: senza scelte tempestive ed evidence-based, l'Italia rischia di trasformare questa opportunità in un ulteriore ampliamento di precarietà, dualismi territoriali e fuga di capitale umano.

Per comprendere il contesto attuale è innanzitutto necessario conoscere le decisioni e le circostanze che nel tempo hanno plasmato il mercato del lavoro italiano. Queste sono analizzate nel Cap. 1, che fornisce una revisione storica dal 1945 al 2025: dalla ricostruzione post-bellica al boom economico, dalla crisi degli anni '70 al Trattato di Maastricht, dalle riforme del lavoro degli anni '90 alle crisi registrate tra il 2008 e il 2014, dal Jobs Act alla pandemia di Covid-19. Lungo il percorso sono offerti approfondimenti riguardo temi di particolare interesse: ad esempio, proposte mai attuate per risolvere la spirale prezzi-salari particolarmente problematica negli anni '70, oppure gli effetti del tanto dibattuto Jobs Act.

Compresa l'evoluzione del mercato del lavoro italiano, è necessario proseguire lo studio esaminando alcuni dei suoi problemi centrali e strutturali. Nel Cap. 2 è dunque offerta un'analisi riguardo la debole crescita della produttività, la stagnazione dei salari reali, il sotto-investimento in politiche attive del lavoro, la disoccupazione giovanile, il mismatch delle competenze, il divario tra Nord e Sud, i problemi demografici e di partecipazione femminile. In chiusura, una breve panoramica discute l'impatto potenziale dell'intelligenza artificiale, utile ad inquadrare rischi e opportunità delle trasformazioni tecnologiche in corso. L'obiettivo di questo capitolo è comprendere la radice dei problemi affrontati dall'Italia, così da offrire una valutazione di proposte risolutive maggiormente mirata.

Infine, si giunge al Cap. 3, che intende valutare diverse proposte che potrebbero risollevare le sorti del mercato del lavoro italiano, agendo sui problemi analizzati nel capitolo precedente. In particolare, si esamineranno proposte relative ad incentivi all'innovazione, programmi di formazione e riforme contrattuali, ispirate alle più autorevoli evidenze nazionali ed internazionali.

La metodologia adottata prevede da una parte un confronto interno all'Italia – sia in termini diacronici, sia in termini sincronici comparando aree diverse del Bel Paese – e dall'altra parte un confronto tra l'Italia ed altri Stati, per comprendere più accuratamente la collocazione del mercato del lavoro italiano in un contesto internazionale.

CAPITOLO I – EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO (1945 – 2025)

1. Il mercato del lavoro dal 1945 al 1992

1.1 Ricostruzione post-bellica e prime riforme (1945-1958)

Nel secondo dopoguerra, l'Italia affrontò la duplice sfida della ricostruzione economica e del reinserimento di milioni di reduci nel tessuto produttivo. Infatti, nel 1945 il mercato del lavoro era sotto pressione a causa della conversione industriale dal settore bellico e del ritorno dei militari. Per evitare una potenziale ondata di disoccupati, il nuovo sindacato unitario CGIL e Confindustria concordarono un blocco temporaneo dei licenziamenti fino al 1947. Parallelamente si decise di mantenere in funzione la Cassa Integrazione Guadagni (CIG), istituita nel 1941, per sostenere i lavoratori sospesi dal lavoro assicurando loro un sussidio salariale. Queste misure emergenziali aiutarono a contenere gli effetti occupazionali immediati della guerra.

Grazie anche agli aiuti internazionali – in primis i finanziamenti del Piano Marshall (1948-1952) – e a politiche economiche espansive, l'Italia avviò un rapido recupero della capacità produttiva. Nel 1950 la produzione industriale tornò ai livelli pre-bellici e la sua crescita proseguì robusta per tutto il decennio, arrivando nel 1953 ad un +54% rispetto ai livelli del 1938³. Lo Stato assunse un ruolo centrale nella ricostruzione e modernizzazione: vennero potenziate le imprese pubbliche e partecipazioni statali (ad esempio ENI nel settore energetico, o l'IRI nelle infrastrutture) delineando un modello di economia mista in cui il settore pubblico affiancava l'iniziativa privata nella guida dello sviluppo.

Nel Mezzogiorno, nel tentativo di colmare il divario con il Nord acuitosi durante il Ventennio fascista e la guerra, furono avviati interventi straordinari: nel 1950 la Riforma Agraria promossa dal ministro Segni espropriò e redistribuì circa 700 mila ettari di latifondi a favore di braccianti e piccoli coltivatori, creando occupazione agricola e riducendo temporaneamente le tensioni sociali nelle campagne. Sempre nel 1950 nacque la Cassa per il Mezzogiorno, ente volto a finanziare infrastrutture e attività produttive nel Sud, segnando l'inizio di una strategia di industrializzazione del Meridione.

Sul fronte sociale e politico, gli anni immediatamente successivi alla Liberazione videro una forte mobilitazione sindacale. La CGIL unitaria (cui aderivano comunisti, socialisti e

³ Fonte: Banca d'Italia. (1949).

cattolici) contribuì all'inserimento dei principi del lavoro nella Costituzione repubblicana del 1948 (ad esempio l'art.1 sul lavoro come fondamento della Repubblica, e l'art. 39 sulla libertà sindacale). Tuttavia, la stagione unitaria fu breve: con l'inizio della Guerra Fredda e l'esclusione delle sinistre dal governo (maggio 1947), si consumò la rottura dell'unità sindacale. Nel 1948 la CGIL, a guida comunista, si contrappose ai sindacati di ispirazione cattolica e socialdemocratica che fondarono rispettivamente la CISL (1950) e la UIL (1950).

In questo clima di divisione, le tensioni sociali non mancarono: furono significative le lotte contadine nel Sud, dove già nel 1944 il ministro Gullo aveva concesso terre incolte ai contadini per placare le occupazioni di terre. Nonostante alcune riforme, la disoccupazione rimase un problema strutturale nel Meridione (si stimano tassi di disoccupazione del 10% al nord, contro il 17.5% al sud⁴), alimentando una forte migrazione interna: negli anni '50 centinaia di migliaia di lavoratori lasciarono le campagne del Sud e del Nord-Est rurale per spostarsi verso le aree industriali del Nord-Ovest (il cosiddetto triangolo industriale Milano-Torino-Genova). Contestualmente proseguì anche l'emigrazione italiana all'estero (verso l'Europa centro-settentrionale, le Americhe e l'Australia), che funse da valvola di sfogo per l'eccedenza di manodopera rurale.

Alla fine degli anni '50 l'economia italiana era dunque avviata su un sentiero di rapida crescita industriale. La forza lavoro si stava progressivamente spostando dall'agricoltura (ancora prevalente nel 1950) all'industria e ai servizi. I tassi di occupazione aumentarono e la disoccupazione si ridusse rispetto al dopoguerra, specie al Nord. Tra il 1950 e il 1958 il PIL reale crebbe in media di oltre il 5% annuo⁵ e la produttività industriale fece passi da gigante. Questo posò le basi per il successivo "miracolo economico".

1.2 Il boom economico e le trasformazioni del lavoro (1958-1970)

Il periodo tra la fine degli anni '50 e la fine dei '60 è ricordato come il "miracolo economico" italiano, una fase di crescita straordinariamente rapida del PIL e dell'occupazione. L'avvio del Mercato Comune Europeo (Trattati di Roma del 1957) e l'apertura ai commerci internazionali favorirono l'industria italiana, che poté espandersi su

⁴ Fonte: Molinari, A. (1954).

⁵ Fonte: Banca d'Italia. (2015).

nuovi mercati. Dal 1958 al 1963 il PIL reale crebbe a tassi annui medi superiori al 6%⁶ e l'occupazione industriale conobbe un forte incremento. Le grandi fabbriche del Nord (dalla FIAT nell'automotive alla Montecatini nella chimica, dalla Olivetti nell'elettronica alle aziende siderurgiche di Stato come Italsider) richiamarono masse di lavoratori: si intensificarono le migrazioni interne dal Sud e dalle aree rurali verso i poli industriali e urbani, ridefinendo la geografia del lavoro in Italia. Tra il 1955 e il 1970 circa 9 milioni di persone cambiarono residenza all'interno del paese, spesso spostandosi dal Mezzogiorno verso il Nord o dalle campagne alle città⁷.

Questa rivoluzione industriale e demografica ebbe molteplici effetti sul mercato del lavoro. In primo luogo, si registrò un aumento dei posti di lavoro nell'industria e nei servizi accompagnato da un significativo calo dell'occupazione agricola: la quota di addetti in agricoltura sul totale scese dal 42% del 1951 a circa il 29% nel 1961⁸, segnando l'avvio della transizione verso una società post-agricola. La manodopera immigrata dal Sud contribuì a colmare la domanda di lavoro nelle fabbriche del Nord, dove la disoccupazione scese a livelli molto contenuti negli anni '60 (intorno al 3-4%⁹) e in alcuni settori vi fu persino penuria di operai specializzati. In secondo luogo, grazie anche alla produttività in forte crescita, i salari reali conobbero un marcato incremento; questo ha consentito l'accesso di larghe fasce di popolazione al consumo di massa (elettrodomestici, automobile utilitaria, televisione, ecc.).

La ricomposizione settoriale avvenuta in questo periodo si inserisce nel quadro di una tendenza stabile e strutturale del mercato del lavoro italiano – nonché di quello dei paesi sviluppati in generale. La Fig. 1 mostra visivamente questa ricomposizione: la continua caduta dell'occupazione agricola (dal 42% del 1951, al 3,7% nel 2011), l'aumento dell'occupazione industriale (dal 32,13% nel 1951, al 44,34% nel 1971) per poi scendere verso i minimi del periodo considerato (28,3% nel 2011) così da lasciare spazio al settore ormai più rilevante in termini dimensionali: i servizi, la cui occupazione è partita dal 25,7% nel 1951 per arrivare al 68% nel 2011.

⁶ Ibid.

⁷ Si veda Bonifazi, C. (2019).

⁸ Fonte: ISTAT (1976).

⁹ Fonte: ISTAT (1970).

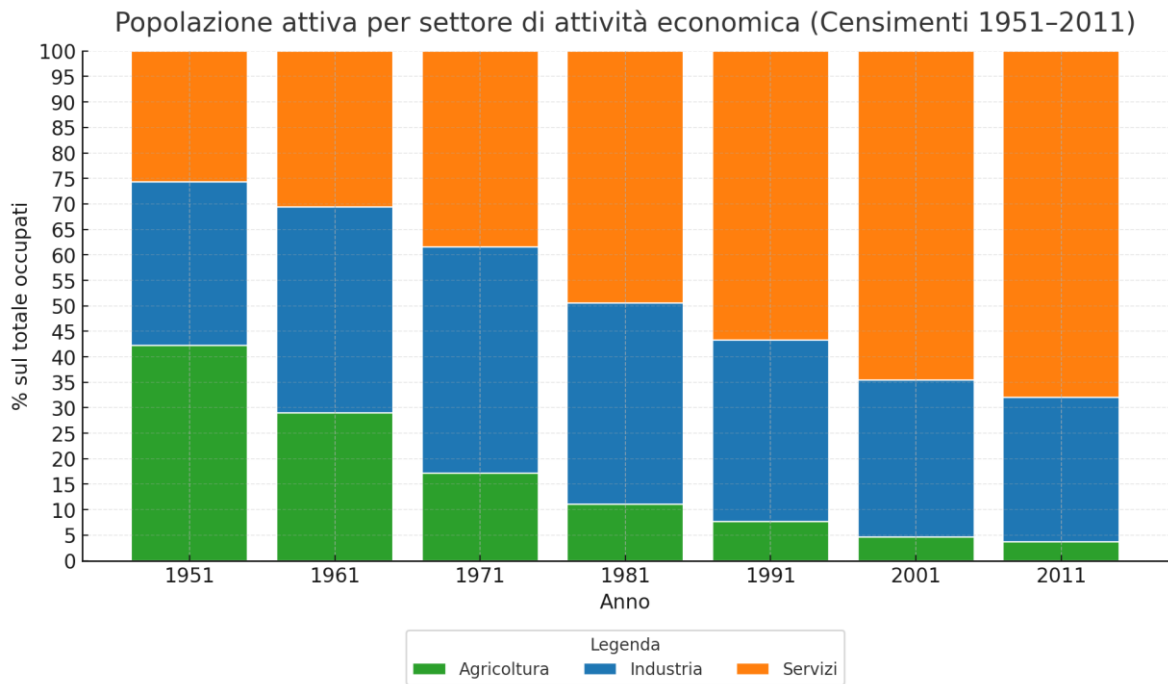


Fig. 1¹⁰

Questa fase fu quindi caratterizzata da pieni livelli di occupazione al Nord e miglioramento del tenore di vita medio. Al contempo, tuttavia, persistevano forti disparità territoriali: nel Mezzogiorno il tasso di disoccupazione rimase più elevato che nel Centro-Nord e la “questione meridionale” – ovvero il divario occupazionale e di sviluppo tra Sud e Nord – continuò a rappresentare un nodo irrisolto della società italiana.

Nella seconda metà degli anni '60, con l'ingresso di nuove generazioni di lavoratori (baby boomers) e l'espansione dell'istruzione, emersero nuove tensioni sociali. Il 1968 e il 1969 furono anni di intensa conflittualità: proteste studentesche e operaie misero in discussione le gerarchie aziendali e le condizioni di lavoro nelle fabbriche. L'“Autunno caldo” del 1969 vide scioperi e manifestazioni operaie di portata nazionale per il rinnovo dei contratti metalmeccanici e rivendicazioni di migliori salari e diritti. In risposta a questa mobilitazione senza precedenti, il Governo e il Parlamento approvarono importanti riforme: la più significativa fu lo Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970, n.300). Questo provvedimento – pietra miliare del diritto del lavoro italiano – introdusse tutele fondamentali per i lavoratori: libertà di attività sindacale dentro i luoghi di lavoro (art. 19-27), reintegrazione del lavoratore licenziato senza giusta causa per le imprese con più di 15 dipendenti (il famoso articolo 18), istituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

¹⁰ ISTAT, Serie storiche. Tavola 10.9.1 – Occupati per settore di attività economica, posizione nella professione e sesso – Anni 1993 - 2015

(RSA) e norme per la sicurezza sul lavoro. Lo Statuto coronò una stagione di riforme sociali (si pensi anche all'istituzione delle Regioni nel 1970 e allo Statuto dei diritti dei lavoratori agricoli nel 1971) e sancì l'ingresso dei sindacati come attori riconosciuti nelle relazioni industriali. Parallelamente, alla fine degli anni '60 si registrarono i primi miglioramenti per le condizioni dei lavoratori: riduzione dell'orario contrattuale (la settimana lavorativa di 40 ore fu recepita nel 1969 e resa legge nel 1973), aumenti salariali significativi (specie nei contratti del 1969) e progressi sul fronte previdenziale e assistenziale. Questi avanzamenti contribuirono a una distribuzione più equa dei benefici del boom economico, ma posero anche le basi per tensioni inflazionistiche che sarebbero esplose nel decennio successivo.

1.3 Crisi economiche e conflittualità sindacale (1970-1980)

L'inizio degli anni '70 segnò una brusca inversione di tendenza. Una serie di shock interni ed esterni pose fine alla fase di prosperità: la crescita rallentò, mentre inflazione e la disoccupazione tornarono a crescere, inaugurando un periodo di stagflazione. Nel 1973, a causa della guerra arabo-israeliana dello Yom Kippur e all'embargo arabo, il prezzo internazionale del petrolio quadruplicò¹¹ dando avvio alla prima crisi petrolifera. L'Italia, pesantemente dipendente dall'importazione di energia, subì un duro colpo: la bilancia dei pagamenti andò in deficit, la produzione industriale calò e l'inflazione arrivò attorno al 20% annuo nel 1974¹². Le imprese reagirono tagliando investimenti e tentando di contenere i costi, mentre il governo impose misure di austerità (come le celebri "domeniche a piedi"¹³).

La disoccupazione cominciò a risalire, colpendo in particolare i giovani e le aree meno sviluppate: il tasso di disoccupazione totale arrivò a circa 7,7% alla fine del decennio¹⁴, e la disoccupazione giovanile 15-24 anni raggiunse livelli drammatici (intorno al 21% a fine anni '70¹⁵). Nel 1975 fu potenziata la scala mobile sui salari (meccanismo di indicizzazione automatica dei salari all'inflazione) nel tentativo di proteggere il potere d'acquisto dei

¹¹ Fonte: Federal Reserve History. (n.d.).

¹² Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

¹³ Espressione che indica le giornate di blocco della circolazione dei veicoli privati, introdotte durante la crisi petrolifera per ridurre i consumi di carburante e sensibilizzare al risparmio energetico

¹⁴ Fonte: Banca d'Italia (1980).

¹⁵ Fonte: ISTAT (2013).

lavoratori dall'aumento dei prezzi. Se da un lato la scala mobile salvaguardò i redditi reali nelle fasce medio-basse, dall'altro alimentò ulteriormente l'inflazione in un circolo vizioso prezzi-salari, ed entro pochi anni il suo impatto sul costo del lavoro divenne insostenibile per molte imprese.

Gli anni '70 furono caratterizzati da un'elevata conflittualità sindacale. Dopo lo Statuto del 1970, i sindacati confederali (CGIL, CISL, UIL) accrebbero la propria presenza nelle fabbriche e organizzarono ondate di scioperi per rivendicare migliori condizioni economiche e normative. Il 1972-73 vide proteste soprattutto nel pubblico impiego e nel settore agricolo. Le risposte del governo non si fecero attendere: in primo luogo, nel 1975, fu siglato l'accordo "Lama-Agnelli"¹⁶ riguardante la scala mobile ed in particolare l'introduzione del punto unico di contingenza - che portò nel breve termine a un aumento del salario reale dei lavoratori dipendenti - e, in secondo luogo, furono allargati determinati diritti (ad esempio, nel 1977 furono finalmente emanate le leggi sul lavoro femminile: tutela della maternità e parità di trattamento, L.1204/1971 e L.903/1977).

L'accordo "Lama-Agnelli", in pratica, sanciva un'indicizzazione salariale all'inflazione del 100%, con valori uguali per tutti - invece che differenti per ciascuna categoria di lavoratori. Per quanto fosse nobile il movente di tale accordo, le critiche non tardarono ad arrivare. In particolare, l'economista Franco Modigliani¹⁷, sosteneva che ciò avrebbe alimentato una spirale prezzi-salari, e che avrebbe provocato un appiattimento delle retribuzioni¹⁸ - effetto che, oltre a penalizzare la meritocrazia, avrebbe scoraggiato produttività e investimenti. Inoltre, tale accordo avrebbe reso il costo del lavoro eccessivamente rigido, soprattutto in presenza di shock esterni. Quest'ultima caratteristica avrebbe dunque obbligato le imprese a scaricare i costi sui prezzi dei prodotti e sull'occupazione, ed avrebbe dunque avuto come effetto finale un aumento della disoccupazione e una minor competitività internazionale.

Nel corso degli anni '70, la produttività in rallentamento (con una crescita media del PIL per occupato del +0.8% annuo tra il 1974 e il 1978, contro il 6,1% nel periodo 1965-1970

¹⁶ Accordo siglato tra Luciano Lama (segretario generale CGIL) e Gianni Agnelli (presidente di Confindustria).

¹⁷ Premio Nobel per l'economia nel 1985.

¹⁸ Gli aumenti salariali non erano in percentuale rispetto al salario, bensì ad importi fissi in base al livello dell'inflazione.

e il 3,7% nel periodo 1970-1974¹⁹) e gli shock petroliferi generarono una forte crescita dei prezzi. Alla fine del decennio l'inflazione a doppia cifra²⁰ e la perdita di competitività delle merci italiane sui mercati esteri divennero problemi prioritari.

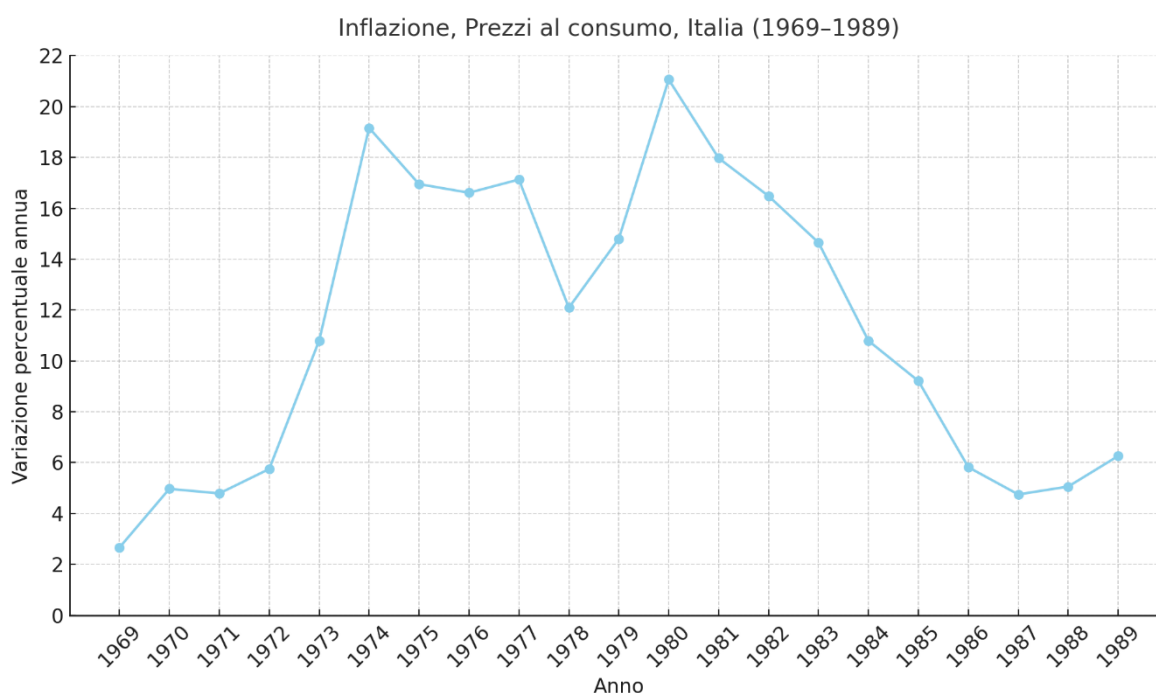


Fig. 2²¹

Nel frattempo, importanti cambiamenti strutturali interessarono il mercato del lavoro. Molte grandi aziende industriali, specie del settore manifatturiero tradizionale (tessile, siderurgia, cantieristica), entrarono in crisi per la concorrenza internazionale e la saturazione dei mercati. In risposta, aumentarono gli interventi pubblici di sostegno: ad esempio, si estese l'uso della CIG straordinaria per le ristrutturazioni aziendali e si diffuse il ricorso al pensionamento anticipato (le cosiddette baby-pensioni) per ridurre la forza lavoro eccedente. Inoltre, iniziò a manifestarsi il fenomeno della deindustrializzazione in alcune aree: imprese in settori maturi chiusero o ridimensionarono gli organici, specialmente dopo il 1977. La crisi della siderurgia e dell'industria automobilistica italiane negli ultimi anni '70 ne sono esempi lampanti. In questo periodo, mentre al Nord la disoccupazione rimaneva relativamente contenuta attorno al 5,5%, nel Sud la percentuale

¹⁹ Fonte: OECD (1979).

²⁰ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

²¹ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series. Code FPCPITOTLZGITA

di disoccupati superò il 10% alla fine degli anni '70, accentuando la divergenza territoriale²².

Sul piano politico-sindacale, la fine del decennio fu segnata da un raffreddamento del conflitto. L'omicidio di Guido Rossa (sindacalista CGIL) nel 1979 e gli Anni di Piombo indebolirono l'ala più radicale delle rivendicazioni operaie. Nel 1980 la lunga vertenza alla FIAT – conclusa con la marcia dei 40 mila quadri e impiegati a Torino che contestavano i picchetti – evidenziò un mutamento: le imprese, sostenute da una parte dell'opinione pubblica, iniziarono a recuperare potere contrattuale. Questo preludio aprì la strada a un decennio successivo di riforme orientate alla moderazione salariale e alla flessibilità.

1.4 Riforme, moderazione salariale e prime flessibilità (1980 -

Gli anni Ottanta si aprirono con l'evento simbolo della svolta anti-inflazionistica: nel 1980, al termine di 35 giorni di sciopero alla FIAT, i sindacati dovettero accettare migliaia di esuberanti, segnando la fine di un'epoca di conflitto a oltranza nelle grandi fabbriche. Il nuovo decennio vide governi più determinati a contenere l'inflazione e il debito pubblico (che aveva raggiunto livelli preoccupanti vicini all'80% rispetto al PIL²³) e a riformare il mercato del lavoro in senso più flessibile.

Per quanto riguarda l'aspetto inflazionistico, ci fu un acceso dibattito tra economisti circa la migliore modalità per ridurre l'inflazione. In particolare, una figura di spicco in tale dibattito fu Ezio Tarantelli, che nella sua carriera collaborò anche con il già citato Franco Modigliani. Tarantelli proponeva una modifica – definita da alcuni “la scommessa di Tarantelli” – riguardo il funzionamento della scala mobile. Infatti, in quel momento, era previsto un aumento salariale basato sull'inflazione effettiva – dunque nel trimestre T1, i salari aumentavano in base all'inflazione effettiva del trimestre T0. Questo rendeva gli aumenti salariali perfettamente in linea con l'inflazione subita, ma aveva l'effetto collaterale di provocare un’“ereditarietà” dell'inflazione.

In tal senso, proponeva Tarantelli, l'aumento salariale doveva avvenire sulla base dell'inflazione attesa, determinata dai sindacati in accordo con le altre parti sociali – dunque

²² Fonte: ISTAT (2012).

²³ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

nel trimestre T1 i salari sarebbero dovuti aumentare in base all'inflazione attesa dello stesso trimestre T1. Questo meccanismo prevedeva una garanzia: se alla fine dell'anno di applicazione – dunque al “tredicesimo mese” – il tasso di inflazione effettivo avesse dovuto superare quello atteso e concordato, i lavoratori avrebbero dovuto ricevere un conguaglio della differenza: dunque i lavoratori, al termine dell'anno, avrebbero ricevuto, in totale, un aumento pari all'inflazione effettiva annuale²⁴. In sintesi, il meccanismo proposto avrebbe garantito ai lavoratori aumenti salariali coerenti con l'inflazione effettiva annuale, ma avrebbe sciolto l'ereditarietà dell'inflazione effettiva che l'Italia si trascinava da anni.

Tale dibattito trovò un primo esito nel 1984, quando il governo Craxi firmò il decreto di San Valentino indebolendo la scala mobile tramite il taglio di 4 punti dell'indennità di contingenza. Tuttavia, questo provvedimento non accolse a pieno le proposte di Tarantelli: l'inflazione presa in considerazione rimase quella effettiva, e fu un decreto imposto dall'alto senza negoziazione con le parti sociali. Il decreto vide un animato dissenso da parte della fascia comunista del Paese, da sempre contrario ad un qualunque indebolimento della scala mobile e, più in generale, al governo Craxi. In questo clima di forte conflitto sociale, due militanti delle Brigate Rosse assassinarono Ezio Tarantelli – in quanto simbolo delle politiche di moderazione salariale, viste come un attacco diretto ai salari degli operai – nel 1985, nel parcheggio dell'Università “La Sapienza” di Roma, al termine di una sua lezione presso la facoltà di Economia e Commercio.

Furono proprio il PCI e la componente comunista della CIGL a promuovere nel 1985 un referendum abrogativo rispetto al decreto di San Valentino, ma la misura fu confermata dagli elettori. Questa scelta segnò l'indebolimento del potere sindacale: i sindacati, specialmente la CGIL, subirono una sconfitta politica e dovettero accettare la fine del meccanismo di indicizzazione generalizzato dei salari, che fino ad allora aveva garantito aumenti automatici ma alimentato la spirale inflazionistica. In effetti, grazie anche a tale riforma, l'inflazione calò significativamente dal picco del 21% dei primi anni '80 a valori intorno al 5-6% alla fine del decennio²⁵. La politica monetaria restrittiva e l'aggancio della lira al Sistema Monetario Europeo (SME) contribuirono alla stabilizzazione dei prezzi, ma

²⁴ Si veda Fondazione Ezio Tarantelli (1981)

²⁵ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

mantennero elevati i tassi di interesse, aggravando il costo del debito pubblico fino ad arrivare al 99% di rapporto debito/PIL nel 1989²⁶.

In termini di occupazione, gli anni Ottanta mostrarono un quadro contrastante. Da un lato, vi fu la diminuzione del peso dell'industria manifatturiera sull'occupazione totale dal 44,3% nel 1971 al 35,6% nel 1991: molti settori tradizionali ridussero gli organici e la grande impresa privata assunse raramente. Dall'altro lato, crebbe l'occupazione nel terziario passando dal 38,4% nel 1971 al 56,7% nel 1991 (commercio, finanza, servizi alle imprese) e nell'industria emergente delle piccole e medie imprese ad alta flessibilità produttiva (il modello dei distretti industriali). La disoccupazione nazionale rimase su livelli relativamente alti per gli standard storici: oscillò intorno al 10% per gran parte del decennio, con un massimo del 12% circa nel 1987. Particolarmente colpiti furono i giovani e le donne: la disoccupazione giovanile rimase molto elevata (sopra il 25% con picchi del 35% negli under-25) e il tasso di occupazione femminile (15-64 anni), pur in leggera crescita, restava attorno al 35%, contro il 70% degli uomini. Al Sud, la situazione continuava ad essere critica con tassi di disoccupazione doppi rispetto al Nord (spesso sopra il 15% contro il 7-8% del Nord). Questo periodo vide anche un aumento del lavoro sommerso (ne si stima una crescita dal 10% nel 1980 al 15% circa nel 1989): molte piccole imprese o attività familiari, soprattutto nel Mezzogiorno, impiegavano lavoratori non dichiarati per ridurre i costi, fenomeno amplificato dalla necessità di molte persone di accettare qualsiasi impiego.²⁷

Il decennio fu caratterizzato inoltre dalle prime significative misure di flessibilità del lavoro. Nel 1983 fu introdotta la figura del lavoratore socialmente utile (LSU) per impiegare temporaneamente disoccupati in progetti pubblici. Soprattutto, nel 1984 e 1986 vennero approvate normative che liberalizzavano il lavoro part-time e il contratto di formazione e lavoro, incentivando forme di ingresso flessibile per i giovani. Furono anche create le basi per le agenzie di lavoro interinale: sebbene formalmente la mediazione privata di manodopera restasse vietata (lo sarà fino al 1997), comparvero forme para-legali di somministrazione attraverso cooperative. Questi provvedimenti segnavano un cambio di paradigma: dal modello rigido fordista del posto fisso e orario pieno, si iniziava, timidamente, a passare ad un modello con orari ridotti, contratti a termine e formazione on

²⁶ Ibid.

²⁷ Per tutti i dati del paragrafo, fonte: ISTAT (2012).

the job. Ciononostante, la diffusione di tali contratti atipici restò limitata negli anni '80. La legislazione del lavoro rimaneva ancora improntata al modello tradizionale protetto (lo Statuto dei Lavoratori era intatto e l'art.18 pienamente vigente), ma la pressione competitiva internazionale stava preparando il terreno a cambiamenti più radicali nel decennio successivo.

Un'altra svolta cruciale avvenne nel 1992, anno spartiacque. A settembre, la lira fu travolta da una crisi valutaria internazionale: persa la parità nello SME, la moneta subì una forte svalutazione stimata in un range tra il -17% e il -26% rispetto al marco tedesco, tra il quarto trimestre del 1992 e aprile 1993²⁸. Parallelamente, l'Italia si impegnò nel percorso di convergenza verso l'Unione Economica e Monetaria europea (Trattato di Maastricht firmato a febbraio 1992), che imponeva stringenti vincoli di finanza pubblica (deficit/PIL flusso sotto il 3%, rapporto debito/PIL stock sotto il 60%). Il governo Amato varò d'urgenza una manovra per evitare il collasso finanziario, includendo anche una riforma del sistema pensionistico (1992) che innalzò gradualmente l'età pensionabile di 5 anni, primo passo del riordino poi completato nel 1995. Inoltre, venne abolita definitivamente la scala mobile.

Nel Protocollo del luglio 1993, con un accordo storico tra governo Ciampi, sindacati e imprese, si stabilì di sostituire l'indicizzazione automatica con la concertazione e la programmazione negoziata dei salari in base all'inflazione programmata (politica dei redditi). Questo patto sociale del 1993 segnò l'inizio di una nuova fase nelle relazioni industriali improntata alla collaborazione per perseguire la stabilità macroeconomica e l'ingresso nell'euro.

Dopo una lieve discesa della disoccupazione al 9,7% nel 1993, a partire dal 1994 fino al resto del decennio il tasso di disoccupazione rimase stabile tra il 10 e l'11%²⁹. Tuttavia, l'accordo sui salari e la svalutazione della lira³⁰ gettarono le basi per la ripresa della seconda metà degli anni '90.

²⁸ Si veda Azzolini R., Marani U. (2024).

²⁹ Fonte: ISTAT (2012).

³⁰ *Ceteris paribus*, una svalutazione rende più economiche in valuta estera le esportazioni e più care le importazioni in valuta nazionale, migliorando i prezzi relativi delle imprese domestiche e quindi la loro competitività

2. Il mercato del lavoro dal 1992 al 2025

2.1 Ristrutturazione economica, concertazione e avvio della flessibilità (1992-2001)

All'inizio degli anni '90 l'Italia intraprese un ampio programma di riforme economiche e del lavoro, stimolato sia dalla necessità di rispettare i parametri europei sia dall'urgenza di modernizzare un sistema produttivo in affanno. Dopo la crisi del 1992 e l'indicizzazione automatica con la concertazione del 1993, l'inflazione fu riportata sotto controllo (arrivando anche a livelli del 2% o inferiori nella seconda metà degli anni '90³¹) e si aprì una fase di relativa moderazione salariale.

In questo contesto, il mercato del lavoro vide l'introduzione dei primi contratti flessibili su ampia scala. Un provvedimento chiave fu il "Pacchetto Treu" (Legge 24 giugno 1997, n.196) dal nome del ministro del lavoro e della previdenza sociale Tiziano Treu nel governo Prodi. Questa riforma – frutto di un accordo con le parti sociali nel 1996 – segnò la fine del monopolio pubblico nel collocamento e liberalizzò il lavoro interinale: venne reso lecito il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tramite agenzie private autorizzate. In pratica, dal 1997 le imprese poterono "affittare" lavoratori da agenzie, inizialmente per mansioni limitate, introducendo una forma di lavoro in affitto fino ad allora proibita. Il pacchetto Treu recepì inoltre direttive europee sul part-time e sul tempo determinato, ampliandone l'utilizzo: ad esempio, vennero semplificate le norme sul lavoro a tempo parziale e previste agevolazioni per i contratti di apprendistato e di formazione lavoro, con l'obiettivo di combattere la disoccupazione giovanile.

Queste innovazioni segnarono l'avvio di un mercato del lavoro più "atipico". Come osservò il sociologo Aris Accornero, si passò gradualmente dal "Lavoro" con la elle maiuscola, ai "lavoretti", spesso precari e discontinui. I giovani furono i principali destinatari di tali contratti atipici: entro pochi anni, molti nuovi entranti sperimentarono condizioni di impiego precarie, accettando collaborazioni coordinate e continuative (i cosiddetti co.co.co., già esistenti dal 1973 ma maggiormente utilizzati nei primi anni 2000) o contratti temporanei, con minori tutele. È significativo notare che, nonostante la deregolamentazione introdotta, la disoccupazione rimase elevata (sopra il 10% fino alla fine degli anni '90³²) e

³¹ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

³² Fonte: ISTAT (2012).

mancaivano evidenze empiriche di un nesso diretto tra maggiore flessibilità e aumento dell'occupazione complessiva. Al contrario, diversi studi iniziarono a sottolineare il “costo umano della flessibilità”³³, ovvero le conseguenze negative in termini di insicurezza e precarietà di vita per i lavoratori coinvolti.

Oltre alla riforma Treu, la seconda metà degli anni '90 vide importanti ristrutturazioni nell'economia italiana: anche per allinearsi agli standard dettati dall'UE, furono avviate massicce privatizzazioni di imprese pubbliche (ENI, Telecom, banche di interesse nazionale ecc.), che comportarono spesso riduzioni di personale o incentivazioni all'esodo. Nel settore pubblico, le leggi Bassanini (1997-98) riformarono la Pubblica Amministrazione rendendo il pubblico impiego più simile al privato. Questo processo culminò nel D.lgs. 165/2001 che completò la privatizzazione del pubblico impiego, disciplinando diritti e doveri dei dipendenti pubblici con il Codice civile e i contratti collettivi, analogamente al settore privato. Ciò significò maggiore mobilità e flessibilità anche nel lavoro pubblico, sebbene la protezione contro il licenziamento rimanesse forte. Sul fronte previdenziale, un passaggio storico fu la Riforma Dini delle pensioni (L.335/1995): essa introdusse, per coloro che avevano maturato meno di 18 anni di contributi, il sistema contributivo pro-rata (legando l'importo della pensione ai contributi versati nell'arco della vita lavorativa, anziché alle ultime retribuzioni), oltre a istituire fondi pensione integrativi. Questa riforma, concordata con i sindacati, mirava a garantire la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in un contesto di invecchiamento della popolazione, ma ebbe anche effetti sul mercato del lavoro diluendo il turn-over generazionale.

Gli indicatori di fine anni '90 segnalavano un parziale miglioramento: sospinta anche dalla congiuntura internazionale favorevole, la disoccupazione scese dal picco dell'11,3% del 1998 all'8-9% dei primi anni 2000³⁴. Il merito fu attribuibile a una combinazione di fattori: la moderazione salariale post-concertazione 1993, alcune riprese cicliche e, secondo alcuni, anche i primi effetti di incentivo all'assunzione derivanti dalle nuove tipologie contrattuali flessibili. Tuttavia, come ricordato, gran parte dell'occupazione aggiuntiva aveva carattere temporaneo o part-time con oltre 600 mila rapporti di lavoro a termine in più dal 1993 al

³³ Si veda Gallino, L. (2001).

³⁴ Fonte: ISTAT (2012).

2001³⁵. Il tasso di occupazione femminile registrò lenti progressi, arrivando poco sopra il 40%, contro lo stabile 68-70% degli uomini³⁶. Al Sud l'occupazione cresceva meno che al Centro-Nord, mantenendo elevato il differenziale territoriale; infatti, nel 1999 si registravano tassi di disoccupazione del 18% al Sud, contro il 5% del Nord³⁷.

A fine 2001 l'Italia entrava nell'Eurozona (la lira cessò di esistere dal 1° gennaio 1999 come valuta agganciata e dal 2002 come valuta circolante) con un mercato del lavoro più flessibile sulla carta ma non ancora capace di risolvere endemici problemi: disoccupazione strutturale alta per giovani e donne, dualismo geografico Nord-Sud e un rallentamento della produttività del lavoro, pari ad un mero +0,5% nel 2001³⁸.

2.2 Globalizzazione, legge Biagi e precarizzazione crescente (2001-2008)

I primi anni 2000 furono segnati da una forte accelerazione della globalizzazione economica e dall'ingresso di nuovi competitors globali (Cina su tutti) che esercitarono pressione sui sistemi produttivi occidentali. In Italia, la crescita economica rallentò vistosamente dopo il 2001, con il PIL che avanzava appena dello 0,3% – 0,1% nel 2002 e 2003³⁹, evidenziando problemi strutturali di competitività e produttività. Le imprese, per restare sul mercato globale, chiesero maggiore flessibilità del lavoro e riduzione del costo del lavoro. In questo contesto, il governo di centro-destra guidato da Silvio Berlusconi approvò la Legge Biagi (D.lgs. 276/2003, attuativo della Legge delega 30/2003) che rappresentò una delle più ampie riforme del lavoro in Italia. La Legge Biagi ridefinì e ampliò le tipologie contrattuali flessibili: introdusse nuove figure come il lavoro a chiamata (job on call), il job sharing⁴⁰ lo staff leasing (ossia forme di somministrazione di manodopera anche a tempo indeterminato tramite agenzie) e i contratti a progetto (co.co.pro.) al posto delle collaborazioni coordinate e continuative. Venne inoltre istituita

³⁵ Fonte: ISTAT (2002).

³⁶ Fonte: ISTAT. (2012).

³⁷ Ibid.

³⁸ Fonte: Banca d'Italia (2001).

³⁹ Fonte: World Bank Open Data.

⁴⁰ Job sharing: forma di contratto di lavoro in cui due lavoratori che condividono un unico posto di lavoro a tempo pieno, assumendone insieme diritti e obblighi

la certificazione dei contratti di lavoro per prevenire contenziosi. L'obiettivo dichiarato della riforma era duplice: da un lato combattere il sommerso e far emergere forme di lavoro atipico con contratti regolari (sia pure meno protetti dei contratti standard), dall'altro aumentare la competitività riducendo vincoli e costi d'assunzione. La deregolamentazione del mercato del lavoro raggiunse così un nuovo livello, consentendo alle imprese un ricorso più ampio a contratti temporanei e flessibili per adattare la forza lavoro alle esigenze produttive.

Sul breve periodo, l'impatto occupazionale di queste misure fu ambiguo. Si registrò effettivamente un aumento del numero di occupati nel periodo 2004-2007, ma prevalentemente tramite contratti a termine o part-time. Il tasso di disoccupazione scese dal 8,5% del 2002 al 6,1% nel 2007⁴¹. Tuttavia, dietro questa apparente convergenza verso gli standard europei si celava un fenomeno di precarizzazione del lavoro: la quota di lavoratori a tempo determinato e/o part-time raggiunse nuovi massimi, rispettivamente del 13,3% e del 14,3%⁴²). Molti giovani entrarono nel mercato del lavoro tramite stage, contratti a progetto o somministrazione, sperimentando periodi di lavoro brevi intervallati da disoccupazione. Ciò portò all'emergere della figura del precario, con implicazioni sociali importanti (instabilità di reddito, ritardo nei progetti di vita come formazione di una famiglia, ecc.). Gli stessi ideatori delle riforme sostennero che si trattava di un "male necessario" per aumentare il tasso di partecipazione al lavoro e per creare un mercato più dinamico; critici invece sottolinearono come la produttività italiana non stesse affatto beneficiando di questa crescente flessibilità, la quale sembrava piuttosto tradursi in lavoro meno stabile e salari stagnanti.

Nel frattempo, altre tendenze caratterizzarono il mercato del lavoro in questi anni. La partecipazione femminile aumentò gradualmente: il tasso di occupazione femminile raggiunse il 45% nel 2005, continuando ad aumentare nei successivi anni⁴³, grazie anche a politiche europee di pari opportunità e a cambiamenti socioculturali. Anche gli immigrati stranieri divennero una componente importante: dagli anni '90 in poi l'Italia passò da paese di emigrazione a paese di immigrazione, con oltre 2 milioni di lavoratori stranieri

⁴¹ Fonte: ISTAT (2012).

⁴² Fonte: EURES (2025)

⁴³ Ibid.

regolarmente occupati già prima del 2010 (circa il 10% della forza lavoro)⁴⁴. Molti immigrati trovarono impiego in lavori manuali poco qualificati nell'industria, nell'edilizia, nell'agricoltura e nei servizi alle famiglie (colf, badanti), spesso sopperendo al rifiuto degli italiani di accettare lavori a basso salario. Anche questo contribuì a tenere bassi i salari nei segmenti inferiori del mercato. Geograficamente, l'occupazione nel Centro-Nord toccò livelli record nel 2007 (vicino alla piena occupazione in regioni come Veneto, Emilia-Romagna, Lombardia, con tassi di disoccupazione al 4%), mentre il Sud migliorò solo marginalmente e conservava un tasso di disoccupazione quasi triplo, dell'11%⁴⁵. Queste divergenze interne rimasero una caratteristica cronica del mercato del lavoro italiano.

Nel 2008 l'Italia, come il resto del mondo, fu investita da una crisi di portata eccezionale: il fallimento di Lehman Brothers negli USA scatenò una crisi finanziaria globale che in breve divenne recessione economica. Si apriva un nuovo capitolo particolarmente difficile per il lavoro.

2.3 La Grande Recessione, la crisi del debito sovrano e il Jobs Act (2008-2015)

Tra il 2008 e il 2013 l'Italia attraversò la peggiore crisi economica dal secondo dopoguerra, in due ondate consecutive: la Grande Recessione del 2009 seguita, dopo una debole ripresa, dalla crisi del debito dell'Eurozona (2011-2013). Gli effetti sul mercato del lavoro furono drammatici. Nel solo biennio 2008-2009 il PIL italiano calò di oltre il 6% cumulato⁴⁶, causando la perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro, specialmente nell'industria manifatturiera e nelle costruzioni. Le imprese reagirono tagliando personale e ricorrendo massicciamente alla Cassa Integrazione: come rappresentato nella Fig. 3, le ore di CIG raggiunsero livelli record (oltre 1 miliardo di ore annue) tra il 2009 e il 2014⁴⁷. Il tasso di disoccupazione salì dal 6,7%⁴⁸ del 2008 al 12,7% nel 2014⁴⁹, segno di una crisi

⁴⁴ Fonte: Gallo, S., & Loreto, F. (2023).

⁴⁵ Fonte: ISTAT (2012).

⁴⁶ Fonte: World Bank Open Data.

⁴⁷ Fonte: INPS (2014)

⁴⁸ Fonte: ISTAT (2014).

⁴⁹ Fonte: ISTAT (2015).

occupazionale profonda. Particolarmente colpiti furono i giovani: la disoccupazione giovanile (15-24 anni) toccò nel 2014 la cifra senza precedenti del 42,7%⁵⁰, un livello record che restituiva l'immagine di una generazione perduta. Emersero in questi anni acronimi come NEET (Not in Education, Employment or Training) per indicare gli oltre 2 milioni di giovani scoraggiati che non studiavano né lavoravano⁵¹. Anche la disoccupazione di lunga durata aumentò, riflettendo la difficoltà di rientrare nel mondo del lavoro una volta perso l'impiego.

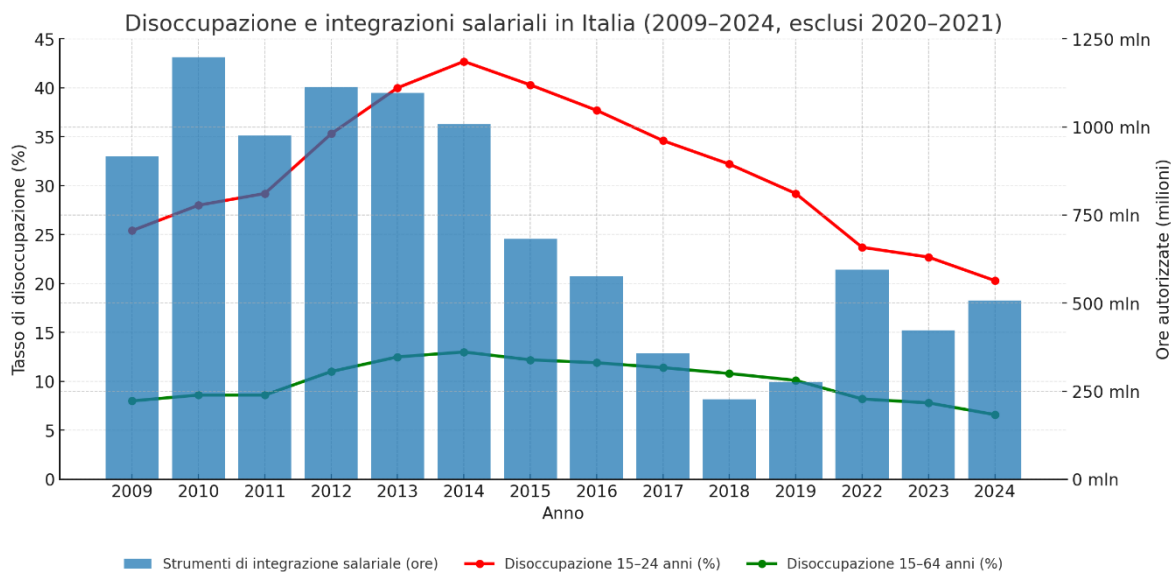


Fig. 3^{52 53 54}

In risposta all'emergenza, i governi adottarono varie misure. Nel 2012, durante il governo tecnico Monti in piena crisi finanziaria, venne varata la Riforma Fornero (L.92/2012) sul mercato del lavoro e le pensioni. Sul versante pensionistico si innalzò bruscamente l'età di pensionamento (portandola a 66 anni e oltre, con adeguamento automatico all'aspettativa di vita) ed estese il metodo contributivo a tutte le anzianità maturate dal 2012. Questa riforma mise in sicurezza i conti previdenziali nel lungo periodo, ma produsse

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Fonte: ISTAT (2014).

⁵² Rielaborazione dati ISTAT e INPS. ISTAT, Banca Dati, Tasso di disoccupazione per classe di età. INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà - Ore autorizzate

⁵³ Dal 2017, i dati riguardo gli strumenti di integrazione salariale includono – oltre alla CIG – anche i Fondi di solidarietà.

⁵⁴ I dati 2020-2021 sono stati esclusi in quanto considerabili provocate da cause esterne rispetto all'effettiva economia italiana. Per una ricostruzione totale, si rimanda alla Fig. 8 in appendice.

nell'immediato il problema sociale degli esodati (lavoratori rimasti senza lavoro né pensione a causa delle nuove soglie). Sul versante del diritto del lavoro, la legge Fornero del 2012 introdusse modifiche all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, riducendo i casi di reintegro obbligatorio in caso di licenziamento illegittimo: venne previsto che per i licenziamenti economici ingiustificati il giudice disponesse prevalentemente un indennizzo monetario anziché la reintegrazione (salvo limitati casi). Fu un primo parziale indebolimento della tutela reale contro i licenziamenti senza giusta causa. Inoltre, la riforma tentò di restringere l'uso improprio dei contratti a progetto e aumentò il costo dei contratti a termine ripetuti, per incentivarne la trasformazione in posti stabili. Nonostante ciò, nel pieno della recessione tali misure ebbero effetti modesti sull'occupazione. Infatti, in presenza di una caduta della domanda, le imprese non creavano comunque nuovi posti, indipendentemente dalla flessibilità normativa.

Dal 2013 l'economia smise di peggiorare e si ebbe una lenta ripresa, ma il livello di occupazione rimase depresso. Fu in questo contesto, con ancora oltre 3 milioni di disoccupati⁵⁵ e pressioni dall'UE per rianimare crescita e produttività, che nel 2014 il nuovo governo guidato da Matteo Renzi lanciò un ambizioso pacchetto di riforme del lavoro noto come Jobs Act. Con la legge delega n.183/2014 e i decreti attuativi del 2015, vennero ridisegnate numerose norme: il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti fu il perno della riforma. In sostanza, per i nuovi assunti a tempo indeterminato dopo marzo 2015, l'art.18 fu fortemente attenuato: il reintegro in caso di licenziamento illegittimo restò solo per pochi casi estremi (come il licenziamento discriminatorio o disciplinare nullo per insussistenza del fatto), mentre in tutti gli altri casi di licenziamento senza giusta causa venne previsto soltanto un risarcimento economico predeterminato (2 mensilità per ogni anno di servizio, con un massimo di 24 mensilità). Di fatto, quindi, veniva superata la tutela reale dello Statuto per i nuovi contratti, offrendo alle imprese maggiore facilità nei licenziamenti individuali. Il Jobs Act intervenne anche su altri fronti: semplificò le mansioni (introducendo la possibilità di demansionamento entro certi limiti), liberalizzò – seppur non pienamente - i controlli a distanza sui lavoratori (uso di strumenti tecnologici per controllare la prestazione), e riordinò gli ammortizzatori sociali estendendo le indennità di disoccupazione offerte dalla NASpI, a categorie prima escluse come i co.co.co. tramite l'introduzione della DIS-COLL. Vennero eliminate alcune forme contrattuali ritenute più precarie (come i co.co.pro e l'associazione in partecipazione) per convogliare le assunzioni

⁵⁵ Ibid.

verso il contratto “principe” a tutele crescenti. Per incentivarne l’adozione, la Legge di Stabilità 2015 introdusse un generoso sgravio contributivo triennale per le imprese che effettuavano nuove assunzioni stabili nel 2015 (fino a €8.060 annui per tre anni). In breve, il Jobs Act perseguì l’idea di scambiare più flessibilità in uscita (licenziamenti più facili) con più occupazione stabile incentivata.

Gli anni immediatamente successivi all’introduzione del Jobs Act e degli incentivi hanno visto un netto miglioramento di alcuni indicatori occupazionali, ma l’interpretazione causale è complessa. Dal 2015 al 2017 gli occupati in Italia sono aumentati di circa 800 mila unità⁵⁶, tornando ai livelli pre-crisi. Il tasso di disoccupazione scese dal 12,7% (2014) a circa l’11% nel 2017 (Istat). Molti osservatori notarono però che, terminato il picco di decontribuzione, nel 2017 la crescita degli occupati avvenne soprattutto tramite posti a tempo determinato (+340 mila contratti temporanei in un anno)⁵⁷. In altre parole, l’effetto trainante iniziale sul tempo indeterminato parve affievolirsi una volta esauriti gli incentivi. Studi econometrici hanno cercato di isolare l’impatto specifico del contratto a tutele crescenti. Un’analisi condotta utilizzando i dati amministrativi INPS (con metodologia difference-in-differences⁵⁸) tra imprese appena sopra e sotto la soglia dei 15 dipendenti, prima e dopo marzo 2015) ha evidenziato che la riforma ha aumentato sia le assunzioni che i licenziamenti nelle imprese soggette all’art.18 attenuato⁵⁹. In sostanza, la maggiore facilità di licenziare avrebbe reso le aziende più disponibili ad assumere, accrescendo la mobilità nel mercato del lavoro: più ingressi ma anche più uscite, con un saldo netto positivo in termini di occupazione. Questo conferma che il Jobs Act ha reso il mercato del lavoro più flessibile e dinamico⁶⁰.

D’altro canto, altri studi e rapporti sollevano aspetti critici: secondo un rapporto della Fondazione Di Vittorio (sindacato CGIL) a dieci anni dal Jobs Act, la riforma non ha

⁵⁶ Fonte: Boeri, T., & Garibaldi, P. (2018).

⁵⁷ Ibid

⁵⁸ La DiD stima l’effetto causale di un intervento confrontando la variazione nel tempo dell’esito per un gruppo trattato, con la variazione dello stesso esito per un gruppo di controllo non esposto a trattamento. L’idea è che, in assenza di intervento, i due gruppi avrebbero seguito trend paralleli (ipotesi chiave)

⁵⁹ Si veda Boeri, T., & Garibaldi, P. (2018).

⁶⁰ Ibid

eliminato ma ha anzi accentuato la precarietà nel lavoro italiano⁶¹. I dati FDV mostrano che tra il 2004 e il 2024 l'occupazione dipendente è sì cresciuta del +17%, ma quasi tutta la crescita è avvenuta nei lavori a termine o part-time: i lavoratori permanenti full-time sono aumentati appena del +7,2%, mentre quelli a tempo determinato full-time +32% e quelli a tempo determinato part-time addirittura +95%. Nel 2024 quasi il 30% degli occupati ha un contratto precario (a termine e/o part-time involontario), percentuale molto superiore a quella pre-Jobs Act. Ciò suggerisce un circolo vizioso tra lavoro precario, bassi salari, bassa produttività e bassa crescita: posti di lavoro più facili da creare e distruggere hanno spesso significato minori investimenti in formazione e innovazione, contribuendo alla stagnazione della produttività. In effetti, mentre l'occupazione recuperava, le ore lavorate totali crescevano più lentamente a causa dell'espansione del part-time involontario⁶², e la crescita dei salari rimaneva stagnante (tanto che nel 2019 il salario medio reale era ancora sotto i livelli del 2008⁶³). In sintesi, gli effetti del Jobs Act restano dibattuti: c'è consenso sul fatto che abbia aumentato il numero degli occupati (specialmente nel biennio 2015-2016) e reso più fluida la dinamica del lavoro⁶⁴, ma ha anche consolidato un modello occupazionale duale, dove il lavoro stabile esiste, ma coesiste con un'ampia area di lavori precari e a orario ridotto. Non a caso, già nel 2018 un successivo governo è intervenuto con il “Decreto Dignità” (L.96/2018) per limitare gli eccessi di flessibilità: questo decreto ha ridotto a 24 mesi la durata massima dei contratti a tempo determinato (prima 36) e reintrodotta l'obbligo di causale per le proroghe oltre i 12 mesi, nel tentativo di disincentivare l'abuso del contratto a tempo determinato. Nello stesso periodo (2019) è stato introdotto il Reddito di Cittadinanza, misura di sostegno al reddito per disoccupati e famiglie povere, che avrebbe dovuto avere – tra le altre – anche l'effetto di aumentare il potere contrattuale dei lavoratori più deboli che avrebbero quindi potuto rifiutare offerte precarie. Questi correttivi, tuttavia, hanno avuto effetti parziali: la precarietà è rimasta un tratto strutturale del mercato del lavoro italiano.

⁶¹ Si veda Fondazione Giuseppe Di Vittorio. (2025).

⁶² Per tutti i dati, fonte: Fondazione Giuseppe Di Vittorio. (2025).

⁶³ Fonte: International Labour Organization (ILO) (2024).

⁶⁴ Si veda Boeri, T., & Garibaldi, P. (2018).

2.4 La sfida della gig economy, welfare e nuove forme di lavoro (2015-2020)

A metà degli anni 2010, mentre l'economia italiana tentava faticosamente di rialzarsi (con il PIL che tornò a crescere dal 2015 ma a ritmi modesti, intorno all'1% annuo⁶⁵), il mondo del lavoro continuava a evolversi con nuove sfide. Una delle trasformazioni più rilevanti fu l'emersione della gig economy e del lavoro digitale on-demand. Piattaforme digitali come Uber, Deliveroo o Glovo iniziarono a diffondersi anche in Italia, offrendo servizi tramite lavoratori autonomi pagati a cottimo (es. riders per le consegne di cibo). Si tratta di forme di impiego estremamente flessibili e al di fuori delle tutele classiche: i riders, ad esempio, operavano spesso senza coperture assicurative né garanzie di salario minimo, in quella che è stata definita un'economia dei "lavoretti" (gig, appunto). Tali piattaforme sfruttavano algoritmi per gestire il lavoro, dando luogo a fenomeni come il caporalato digitale in cui pochi "super-rider" organizzavano turni e disponibilità altrui tramite il controllo degli account sulla piattaforma⁶⁶. Queste dinamiche hanno fatto riemergere in chiave moderna problemi antichi: dal cottimo (pagamento a consegna) alla completa asimmetria di potere contrattuale tra committente (piattaforma) e lavoratore, richiamando scenari di sfruttamento già visti in passato. Il dibattito pubblico si accese su come inquadrare questi lavoratori (autonomi vs subordinati) e come garantire loro diritti fondamentali. Alcune sentenze e interventi normativi locali (es. Carta dei diritti dei riders a Bologna, 2018) cercarono di imporre tutele minime, ma una disciplina organica nazionale arriverà solo negli anni successivi.

Parallelamente, si ampliò l'area del lavoro povero e precario. Molti contratti part-time erano involontari (circa il 64,2% del totale dei lavori part-time⁶⁷), accettati dai lavoratori per mancanza di alternative, e spesso associati a bassi salari. Il fenomeno dei working poor – persone che, pur lavorando, restano sotto la soglia di povertà – divenne sempre più rilevante. Secondo Eurostat, nel 2019 quasi il 12% dei lavoratori italiani era a rischio povertà a causa di impieghi discontinui o retribuzioni molto basse (complice anche l'assenza di un salario minimo legale, tema ancora in discussione). Inoltre, persistette l'anomalia di un basso tasso di occupazione femminile: attorno al 50% nel 2019, tredici

⁶⁵ Fonte: World Bank Open Data.

⁶⁶ Si veda Gallo, S., & Loreto, F. (2023).

⁶⁷ Fonte: ISTAT (2020).

punti percentuali in meno rispetto alla media UE e diciotto punti percentuali in meno rispetto agli uomini italiani⁶⁸.

Sul fronte del welfare, una svolta significativa quanto dibattuta fu l'introduzione nel 2019 del già citato Reddito di Cittadinanza (RdC), una misura di sostegno al reddito per cittadini disoccupati o a basso reddito. Il RdC prevedeva un'erogazione mensile (fino a circa €780 per single, più per nuclei familiari) condizionata alla dichiarata ed immediata disponibilità al lavoro e all'adesione a programmi di politica attiva tramite i centri per l'impiego. Nelle intenzioni del governo (Movimento 5 Stelle), questa misura doveva alleviare la povertà crescente e, contemporaneamente, favorire il reinserimento occupazionale vincolando i beneficiari ad accettare offerte di lavoro congrue. Nei fatti, il RdC ebbe effetto soprattutto come ammortizzatore sociale contro la povertà – circa 1 milione di famiglie ne beneficiarono nel primo anno (Inps) – mentre i risultati sul reimpiego furono modesti: contratti per lo più a termine e il 70% dei beneficiari del 2019 lo è rimasto anche nel 2021, in parte per le carenze dei servizi per l'impiego italiani. Nel complesso, il RdC segnò comunque un cambio di paradigma nelle politiche del lavoro italiane, introducendo una sorta di salario minimo garantito per i disoccupati (sebbene temporaneo e condizionato) che l'Italia non aveva mai avuto su ampia scala. Esso si affiancò ad altre misure di welfare introdotte negli stessi anni, come l'Assegno di ricollocazione⁶⁹ e il potenziamento della NASpI, nel tentativo di costruire un sistema di politiche attive e passive del lavoro più efficace, finora tradizionalmente debole.

Nel 2019, alcuni indicatori del mercato del lavoro erano tornati ai livelli pre-crisi: la disoccupazione scese al 10%⁷⁰ e l'occupazione raggiunse un record assoluto in termini numerici (oltre 23 milioni di occupati⁷¹). Tuttavia, come già sottolineato, la qualità del lavoro restava una questione aperta: precarietà, bassi salari e produttività ferma costituivano problemi strutturali. Un segnale preoccupante fu la ripresa dell'emigrazione giovanile: di fronte a poche prospettive e contratti precari, molti giovani laureati scelsero di trasferirsi all'estero in cerca di migliori opportunità, includendo per la prima volta anche molti dal

⁶⁸ Fonte: EURES (2025)

⁶⁹ Voucher assegnato ai disoccupati per acquistare servizi intensivi di ricerca lavoro presso Centri per l'impiego o soggetti accreditati.

⁷⁰ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

⁷¹ Fonte: ISTAT (2020).

Nord Italia. Si trattò di una “fuga di talenti” che impoverisce il capitale umano nazionale e che le politiche di fine decennio non riuscirono a contrastare in modo efficace.

2.5 La pandemia di Covid-19, la ripresa e le nuove trasformazioni (2020-2025)

L’arrivo improvviso della pandemia di Covid-19 nei primi mesi del 2020 ha rappresentato uno shock senza precedenti per il mercato del lavoro. Le misure di lockdown adottate per contenere il virus portarono alla chiusura temporanea di interi settori (ristorazione, turismo, commercio al dettaglio non alimentare, spettacolo, ecc.) e al blocco di gran parte delle attività produttive nella primavera 2020. Nel mese di aprile 2020, in pieno lockdown, si registrò un crollo delle ore lavorate (-11,2 ore settimanali) e un balzo degli inattivi (+746 mila unità)⁷² (molti disoccupati smisero di cercare lavoro durante l’emergenza). Il governo intervenne con provvedimenti straordinari: fu imposto un blocco dei licenziamenti per motivi economici, in vigore da marzo 2020 fino all’estate 2021, che impedì alle aziende di licenziare dipendenti se non per giusta causa disciplinare. Inoltre, venne attivata la Cassa Integrazione Guadagni “Covid” estesa anche a settori e aziende normalmente scoperte, finanziata dallo Stato, permettendo a milioni di lavoratori sospesi di ricevere comunque un sostegno al reddito. Furono introdotte indennità una tantum per i lavoratori autonomi e intermittenti rimasti senza commesse, e il Reddito di Cittadinanza venne rafforzato. Queste misure eccezionali, se da un lato ammortizzarono l’impatto occupazionale della crisi (il tasso di disoccupazione aumentò solo moderatamente, dal 9,5% del febbraio 2020 a circa il 10% nell’estate 2020, per poi abbassarsi⁷³), dall’altro spostarono il costo dell’aggiustamento sul bilancio pubblico. Infatti, nel 2020 si registrò un forte aumento della spesa per integrazioni salariali e sussidi di disoccupazione, coperto anche da fondi europei (programma SURE).

La pandemia ha anche accelerato cambiamenti tecnologici e organizzativi. Si è diffuso su larga scala lo smart working (lavoro agile da remoto): durante il lockdown si stima che circa 6,6 milioni di lavoratori impiegatizi e nei servizi hanno sperimentato forme di lavoro

⁷² Fonte: ISTAT (2020).

⁷³ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

da casa, grazie alle tecnologie digitali (stima Osservatorio Smart Working – Politecnico di Milano).

Questa esperienza forzata ha mostrato che, in molti casi, la produttività poteva essere mantenuta con modalità di lavoro flessibili e decentralizzate. Nel post-pandemia, lo smart working è rimasto come opzione in numerose aziende, inaugurando per alcuni lavori un modello ibrido presenza/distanza. Ciò ha implicazioni profonde sull'organizzazione del lavoro: potenzialmente un miglior bilanciamento vita-lavoro e opportunità per le aree periferiche (un lavoratore del Sud può lavorare da remoto per un'azienda del Nord), ma anche rischi di isolamento ed erosione dei confini tra tempo di vita e di lavoro. Allo stesso tempo, la crisi ha messo sotto i riflettori i settori essenziali spesso poco valorizzati: logistica, sanità, scuola, cura. L'“eroicità” attribuita a infermieri, medici, insegnanti, corrieri durante l'emergenza non si è però tradotta in miglioramenti strutturali delle loro condizioni una volta rientrata l'urgenza. Passata la fase acuta, infatti, non si sono viste riforme radicali del mercato del lavoro ad eccezione del prolungamento di alcune tutele (ad es. NASpI) e incentivi temporanei all'assunzione per favorire la ripresa.

Sul finire del 2021 l'economia italiana è rimbalzata vigorosamente (+8,9% PIL⁷⁴) e il mercato del lavoro ha recuperato i livelli pre-Covid: nel 2022 il tasso di disoccupazione medio è sceso attorno all'8,1%, e nel 2023 è calato ulteriormente al 7,7%⁷⁵. Tuttavia, questi progressi quantitativi celano notevoli differenze regionali e qualitative: nel 2023 il Nord ha tassi di disoccupazione da piena occupazione (es. circa 4-5% in Veneto, Emilia, Lombardia), mentre al Sud si registrano valori intorno al 15-17.5% (Campania, Calabria)⁷⁶. Inoltre, l'occupazione “record” del 2023 include una quota crescente di lavori part-time e a termine: oltre 3 milioni di occupati a tempo determinato⁷⁷ (anch'esso record assoluto). La ripresa post-pandemia ha visto una forte domanda di lavoro temporaneo, specie in turismo e servizi, segmenti in cui persistono precarietà e bassi salari. Un fenomeno nuovo è la carenza di manodopera in alcuni settori nonostante la presenza di disoccupati: ad esempio, nell'edilizia e nella ristorazione nel 2022-2023 molte imprese segnalavano difficoltà a trovare personale, complici salari poco appetibili e condizioni gravose, dopo anni di

⁷⁴ Fonte: World Bank Open Data.

⁷⁵ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

⁷⁶ Fonte: EURES (2025).

⁷⁷ Fonte: ISTAT (2024).

emigrazione e calo demografico. Ciò ha avviato una riflessione sulla necessità di aumentare i salari nei lavori meno qualificati, anche introducendo un salario minimo legale che l'Italia, a differenza di molti partner UE, ancora non ha (il dibattito è in corso e si registra un consenso crescente, visto il persistere di lavoro povero aggravato dall'inflazione recente che ha toccato picchi dell'8% nel 2022⁷⁸).

In questo periodo anche gli equilibri geopolitici hanno giocato il proprio ruolo: la guerra in Ucraina (2022) ha causato un rincaro energetico e ha concorso ad un balzo dell'inflazione, erodendo il potere d'acquisto di salari e stipendi. Poiché la crescita dei salari nominali è rimasta contenuta, ciò ha portato a rinnovate richieste sindacali di adeguamenti e di intervento sul cuneo fiscale per aumentare i netti in busta paga.

Allo stesso tempo, l'UE ha varato un imponente piano di investimenti post-pandemia, il Next Generation EU (2021), di cui l'Italia è il principale beneficiario con circa 190 miliardi di euro allocati nel PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). Tali risorse – destinate a digitalizzazione, transizione ecologica, infrastrutture, istruzione e inclusione – dovrebbero avere ricadute positive sull'occupazione nei prossimi anni⁷⁹. In particolare, gli investimenti “verdi” promossi dal PNRR e dalle politiche UE potranno creare nuovi “lavori verdi” (green jobs) nel campo dell'energia rinnovabile, dell'efficienza energetica e della mobilità sostenibile. Similmente, la spinta alla transizione digitale e all'adozione di tecnologie avanzate (intelligenza artificiale, big data, robotica) – già in atto con Industria 4.0 negli anni 2010 – è destinata a trasformare molte professioni: alcune mansioni tradizionali verranno automatizzate e ridotte, ma emergeranno nuovi profili professionali legati alla gestione delle tecnologie. La sfida sarà governare questi cambiamenti con adeguate politiche di formazione continua (lifelong learning) per riqualificare i lavoratori.

Guardando al 2025, il mercato del lavoro italiano mostra segnali di miglioramento quantitativo, ma resta di fronte a problemi cronici. Produttività e salari stagnanti costituiscono un freno: nel decennio passato, l'Italia è rimasta indietro rispetto ad altri paesi industrializzati, e la quota di lavoratori poveri è aumentata – nel 2024 la produttività per ora lavorata è diminuita del -1,4%⁸⁰, mentre i salari reali sono ancora inferiori a quelli del

⁷⁸ Fonte: Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.

⁷⁹ Si veda Gallo, S., & Loreto, F. (2023).

⁸⁰ Fonte: Eurostat (2025).

2021 dell'8.4%⁸¹. Infine, la fiducia dei lavoratori nelle istituzioni è scossa da crisi aziendali ricorrenti (ILVA di Taranto, Alitalia, Monte Paschi, vertenze come la chiusura della GKN di Firenze nel 2021) in cui spesso si vedono posti a rischio a causa di decisioni finanziarie o industriali miopi. Tutto ciò alimenta un senso di insicurezza diffuso, soprattutto fra i giovani, che si sentono costantemente esposti al rischio di precarietà e privi di tutele effettive.

⁸¹ Fonte: Banca d'Italia (2024).

CAPITOLO II – I PROBLEMI DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

1. La produttività stagnante

La crescita della produttività italiana, robusta nei decenni del secondo dopoguerra (oltre +5% annuo negli anni '50-'60 del “miracolo economico”), ha subito un progressivo rallentamento e si è quasi annullata dagli anni '90 in poi⁸². La produttività del lavoro in Italia ha mostrato una dinamica stagnante nell'ultimo ventennio: considerando il periodo 2000-2022 la produttività reale del lavoro è persino diminuita del 4%, mentre la media UE è aumentata del 20%⁸³. Rispetto agli Stati Uniti, livello di produttività del lavoro italiano risulta oggi inferiore di circa il 30% a quello degli Stati Uniti⁸⁴. Analogamente la produttività totale dei fattori (TFP) – l'efficienza combinata di lavoro e capitale – è piatta a metà anni '90, per poi mostrare un breve declino: dal 1998 al 2014, il TFP in Italia è diminuito ad un tasso medio del 0,3% annuo⁸⁵. In sintesi, l'Italia ha sperimentato forti problemi riguardo la produttività dagli anni '90 ad oggi.

Le cause della stagnazione della produttività in Italia sono molteplici e trovano riscontro nell'analisi teorica di Boeri e Luchino. Le teorie macroeconomiche evidenziano diversi fattori che possono limitare la crescita della produttività. Un primo elemento è la bassa intensità di capitale – soprattutto di capitale intangibile (ricerca, sviluppo, software, know-how) e capitale tecnologico (ICT) – accumulato dal sistema produttivo italiano. Tra il 1995 e il 2020 gli investimenti in beni intangibili in Italia sono cresciuti di appena l'80% in termini reali, contro un raddoppio in Francia e Germania e una triplicazione negli Stati Uniti⁸⁶. Questo ritardo nell'adozione delle nuove tecnologie e nella digitalizzazione ha impedito all'Italia di beneficiare a pieno delle rivoluzioni ICT degli anni '90 e 2000. Gli investimenti immateriali includono voci come R&S, software, brevetti e formazione organizzativa, tutti elementi chiave per l'innovazione: il netto sotto-investimento italiano in questi ambiti segnala quindi una minore capacità di assorbire le nuove tecnologie e

⁸² Si veda Cap. 1.

⁸³ Fonte: European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. (2024).

⁸⁴ Fonte: IMF (2025).

⁸⁵ Fonte: Székely, I. P., Varga, J., & Pinelli, D. (2015).

⁸⁶ Fonte: IMF (2025).

generare progresso tecnico diffuso. Inoltre, il tessuto produttivo italiano è caratterizzato da un'elevata presenza di piccole imprese e filiere produttive frammentate. La dimensione d'impresa ridotta spesso implica minori economie di scala, minore accesso al capitale e tecnologie avanzate e pratiche manageriali meno strutturate. Alcuni indicano che la prevalenza di imprese familiari di piccola dimensione in Italia si accompagna a pratiche manageriali meno efficienti, con ripercussioni negative sulla produttività totale dei fattori (Pellegrino and Zingales, 2017). Una ricerca (Calligaris et al., 2016) evidenzia che la dipendenza dal credito bancario – tipica del sistema finanziario italiano – ostacola il finanziamento di investimenti in beni intangibili privi di garanzie reali. Un ulteriore fattore è la misallocazione delle risorse: capitali e lavoratori non sempre si spostano verso le imprese e i settori più produttivi, a causa di vincoli burocratici, creditizi o di un mercato del lavoro poco fluido. Questa allocazione subottimale comporta che imprese poco produttive rimangano attive sottraendo quote di mercato a imprese più efficienti, deprimendo così la produttività aggregata. Altri studi (Banca d'Italia) hanno messo in luce il ritardo nell'adozione delle nuove tecnologie da parte di molte PMI e una specializzazione produttiva sbilanciata su settori maturi a bassa dinamica innovativa. Tali risultati suggeriscono che le cause della scarsa produttività sono molteplici e richiederanno riforme su più fronti per essere affrontate con successo.

La stagnazione della produttività ha profonde implicazioni sul mercato del lavoro italiano. In teoria, in un mercato concorrenziale e in assenza di imperfezioni, il salario reale di equilibrio è pari alla produttività marginale del lavoro⁸⁷: dunque una prolungata stagnazione della produttività comporta inevitabilmente un ristagno dei salari reali e della crescita economica⁸⁸, fenomeni effettivamente osservati in Italia. Secondo Openpolis, dal 1990 al 2020, i salari reali italiani sono persino diminuiti del -2,9%, mentre Francia e Germania hanno assistito a crescite rispettivamente del 31,1% e 33,7%. Questo decoupling tra Italia e resto d'Europa è dovuto al combinato di bassa crescita della produttività e dinamica salariale moderata. Una semplice decomposizione “A” del differenziale di crescita, tale per cui $\Delta \ln w^{\text{real}} - \Delta \ln^{\text{prod}}$ mostra che il tasso di crescita annuo dei salari reali per lavoratore in Italia è stato sistematicamente inferiore a quello della produttività del lavoro nelle fasi espansive, indicando che il potere d'acquisto dei

⁸⁷ Si veda Pepi De Caleo, & Brucchi, L. (2015).

⁸⁸ Si veda Pepi De Caleo, & Brucchi, L. (2015).

lavoratori non ha tenuto il passo con i (modesti) aumenti di efficienza⁸⁹. Allo stesso tempo, durante le recessioni (es. crisi 2008-2013) i salari reali italiani non sono scesi tanto quanto la produttività, per via di rigidità contrattuali, determinando un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto (ULC) e una perdita di competitività di prezzo. La decomposizione “B”,

$$\Delta \ln w^{\text{real}} = \Delta \ln \text{Prod}_h^{\text{real}} - \Delta \ln \text{ULC}^{\text{nom}} + (\Delta \ln P_{\text{PIL}} - \Delta \ln P_C) + \Delta \ln(\text{quota lavoro})$$

– che scompone la crescita del salario reale nelle componenti dovute a produttività, ULC, differenziale di inflazione tra prezzi al consumo e deflatore del PIL, e quota del lavoro – indica che in Italia la debole crescita della produttività è stata il vincolo principale ai progressi salariali reali. In alcuni periodi, l’aumento dei prezzi al consumo superiore a quello dei prezzi alla produzione ha eroso il potere d’acquisto dei salari, mentre la quota del reddito nazionale destinata al lavoro è diminuita. Quest’ultimo aspetto segnala un incremento dei mark-up o della quota dei profitti: infatti, se la produttività cresce ma i salari non ne beneficiano, la quota dei profitti aumenta. Evidenze per l’Italia mostrano che la quota dei redditi da lavoro sul PIL è calata nei primi anni 2000 (in parallelo a moderati aumenti dei profitti), e solo di recente – con il mercato del lavoro più teso – i salari nominali hanno iniziato a rincorrere l’inflazione⁹⁰. Nel 2023, ad esempio, i salari contrattuali in Italia sono saliti del +3,1% e quelli effettivi del +2,6%, ma a fronte di un’inflazione annua sopra il 5%, ciò si è tradotto in un calo dei salari reali⁹¹. Da notare, inoltre, che il cuneo fiscale italiano – la differenza tra costo del lavoro totale e retribuzione netta – è tra i più alti in assoluto (circa 47,1% nel 2024, quarto valore OCSE⁹², a fronte di una media del 34,9% - l’Italia si trova sotto solamente a Belgio, Germania e Francia). Ciò significa che a parità di costo per l’impresa il lavoratore italiano percepisce un reddito netto sensibilmente inferiore rispetto ai colleghi di altri paesi, deprimendo il potere d’acquisto e potenzialmente scoraggiando l’offerta di lavoro regolare, senza peraltro ridurre il costo del lavoro lordo per le aziende. In sintesi, salari reali stagnanti e perdita di competitività sono due facce della medaglia della bassa

⁸⁹ Si veda: European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. (2024).

⁹⁰ Ibid

⁹¹ Ibid

⁹² Fonte: OECD Taxing Wages (2025) .

produttività: da un lato il potere d'acquisto dei lavoratori ristagna, dall'altro l'aumento più rapido del costo del lavoro rispetto alla produttività ha fatto lievitare l'ULC italiano, indebolendo la competitività di prezzo delle imprese italiane sui mercati internazionali.

La stagnazione della TFP in Italia è in parte conseguenza e in parte causa di dinamiche istituzionali e di mercato: in un contesto di scarsa crescita della produttività, la contrattazione salariale frammentata - con molti contratti collettivi e rinnovi lenti - ha portato ad un'inadeguata redistribuzione dei (pochi) aumenti di produttività, talvolta privilegiando la salvaguardia dell'occupazione a discapito dei salari. Questo può aver contenuto la disoccupazione, ma ha anche cristallizzato un equilibrio di bassi salari e bassa produttività. Allo stesso tempo, in settori caratterizzati da bassa concorrenza, le imprese hanno potuto aumentare i prezzi (mark-up) senza trasferire tali margini ai lavoratori, mantenendo compressa la quota salari. Inoltre, la stagnazione dei salari reali ha implicato una domanda interna debole, con effetti negativi sulla crescita economica complessiva e un circolo vizioso di bassi investimenti. Infine, come sottolinea Brucchi, la bassa dinamica della produttività di lungo periodo "intrappola" il Paese in una situazione di crescita economica anemica e rende più difficile ridurre il debito pubblico e aumentare il benessere collettivo⁹³.

Evangelista e Pacelli evidenziano che queste fragilità derivano anche dall'assenza di politiche industriali in grado di elevare la qualità delle produzioni e dei lavori disponibili⁹⁴.

Negli ultimi anni l'Italia ha rilanciato la politica industriale attraverso programmi nazionali ed europei. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e il Libro Verde "Made in Italy 2030" del MIMIT pongono la strategia del Paese su filiere strategiche – come quella digitale, green, automotive, o aerospaziale – con l'obiettivo di sostenere gli investimenti produttivi e l'occupazione⁹⁵. Tra gli obiettivi dichiarati c'è espressamente "l'aumento dei livelli occupazionali e della retribuzione del lavoro"⁹⁶. In parallelo, il pacchetto "Transizione 4.0" ha confermato incentivi fiscali all'innovazione tecnologica (credito d'imposta su investimenti in beni strumentali "4.0"). L'Ufficio parlamentare di bilancio

⁹³ Si veda European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. (2024).

⁹⁴ Si veda Evangelista, R., & Pacelli, L. (2025).

⁹⁵ Si veda Ministero delle Imprese e del Made in Italy. (2024).

⁹⁶ Ibid.

(UPB) rileva che tali incentivi hanno avuto un impulso significativo sugli investimenti e sull'occupazione: rispetto alle imprese non beneficiarie, le imprese beneficiarie hanno registrato tassi di investimento superiori tra il 4,7 e il 4,9% nell'anno in cui hanno usufruito dell'incentivo – valore sceso a 0,9% - 2,2% nell'anno successivo⁹⁷; anche il tasso di crescita dei dipendenti risulta più elevato: secondo le stime, nell'anno successivo all'adesione all'incentivo, l'occupazione è superiore del 7,9% - 9,2% nelle imprese che usano il credito d'imposta rispetto alle imprese non beneficiarie, effetto quasi doppio rispetto alle imprese che hanno beneficiato del vecchio super-ammortamento che produceva effetti tra il 2% e il 4,6%⁹⁸.

In effetti, i dati più recenti mostrano un aumento dell'occupazione nazionale: nel II trimestre 2025 il numero di occupati è cresciuto dello 0,9% su base annua (oltre +220mila unità)⁹⁹. In particolare, spicca il boom di contratti a tempo indeterminato (+296mila, +1,9%), contro la riduzione dei dipendenti a termine (-221mila, -7,7%). Inoltre, crescono gli occupati a tempo pieno (+476mila, +2,4%) superando la diminuzione di quelli part-time (-250mila, -6,1%)¹⁰⁰. Tali risultati suggeriscono che le politiche di incentivo alla produzione industriale stanno effettivamente sostenendo l'occupazione.

Tuttavia, nonostante la spesa pubblica per incentivi cresca, l'impatto sulla produttività non è ancora evidente, e i salari reali italiani risultano tra i più bassi in Europa e fermi ai livelli degli anni '90. La dinamica salariale debole – e la diseguaglianza crescente – riflette il passaggio da un modello di sviluppo “condotto dai salari” a uno “condotto dai profitti”¹⁰¹. In sintesi, le attuali politiche industriali hanno finora creato nuovi posti di lavoro, ma non hanno invertito la tendenza alla stagnazione salariale e alla bassa condivisione della crescita con i lavoratori.

⁹⁷ Fonte: Ufficio Parlamentare di Bilancio. (2025).

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Fonte: ISTAT (2025).

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Si veda INAPP (2023).

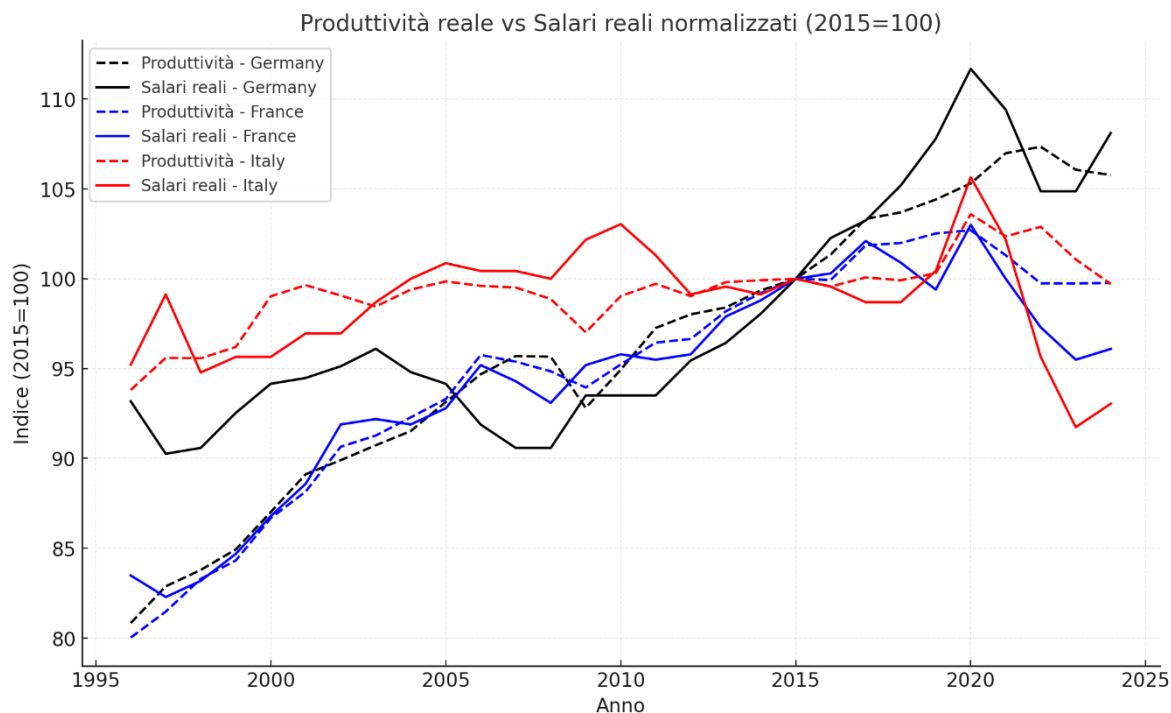


Fig. 4¹⁰²

Il grafico mostra l'evoluzione comparata della produttività reale del lavoro e dei salari reali in Germania, Francia e Italia nel periodo 1995–2023, con valori normalizzati al 2015. Emergono differenze significative tra i tre Paesi.

In Germania si osserva un incremento consistente della produttività, soprattutto a partire dalla metà degli anni Duemila, accompagnato però da una dinamica salariale meno marcata e caratterizzata da un certo ritardo rispetto alla crescita della produttività.

La Francia presenta un andamento più equilibrato: sia salari che produttività crescono in modo parallelo, con uno scarto limitato tra i due indicatori, suggerendo una maggior coerenza tra dinamica salariale e capacità produttiva – seppur con un ritmo di crescita più contenuto rispetto alla Germania.

Il caso italiano è invece caratterizzato da una sostanziale stagnazione della produttività, che si traduce in un allineamento pressoché piatto con i salari reali. Negli anni più recenti, inoltre, in tutti e tre i Paesi si nota un calo marcato dei salari reali causato dall'elevata

¹⁰² Fonte: Eurostat dataset NAMA_10_LP_ULC: Indicatore RLPR_HW (Real labour productivity per hour worked) base 2015 = 100; Indicatore D1_SAL_HW (Compensation per hour worked); Eurostat dataset prc_hicp_aind (All-items HICP)
Salari nominali deflazionati tramite HICP di ciascun Paese, poi normalizzati con base 2015 = 100

inflazione; tuttavia, il calo italiano è stato ben più brusco rispetto a quello degli altri due Paesi, arrivando persino a valori inferiori a quelli registrati nel 1996.

2. Capitale umano e mismatch – giovani, competenze, politiche attive

Il mercato del lavoro italiano soffre di croniche carenze sul fronte del capitale umano e dell'efficienza del matching lavorativo. Un indicatore emblematico è la quota di giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) di età 15–29 anni. L'Italia registra da tempo uno dei valori più alti d'Europa, in particolare dopo la crisi finanziaria del 2008-2013 il tasso di NEET ha raggiunto un picco preoccupante (26,3% nel 2014, contro una media UE del 16% circa)¹⁰³. Negli anni più recenti vi è stato un miglioramento: nel 2023 la quota di NEET 15–29 è stimata al 16,1%¹⁰⁴, in calo di quasi 3 punti rispetto al 2021 e di ben 10 punti rispetto al 2014. Ciononostante, l'Italia rimane ai primi posti in UE per incidenza di NEET, nettamente sopra la media UE27 (attestandosi nel 2024 al 15,2%, contro l'11,1% della media UE27)¹⁰⁵.

Un altro indicatore cruciale è il tempo di transizione scuola-lavoro, ossia il periodo che intercorre tra il termine degli studi e il reperimento del primo impiego stabile. Anche sotto questo profilo l'Italia presenta un forte ritardo: la durata mediana della transizione è stimata in oltre 2 anni (28 mesi) – contro pochi mesi in paesi come Austria o Regno Unito – e risulta la più elevata in Europa¹⁰⁶. Il dato si aggrava per i giovani con basso livello d'istruzione, per i quali il passaggio scuola-lavoro può richiedere in media quasi 5 anni¹⁰⁷. Al contrario, i laureati incontrano minori difficoltà (mediana intorno a 11 mesi), ma comunque superiori alla media UE¹⁰⁸. Queste lunghe attese per l'ingresso nel mondo del lavoro comportano effetti di “scarring” sulle carriere dei giovani: i ritardi accumulati nelle prime esperienze riducono le traiettorie di crescita professionale e l'accumulazione di competenze.

¹⁰³ Fonte: ActionAid & CGIL – Centro Studi. (2024).

¹⁰⁴ Fonte: ISTAT (2024).

¹⁰⁵ Fonte: Eurostat. (2025).

¹⁰⁶ Si veda Pastore, F., Quintano, C., & Rocca, A. (2021).

¹⁰⁷ Ibid

¹⁰⁸ Ibid

Inoltre, il mercato del lavoro italiano presenta una marcata segmentazione contrattuale: da un lato un nucleo di lavoratori stabili con contratti a tempo indeterminato e ampie tutele, dall'altro una vasta platea di giovani e nuovi entranti impiegati con contratti a termine o part-time involontario. A partire dalla metà degli anni '90 l'uso dei contratti temporanei è cresciuto: al momento dello scoppio della crisi finanziaria globale, circa il 40% degli occupati under-25 in Italia aveva un contratto a tempo determinato¹⁰⁹. Questo dualismo ha permesso alle imprese di adattarsi più facilmente ai cicli negativi – durante la recessione 2008-2013 i giovani sono stati colpiti duramente, con licenziamenti concentrati proprio sui lavoratori precari¹¹⁰. Già prima della pandemia oltre la metà degli occupati 15-24 anni in Italia lavorava con contratti non permanenti¹¹¹, con conseguenze negative su retribuzioni, stabilità di reddito e accumulo di esperienza lavorativa.

Un terzo indicatore riguarda il mismatch delle competenze e delle qualifiche. I dati OCSE (indagine PIAAC) mostrano una situazione peculiare in Italia: circa il 15% dei lavoratori risulta sovra-qualificato (cioè ha un titolo di studio superiore a quello tipicamente richiesto per il lavoro svolto), un valore sorprendentemente inferiore alla media OCSE (23%); tuttavia al tempo stesso, ben il 18% risulta sotto-qualificato (titolo inferiore a quanto richiesto), il doppio della media OCSE (9%)¹¹². Questo indica che, più che un eccesso di istruzione, in Italia prevale il problema opposto: molte posizioni lavorative sono ricoperte da persone con qualifiche più basse dello standard del ruolo. Inoltre, circa 40% dei lavoratori italiani è impiegato in un settore diverso rispetto al proprio percorso di studi (mismatch orizzontale di campo di studio), dato tuttavia in linea con il 38% della media OCSE¹¹³. La partecipazione degli adulti alla formazione continua (lifelong learning) in Italia è storicamente esigua. Nel 2022 solo il 9,6% della popolazione 25–64 ha partecipato a corsi di formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista, un valore sì in ripresa rispetto

¹⁰⁹ Fonte: OECD. (2019).

¹¹⁰ Ibid

¹¹¹ Ibid

¹¹² Fonte: OECD (2024).

¹¹³ Ibid

al minimo del 7,1% del 2020 (pandemia) ma ancora inferiore alla media UE (circa 12-13%) e lontano dall'obiettivo europeo del 15%¹¹⁴.

Le ragioni di questi problemi risiedono in fattori sia di offerta sia di domanda di lavoro, nonché nelle politiche pubbliche. Dal lato dell'offerta di competenze, il sistema educativo italiano – pur garantendo un livello medio di istruzione paragonabile ad altri Paesi avanzati (anche se la quota di laureati 25-64ys nel 2024 si attesta al 22,3%, terzultimo tra i 33 paesi rilevati da Eurostat, si trova ben al di sotto della media UE27 del 36,1%¹¹⁵) – soffre di un disallineamento rispetto alle esigenze del tessuto produttivo. I curricula scolastici e universitari hanno storicamente privilegiato indirizzi generalisti, con minore enfasi su discipline tecnico-scientifiche e competenze pratiche. Solo di recente si è cercato di rafforzare i percorsi professionalizzanti post-diploma (Istituti Tecnici Superiori – ITS – e lauree professionalizzanti) e il sistema duale scuola-impresa. Tuttavia, la diffusione di questi canali rimane limitata: ad esempio, nel 2023 soltanto il 4% dei neodiplomati italiani ha scelto di iscriversi a un corso ITS¹¹⁶, segno che la stragrande maggioranza dei giovani continua a optare per l'università tradizionale o ad entrare direttamente nel mondo del lavoro. Tale percentuale sale all'8% tra i diplomati degli istituti tecnici, ma resta bassissima tra i liceali (1%)¹¹⁷. Questi dati indicano scarsa conoscenza e attrattività degli ITS, nonostante gli ottimi risultati occupazionali di tali percorsi (l'87% dei diplomati ITS risulta occupato a 12 mesi dal diploma secondo il Monitoraggio INDIRE 2023). Anche l'apprendistato duale fatica a decollare: i contratti di apprendistato formativo attivati ogni anno sono poche migliaia, un numero esiguo rispetto alla platea potenziale di studenti. Ciò è dovuto in parte a barriere burocratiche e incertezza regolamentare, in parte a una cultura formativa che solo di recente sta internalizzando il concetto del “learning by doing”. Dal lato delle competenze di base, l'indagine OCSE “PIAAC” evidenzia che i laureati italiani presentano livelli di literacy, numeracy e adaptive problem solving mediamente inferiori a quelli dei pari grado di altri Paesi: un adulto 25-65 con titolo terziario in Italia ottiene punteggi di competenza solo di 19 punti superiori a un diplomato, mentre la media OCSE

¹¹⁴ Fonte: ISTAT (2023).

¹¹⁵ Fonte: Eurostat. (2025).

¹¹⁶ Fonte: AlmaLaurea. (2025).

¹¹⁷ Ibid.

vede un gap di 33 punti¹¹⁸. Ciò evidenzia come il sistema formativo italiano spesso non conferisca vantaggi di competenze comparabili a quelli di altri Paesi, segnalando possibili lacune qualitative nell'istruzione, e suggerisce che molti laureati non riescono a valorizzare a pieno le proprie abilità sul lavoro (fenomeni di overeducation). Di riflesso, tali competenze inutilizzate rappresentano uno spreco di capitale umano e una mancata spinta alla produttività aggregata.

Passando al lato della domanda di lavoro, il tessuto produttivo frammentato (con molte PMI poco strutturate) contribuisce al mismatch: spesso le imprese faticano a esprimere una domanda chiara di competenze o a investire nella formazione del personale, determinando situazioni in cui posizioni rimangono scoperte per mancanza di profili adeguati, mentre al contempo molti giovani qualificati emigrano all'estero. Il fenomeno della “fuga dei cervelli” è infatti rilevante: il rapporto Istat sulla popolazione italiana del 2024 stima che circa 700 mila laureati italiani abbiano lasciato il Paese negli ultimi vent'anni in cerca di migliori opportunità. Inevitabilmente, ciò priva l'Italia di capitale umano altamente qualificato e accentua i divari territoriali, poiché le emigrazioni dei giovani colpiscono soprattutto il Mezzogiorno e le aree interne.

Un altro fattore cruciale è la debolezza dei servizi di intermediazione e delle politiche attive del lavoro. La rete dei Centri per l'Impiego (CPI) italiani storicamente soffre di sotto-dotazione di personale e risorse, nonché di una governance frammentata su base regionale. Questo si riflette in alcuni indicatori: l'Italia spende solo lo 0,03% del PIL in servizi pubblici per l'impiego (job placement, orientamento etc.) contro lo 0,2% medio UE¹¹⁹. La spesa complessiva in politiche attive del lavoro (ALMP) – che include formazione, incentivi all'assunzione e simili – è pari a circa lo 0,22% del PIL, meno della metà della media UE27 (0,61%)¹²⁰. Al contrario, la spesa per politiche passive (sussidi di disoccupazione, CIG, pensionamenti anticipati) è superiore alla media europea (2,59% vs 2,1% del PIL)¹²¹, riflettendo un modello squilibrato orientato più alla tutela del reddito che al reinserimento occupazionale. Questa carenza di investimento in capitale umano attivo comporta che programmi come la Garanzia Giovani o altre misure di attivazione abbiano

¹¹⁸ Fonte: OECD. (2024).

¹¹⁹ Fonte: Resce, M. (2025).

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Ibid

avuto risultati modesti nel ridurre la disoccupazione giovanile. Ad esempio, la probabilità di trovare un lavoro stabile entro 12 mesi per un disoccupato preso in carico dai CPI rimane bassa (intorno al 30-35%, di cui solo una parte con contratti sufficientemente stabili e altamente variabile a seconda delle regioni¹²².

Con la consapevolezza di tali criticità, nel 2022 è stato avviato il Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) finanziato con risorse europee (PNRR), mirato a rafforzare i servizi per l'impiego e l'offerta di formazione/riqualificazione su base nazionale. Si tratta di un intervento di riforma che punta a superare la frammentazione attuale e a offrire percorsi personalizzati a disoccupati e NEET; la sua implementazione è in corso e l'efficacia sarà valutabile nei prossimi anni. La ricerca empirica evidenzia l'importanza di tali interventi: i Paesi con sistemi formativi e di politiche attive più sviluppati mostrano minori tassi di disoccupazione giovanile e mismatch di competenze. Migliorare la qualità e la partecipazione alla formazione continua e ai servizi per l'impiego – portandole ai livelli dei migliori standard europei – è quindi considerato un prerequisito essenziale per aumentare l'occupazione e la produttività.

Le implicazioni economiche di queste criticità sono significative. Un mismatch elevato implica che lavoratori e posti di lavoro non si incontrano secondo le loro migliori combinazioni, generando un'allocazione inefficiente: vi sono contemporaneamente posti vacanti che rimangono tali e persone disoccupate con qualifiche non spendibili. Ciò frena la produttività aggregata (perché le competenze sono sottoutilizzate) e contribuisce a comprimere i salari in alcuni segmenti – tipicamente, lavoratori sovra-istruiti accettano mansioni a basso salario pur di occupare una posizione, mentre le imprese che non trovano competenze adeguate tendono a non espandersi. Brucchi Luchino sottolinea che in un mercato del lavoro ideale l'investimento in capitale umano dovrebbe essere ripagato da salari più alti pari alla maggiore produttività marginale del lavoratore qualificato¹²³. In Italia, tuttavia, questo meccanismo virtuoso è attenuato: il premio salariale per l'istruzione è relativamente basso (i ritorni salariali dell'istruzione terziaria rispetto a quella secondaria sono dell'11% in Italia, contro il 20% di Germania e Francia¹²⁴) e molti giovani qualificati restano disoccupati o emigrano. Inoltre, la debolezza delle politiche attive rappresenta un

¹²² Fonte: Anastasia, B., Gambuzza, M., & Rasera, M. (2019).

¹²³ Si veda Pepi De Caleo, & Brucchi, L. (2015).

¹²⁴ Fonte: Banco de España. (2025).

collo di bottiglia nella trasmissione dei benefici della crescita: investimenti in nuove tecnologie o aumenti della domanda rischiano di non tradursi pienamente in maggiore occupazione se il sistema non riesce a riqualificare rapidamente i lavoratori e ad indirizzarli verso i settori emergenti. Al tempo stesso, la bassa partecipazione alla formazione continua fa sì che le competenze della forza lavoro si deteriorino o restino statiche durante la carriera, riducendo la capacità di adattamento all'innovazione e penalizzando la crescita dei salari reali nel lungo periodo.

La Figura 5 confronta la quota di giovani occupati entro tre anni dal completamento degli studi terziari (linee continue) con la percentuale di NEET (linee tratteggiate) nei principali Paesi europei e nella media UE27, dal 2000 al 2023. Da tale confronto si può facilmente evincere una chiara debolezza del mercato del lavoro italiano.

La Germania presenta tassi di occupazione sistematicamente elevati, costantemente sopra il 90%, con livelli di NEET molto bassi e stabili, inferiori al 10%. Ciò riflette l'efficienza del sistema duale di formazione e l'elevata integrazione tra istruzione e mercato del lavoro.

La Danimarca mostra un profilo simile, con alti livelli occupazionali (circa 85–90%) e un'incidenza di NEET tra le più contenute in Europa, confermando la solidità del modello nordico. La Francia (verde) si colloca su valori intermedi, con occupazione stabile attorno all'80% e NEET relativamente contenuti, pur mostrando una leggera tendenza al rialzo negli anni più recenti.

Il caso italiano appare invece problematico: i livelli occupazionali restano sistematicamente inferiori, oscillando intorno al 60–70%, mentre l'incidenza dei NEET si mantiene molto elevata, spesso oltre il 20%, con un peggioramento negli anni successivi alla crisi e solo un parziale miglioramento recente. Il confronto evidenzia dunque la persistente fragilità del mercato del lavoro giovanile italiano.

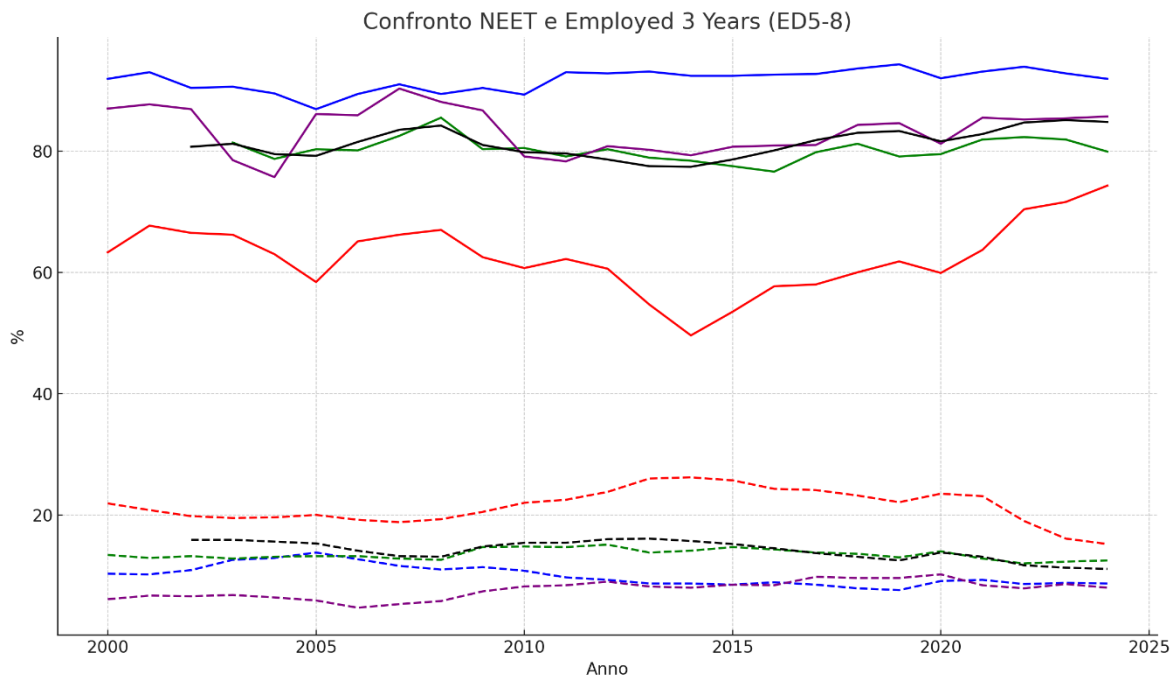


Fig. 5¹²⁵ - Italia, Germania, Francia, Danimarca, UE27

Oltre ai tradizionali dati quantitativi, è opportuno considerare anche gli aspetti qualitativi del mercato del lavoro. A tal proposito, la *job satisfaction* è considerato uno dei principali indicatori soggettivi di qualità del lavoro¹²⁶. In questo contesto si inserisce l'analisi del premio Nobel Edmund Phelps, che sottolinea l'importanza di un'occupazione gratificante e creativa: un lavoro appagante fa sentire le persone come se avessero dato il loro piccolo contributo¹²⁷. In altre parole, il senso e il coinvolgimento nel lavoro sono determinanti per la motivazione e il benessere dei lavoratori intesi nella loro sfera umana prima che economica.

I dati italiani a riguardo mostrano un quadro misto. Secondo l'ISTAT, nel 2024 il 77,6% degli occupati dichiara di essere molto o abbastanza soddisfatto del proprio impiego¹²⁸. Tuttavia, indagini comparative segnalano che l'Italia è tra gli ultimi paesi europei per

¹²⁵ Fonte: Eurostat dataset edat_lfse_20 (NEET 15-29 years old); Eurostat dataset edat_lfse_24 (Employed in 3 years or less since completion of tertiary education, 15-34 years old)

¹²⁶ Si veda: Clark, A. E. (1998)

¹²⁷ Si veda Phelps, E. (1997).

¹²⁸ Fonte: ISTAT (2024).

soddisfazione professionale: solo il 43% dei lavoratori italiani definisce il proprio posto di lavoro “eccellente”, contro una media europea del 59%¹²⁹.

Sul piano della qualità dell’occupazione, si osserva un miglioramento legato a contratti stabili: nel 2023 la crescita dell’occupazione ha riguardato soprattutto rapporti a tempo pieno e indeterminato¹³⁰. Resta però elevata la quota di lavoratori in condizioni di vulnerabilità (ad es. lavoro part-time involontario o contratti precari), il che suggerisce una qualità complessiva ancora limitata.

Questi dati invitano a considerare non solo i tradizionali indicatori quantitativi, ma anche gli aspetti qualitativi del lavoro. Come sottolinea Phelps, incentivare l’innovazione dal basso e riconoscere il contributo creativo di ciascun lavoratore aumenta la significatività dell’impiego¹³¹. Nei confronti delle politiche del lavoro in Italia ciò significa promuovere occupazioni non solo ben remunerate e stabili, ma anche intrinsecamente stimolanti e ricche di opportunità di sviluppo individuale.

3. Demografia e territori – denatalità, invecchiamento, divario Nord-Sud

L’Italia sta attraversando una transizione demografica particolarmente accentuata, caratterizzata da bassa natalità, forte invecchiamento della popolazione e movimenti migratori che ridisegnano la distribuzione territoriale. Il tasso di fecondità totale (TFR) italiano è sceso su valori tra i più bassi al mondo: nel 2022 era pari a 1,24 figli per donna, in ulteriore calo rispetto agli anni precedenti (Eurostat). Questo pone l’Italia al terzultimo posto nell’UE, dove il TFR medio è di 1,46 nello stesso anno¹³². Le nascite hanno toccato un minimo storico di circa 393 mila nel 2022¹³³ (tasso di natalità di 6,7‰ per mille¹³⁴), proseguito poi con un nuovo record negativo stimato intorno a 379 mila nati nel 2023¹³⁵.

¹²⁹ Fonte: Great Place to Work (2024).

¹³⁰ Si veda ISTAT (2024).

¹³¹ Si veda Phelps, E. (1997).

¹³² Fonte: Eurostat (2024).

¹³³ Fonte: ISTAT (2023)

¹³⁴ Fonte: ISTAT (2023).

¹³⁵ Fonte: Voltattorni, C. (2024).

Contestualmente, la popolazione sta rapidamente invecchiando: all'inizio del 2024 oltre 24% degli italiani aveva 65 anni e oltre, la quota più alta in Europa insieme al Portogallo, contro una media UE del 21,6%¹³⁶. L'età mediana in Italia ha superato i 48.7 anni – segno di un riequilibrio generazionale dovuto all'allungamento della vita media e al crollo delle nascite. La popolazione in età attiva (20-64 anni) si è ridotta (dal 61.8% circa del 2003 al 58,5% nel 2024¹³⁷), mentre è aumentato il carico demografico degli anziani 65+ sugli attivi 20-64: dal 24,2% nel 1990, al 30,7% nel 2003, fino al 41,6% nel 2024¹³⁸. Gli scenari di lungo periodo delineano un ulteriore declino demografico. In assenza di correttivi, la popolazione residente potrebbe scendere dagli attuali ~59 milioni a circa 47 milioni nel 2070 con oltre un terzo degli individui sopra i 65 anni¹³⁹.

L'evoluzione demografica presenta forti eterogeneità territoriali. Storicamente il Mezzogiorno ha registrato tassi di natalità più elevati del Nord, ma negli ultimi decenni anche questo vantaggio si è annullato: oggi le regioni del Sud presentano tassi di fecondità analoghi o inferiori al Nord¹⁴⁰. Ciò significa che il riequilibrio demografico non potrà venire da differenziali di natalità interni. Allo stesso tempo, i flussi migratori interni continuano a spostare popolazione (soprattutto giovane e qualificata) dal Sud verso il Centro-Nord. Tra il 2014 e il 2023 il Mezzogiorno ha perso oltre 500 mila residenti netti per migrazioni verso il resto d'Italia¹⁴¹, un'emorragia che va ad aggiungersi all'esodo verso l'estero già discusso (oltre 700 mila laureati emigrati dal 2000). Questi flussi hanno un duplice effetto: da un lato, il Nord e le aree urbane vedono crescere (o perlomeno attenuare il calo di) popolazione in età lavorativa grazie all'afflusso di migranti interni e stranieri; dall'altro, il Sud e le zone periferiche subiscono un ulteriore indebolimento della base demografica ed economica, con popolazione più anziana e meno numerosa. Gli indicatori economici riflettono questi divari: nel 2023 il tasso di occupazione medio nelle regioni settentrionali era del 69,4% contro

¹³⁶ Si veda Euronews (2025).

¹³⁷ Fonte: Banca dati Eurostat

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ Fonte: ISTAT (2021).

¹⁴⁰ Si veda ISTAT (2024).

¹⁴¹ Fonte: ISTAT (2024).

appena 48,2% nel Mezzogiorno¹⁴², un gap di oltre 21 punti percentuali che resta pressoché invariato da decenni. Analogamente, il PIL pro capite al Sud (circa 21.700 € annui) è poco più della metà di quello del Nord (39.800 €)¹⁴³. Inoltre, una parte significativa dell'economia meridionale sfugge alle statistiche ufficiali: il peso dell'economia non osservata (lavoro irregolare e attività sommerse) è stimato intorno al 16-17% del valore aggiunto nel Mezzogiorno, contro circa il 9% nel Centro-Nord¹⁴⁴. Ciò suggerisce che una parte dell'occupazione “mancante” al Sud sia in realtà assorbita dal lavoro informale a bassa produttività – privo di contributi fiscali e previdenziali – accentuando i problemi di sviluppo e sostenibilità finanziaria del territorio. Queste differenze derivano anche da un circolo vizioso: la carenza di opportunità e servizi nel Sud spinge i giovani a partire, e ciò riduce ulteriormente il capitale umano e imprenditoriale locale, deprimendo la crescita e dunque alimentando nuove partenze. In parallelo, la maggiore longevità e la bassa fertilità comportano che l'invecchiamento sia più accentuato proprio nelle regioni a più bassa crescita economica, incrementando il fabbisogno di spesa sociale a fronte di una base imponibile ridotta.

I fattori che alimentano la “questione demografica-territoriale” italiana includono anche aspetti infrastrutturali e sociali. Attualmente, la mobilità geografica interna risulta debole. Negli anni del boom economico si registrarono tassi elevati di mobilità geografica interna, con un picco nel 1962 in cui i migranti dal Mezzogiorno al Nord rappresentarono l'1,65% della popolazione del Mezzogiorno¹⁴⁵ – il che è comprensibile, dato che, come già discusso, la crescita economica, e dunque la domanda di lavoro, fu trainata principalmente dalle grandi fabbriche del Nord. Nonostante ad oggi siano ancora presenti forti divari riguardo i principali indicatori macroeconomici (come occupazione e PIL), nel 2024 solamente lo 0,6% della popolazione del Mezzogiorno è migrata verso il Nord¹⁴⁶. Questo accade perché la migrazione è frenata da vari ostacoli: in primis la scarsità di alloggi a prezzi accessibili e di un mercato degli affitti dinamico, specie nelle città del Centro-Nord dove si concentra la domanda di lavoro qualificato. Il costo elevato degli immobili in queste aree rende difficile

¹⁴² Fonte: ISTAT (2024).

¹⁴³ Fonte: Confcommercio – Imprese per l'Italia, Ufficio Studi. (2024).

¹⁴⁴ Si veda Il Diario del Lavoro. (2025).

¹⁴⁵ Rielaborazione dati ISTAT

¹⁴⁶ Rielaborazione dati ISTAT

il trasferimento per molte famiglie provenienti dal Sud (che spesso dispongono solo di reti familiari e case di proprietà nella regione di origine). Allo stesso tempo, la carenza di servizi pubblici – in particolare i trasporti e i servizi di cura per l’infanzia – nelle regioni meridionali rende meno attraente l’insediamento di nuove imprese e lavoratori qualificati. Ad esempio, l’offerta insufficiente di asili nido e servizi per la prima infanzia nel Mezzogiorno contribuisce al bassissimo tasso di partecipazione femminile al lavoro: a fronte di una copertura media nazionale dei nidi per il 27% dei bambini sotto i 3 anni¹⁴⁷, vi sono regioni del Sud con tassi intorno al 15%, contro oltre il 30% di alcune regioni del Nord. Ciò si riflette in un divario di occupazione di genere: in alcune regioni meridionali meno di un terzo delle donne in età 25-54 lavora, rispetto al picco del 48% rilevabile in Lombardia¹⁴⁸. In generale, le coppie in età fertile nel Mezzogiorno si trovano a dover bilanciare l’assenza di servizi di cura con opportunità lavorative scarse e salari più bassi, condizioni che scoraggiano sia la natalità sia la permanenza dei giovani sul territorio. La tenuta del sistema di welfare è anch’essa in pericolo: con sempre meno lavoratori giovani a finanziare pensioni e sanità per un numero crescente di anziani, l’onere pro-capite aumenterà esponenzialmente. Come già detto, si stima che senza riforme il rapporto tra popolazione 15-64 e popolazione 65+ in Italia potrebbe ridursi a quasi 2:1 entro il 2070, partendo da circa 3:1 negli anni 2000. Ciò comporterebbe un aumento della spesa pensionistica (già oggi oltre il 15% del PIL¹⁴⁹) e un aggravio fiscale sulle nuove generazioni, rendendo indispensabili interventi strutturali. Tutti questi elementi delineano quella che gli economisti hanno definito una “trappola demografico-territoriale”: l’Italia rischia un circolo vizioso in cui la popolazione in età attiva diminuisce e invecchia, soprattutto nelle regioni meno produttive, riducendo il potenziale di crescita e la sostenibilità del welfare. In tale situazione, anche eventuali aumenti di produttività rischiano di ampliare – anziché ridurre – i divari, qualora si concentrino nelle aree già più avanzate.

¹⁴⁷ Fonte: ISTAT. (2022).

¹⁴⁸ Fonte: EURES. (2025).

¹⁴⁹ Fonte: Eurostat. (2025).

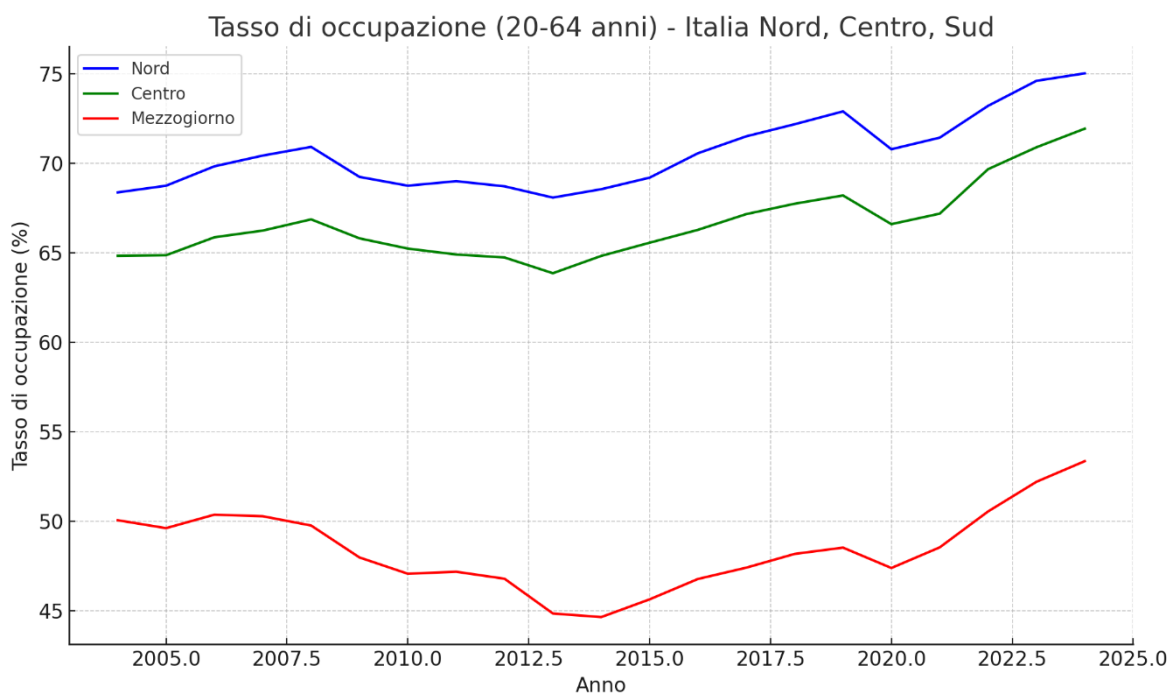


Fig. 6¹⁵⁰

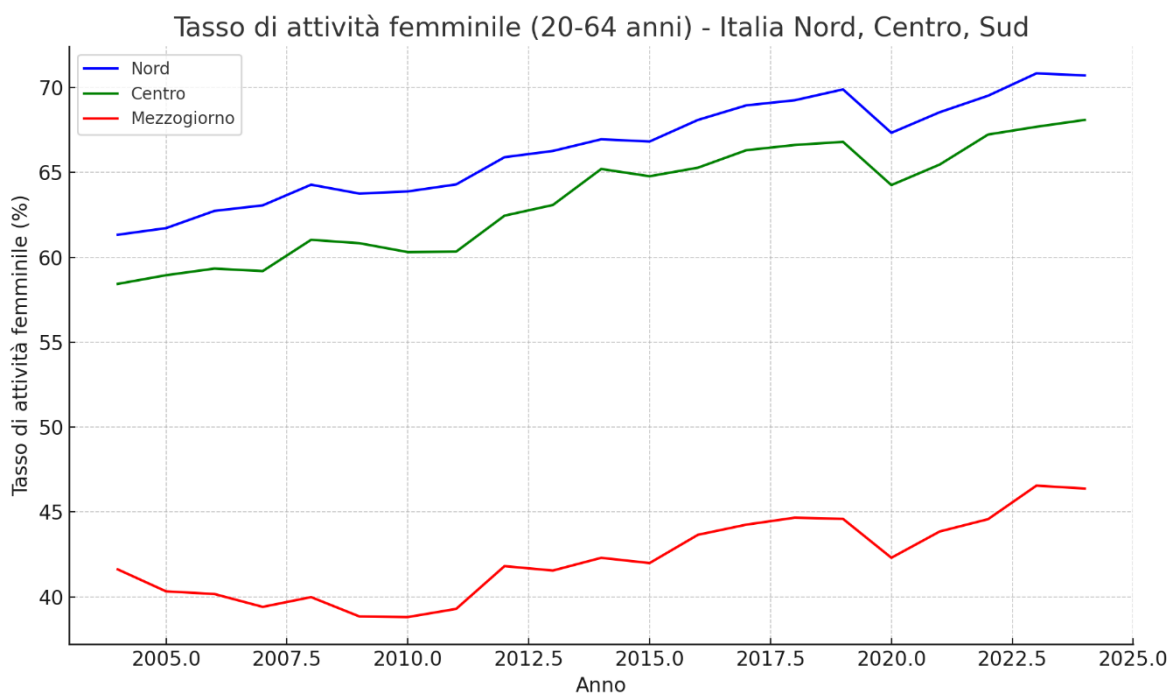


Fig. 7¹⁵¹

La Figura 6 e la Figura 7 confermano uno dei principali problemi strutturali del mercato del lavoro italiano: l'ampio e persistente divario Nord-Sud. Il tasso di occupazione

¹⁵⁰ Fonte: ISTAT, Banca Dati. Tasso di occupazione per classe di età 20-64 anni

¹⁵¹ Fonte: ISTAT, Banca Dati. Tasso di attività per classe di età 20-64 anni, femmine.

complessivo (20–64 anni) evidenzia come, a fronte di una dinamica positiva negli ultimi anni in tutte le aree, il Mezzogiorno rimanga stabilmente su livelli molto più bassi, con un gap di oltre 20 punti rispetto al Nord. Questo non è un mero differenziale statistico, ma riflette un insieme di fattori analizzati nel capitolo: specializzazione produttiva in settori maturi, peso elevato dell'economia informale e massiccia emigrazione di giovani qualificati, che erodono il capitale umano locale.

Il grafico sul tasso di attività femminile mostra, inoltre, un divario di genere fortemente territorializzato: la partecipazione delle donne al lavoro resta limitata nel Mezzogiorno, intorno al 45%, a causa della carenza di servizi di cura per l'infanzia, rigidità culturali e scarsa domanda di lavoro qualificato. Questo fenomeno amplifica la “trappola demografico-territoriale”: bassa natalità, ridotta occupazione femminile e fuga di giovani si alimentano reciprocamente, indebolendo ulteriormente il potenziale di crescita del Sud.

4. L'intelligenza artificiale e il mercato del lavoro – una breve panoramica

Studi recenti indicano che l'impatto dell'Intelligenza Artificiale (IA) sull'occupazione sarà ambivalente: da un lato l'IA può sostituire alcuni lavori esistenti (effetto spiazzamento), dall'altro può creare nuova domanda di lavoro tramite incrementi di produttività e nuovi settori (effetti di reintegrazione)¹⁵².

In Italia, tuttavia, permane un consistente rischio di automazione dei lavori attuali: si stima che oltre il 30% dei posti di lavoro italiani sia ad alto rischio di automazione, una quota superiore alla media OCSE del 27%¹⁵³. I lavori meno qualificati e routinari risultano i più esposti, mentre quelli altamente specializzati presentano rischio minore. Inoltre, le evidenze suggeriscono impatti disparati tra gruppi demografici: negli Stati Uniti, per i giovani 22-25 anni la probabilità di essere occupati è diminuita del 13% in concomitanza con l'adozione diffusa di IA generativa¹⁵⁴; analogamente, uno studio internazionale – concentrato sull'America Latina – indica che i giovani lavoratori poco qualificati sono più facilmente

¹⁵² Si veda OECD (2023).

¹⁵³ Fonte: OECD (2023).

¹⁵⁴ Fonte: Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025).

rimpiazzati dall'automazione rispetto ai più anziani (pur avendo i giovani qualificati maggiore capacità di adattamento)¹⁵⁵.

L'Italia inoltre sconta un significativo deficit di competenze digitali nel suo capitale umano: circa il 13,2% dei lavoratori italiani (contro la media OCSE del 10,9%) avrebbe bisogno di percorsi formativi di durata entro i 12 mesi - mentre il 4,2% avrebbe bisogno di percorsi formativi più intensi tra 1 e 3 anni - per transitare verso occupazioni a basso rischio automazione, ma solo il 30% degli adulti ha partecipato ad attività formative nel 2019 (media OCSE 42%)¹⁵⁶. Senza adeguate politiche, l'IA potrebbe causare un aumento di lavoratori espulsi dal mercato o con salari in caduta, e un aggravarsi delle diseguaglianze sociali.

¹⁵⁵ Si veda Brambilla, I., César, A., Falcone, G., & Gasparini, L. (2022).

¹⁵⁶ Fonte: OECD & Assolombardia (2019).

CAPITOLO III – PROPOSTE DI INTERVENTO SUL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

1. Innovazione d’impresa e crescita della produttività

L’economia italiana è costituita da un tessuto di microimprese a bassa produttività che spesso competono sul costo del lavoro anziché sull’innovazione di prodotto o di processo¹⁵⁷. Per innescare una crescita sostenuta della produttività è necessario agire su due fronti complementari: incentivare gli investimenti in nuove tecnologie, e rimuovere gli ostacoli che impediscono alle imprese più dinamiche di crescere in scala.

Sul versante innovazione, una misura efficace è prorogare e potenziare i Piani Transizione 4.0 e 5.0 che prevedono crediti d’imposta per investimenti in beni strumentali avanzati, software, formazione e ricerca. Valutazioni sulle precedenti edizioni indicano che queste agevolazioni hanno stimolato un aumento significativo degli investimenti privati in macchinari digitali e automazione, con effetti positivi sulla produttività delle imprese beneficiarie¹⁵⁸. Per massimizzare l’impatto, tali incentivi dovrebbero essere resi strutturali e meglio mirati alle PMI. È però fondamentale condizionare i benefici fiscali a risultati concreti (es. adozione di determinate tecnologie, incremento di produttività misurabile) per evitare sussidi a pioggia. Inoltre, occorre affiancare all’incentivo fiscale un sostegno consulenziale: creare task force o “digital innovation hubs” territoriali che aiutino le microimprese a scegliere le tecnologie più adatte e a ripensare i processi organizzativi. Come evidenziato da Pellegrino e Zingales (2017), molte piccole aziende familiari mancano di competenze manageriali per sfruttare appieno le tecnologie disponibili: un affiancamento tecnico può quindi fare la differenza¹⁵⁹.

Un intervento adatto a stimolare la riallocazione efficiente dei fattori produttivi è rafforzare i meccanismi concorrenziali nei mercati dei prodotti e servizi. Un mercato concorrenziale premia infatti le imprese più produttive ed innovative, consentendo loro di espandersi a scapito di quelle meno efficienti. In Italia persistono settori protetti da regolamentazioni restrittive (si pensi ad alcune professioni regolamentate e servizi locali) che frenano

¹⁵⁷ Si veda Cap. 2

¹⁵⁸ Si veda Banca d’Italia (2024).

¹⁵⁹ Si veda OECD (2024).

l'entrata di nuovi operatori dinamici¹⁶⁰. Rimuovere vincoli all'ingresso nel mercato – come l'equo compenso obbligatorio in alcune professioni o licenze contingentate – può tradursi in maggiori investimenti e crescita delle imprese ad alto potenziale, con benefici sulla produttività aggregata. L'OCSE stima che un'apertura del mercato dei servizi professionali genererebbe risparmi di costo per le imprese clienti e incentivi ad innovare, con un impatto positivo sul PIL potenziale¹⁶¹.

Contestualmente, per favorire la crescita dimensionale, è necessario rimuovere distorsioni normative. Un punto critico è la regolamentazione del lavoro che scoraggia i datori dall'assumere stabilmente oltre una certa soglia di dipendenti, per timore di costi e contenziosi in caso di necessità di riduzione del personale. La letteratura ha documentato come in Italia la soglia dei 15 dipendenti – oltre la quale scattano obblighi giuslavoristici più stringenti – abbia storicamente frenato la crescita di molte aziende appena sotto tale limite (Giacomelli & Menon, 2017). Per attenuare questo effetto soglia, si propone di gradualizzare gli obblighi aggiuntivi al crescere dell'organico, evitando bruschi salti.

Ancora più importante, come raccomandato dall'OCSE, è ridurre l'incertezza legale sui licenziamenti per rendere più prevedibili i costi di una eventuale ristrutturazione¹⁶². In concreto, ciò significa legare gli indennizzi per il licenziamento illegittimo all'anzianità di servizio del lavoratore in modo determinato per legge, all'interno di un intervallo ragionevole. Questa misura – simile a quanto introdotto nel Jobs Act del 2015 per poi essere parzialmente rivista – darebbe a imprese e lavoratori una maggiore certezza ex ante sul costo di risoluzione del rapporto, riducendo il contenzioso e favorendo le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

In sintesi, combinando incentivi all'innovazione con riforme pro-competitività, l'economia italiana può favorire una selezione schumpeteriana in cui le aziende meno produttive sono spinte a migliorare o uscire dal mercato. I rischi da considerare riguardano la gestione degli effetti transitori: l'uscita di imprese marginali può comportare perdite occupazionali di breve periodo, che vanno gestite con adeguate reti di sicurezza e politiche attive per

¹⁶⁰ Ibid.

¹⁶¹ Ibid.

¹⁶² Ibid.

ricollocare i lavoratori. Inoltre, gli incentivi fiscali all'innovazione devono evitare effetti di sussidio a imprese prive di prospettive reali di crescita. Una rigorosa valutazione ex post dell'efficacia di ogni incentivo è quindi necessaria per calibrare le politiche nel tempo.

2. Competenze, formazione continua e istruzione tecnico-professionale

Un fattore chiave per riattivare la produttività è l'accumulazione di capitale umano attraverso una formazione più diffusa e di qualità. La letteratura economica mostra un legame positivo tra formazione dei lavoratori e produttività aziendale: ad esempio, uno studio sulle imprese belghe ha rilevato che un aumento di 10 ore di formazione per dipendente si associa ad un incremento medio del 4% della produttività del lavoro a livello d'impresa¹⁶³. Uno studio inglese, invece, sostiene che l'aumento di un punto percentuale di lavoratori formati è associato ad un aumento della produttività dello 0,6%¹⁶⁴. Attualmente, però, l'Italia investe poco nelle competenze: la spesa pubblica per programmi di formazione e politiche attive del lavoro è inferiore alla media europea, e la partecipazione degli adulti ad attività di apprendimento permanente è tra le più basse in UE¹⁶⁵.

Per colmare tale divario, si propone un piano nazionale di potenziamento della formazione continua e del reskilling. Innanzitutto, occorre semplificare e ampliare l'accesso ai fondi interprofessionali per la formazione dei lavoratori: questi fondi esistono già, finanziati da contributi obbligatori dello 0,30% sul monte salari (INPS), ma spesso le piccole imprese faticano a usufruirne per complessità burocratiche¹⁶⁶. Inoltre, seguendo le raccomandazioni OCSE, occorre snellire le procedure di richiesta dei finanziamenti formativi e migliorare il coordinamento con i servizi pubblici per l'impiego, così da indirizzare i corsi alle competenze effettivamente richieste dal mercato¹⁶⁷. Un'idea concreta è l'introduzione di un conto individuale di formazione (sul modello francese del *compte personnel de formation*): ogni lavoratore adulto disporrebbe di un credito in euro o ore di formazione da utilizzare per aggiornare le proprie competenze, accumulabile nel tempo e trasferibile tra

¹⁶³ Si veda Konings, J., & Vanormelingen, S. (2010).

¹⁶⁴ Si veda Dearden, L., Reed, H., & Van Reenen, J. (2005)

¹⁶⁵ Si veda Cap. 2.

¹⁶⁶ Si veda INAPP (2024).

¹⁶⁷ Si veda OECD (2024).

imprese. Evidenze dalla Francia indicano che tale strumento ha incentivato la partecipazione a corsi qualificanti soprattutto tra i lavoratori meno qualificati, con benefici in termini di occupabilità e salario nel medio periodo.

Tali programmi di formazione continua dovrebbero anche focalizzarsi sulle competenze digitali e sulle tecnologie di IA, in particolar modo per i lavoratori a rischio automazione. L'evidenza empirica supporta questa strategia: uno studio italiano del 2024 basato sull'indice di esposizione all'IA conferma l'urgenza di politiche formative mirate a supportare i lavoratori durante la transizione tecnologica¹⁶⁸. L'impatto atteso di questa misura è un significativo aumento dell'occupabilità: colmando il deficit di competenze, i lavoratori vulnerabili potranno ricollocarsi in mansioni complementari all'IA invece di esserne sostituiti. A supporto di tale tesi, secondo dati OCSE circa 1 lavoratore su 7 in Italia (13,8%)¹⁶⁹ potrebbe evitare il rischio di automazione con appena un anno di formazione aggiuntiva. Inoltre, una maggiore diffusione di competenze digitali favorirebbe anche la produttività e la qualità del lavoro, dal momento che il 63% dei lavoratori ha riportato miglioramenti nel proprio benessere lavorativo grazie all'adozione di IA che automatizza le mansioni più monotone¹⁷⁰.

Un rischio riguarda la pertinenza della formazione: è essenziale che i contenuti dei corsi siano allineati alle effettive competenze richieste dalle imprese che adottano l'IA, per evitare un disallineamento tra skill acquisite e domanda di lavoro. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) destina risorse significative a nuove iniziative di apprendimento permanente: queste vanno implementate assicurando qualità dei corsi e sistemi di certificazione delle competenze acquisite. Un'efficace certificazione, riconosciuta a livello nazionale, aumenterebbe la fiducia delle aziende nelle competenze dei candidati formati.

Parallelamente, è consigliabile sviluppare percorsi di istruzione tecnico-professionale post-secondaria adeguati alle esigenze produttive attuali. L'Italia ha avviato gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) per fornire qualifiche specialistiche in ambiti come meccanica, ICT, efficienza energetica, ma il numero di diplomati ITS è ancora esiguo rispetto al fabbisogno industriale. Un rafforzamento degli ITS, con maggiori risorse e partnership con imprese,

¹⁶⁸ Si veda INAPP (2024).

¹⁶⁹ Si veda Cap. 2

¹⁷⁰ Fonte: OECD (2024).

può contribuire a formare tecnici altamente qualificati pronti ad entrare in settori ad alta intensità tecnologica. Un recente rapporto OCSE evidenzia che una rinnovata attenzione all'istruzione tecnica terziaria aiuterebbe a ridurre la carenza di competenze tecniche e migliorare le prospettive occupazionali. Inoltre, studi italiani mostrano che i diplomati ITS hanno tassi di occupazione elevati (circa l'87% a 12 mesi dal diploma) e spesso introducono nelle PMI competenze innovative, con effetti positivi sulla produttività di processo¹⁷¹.

L'impatto atteso di un ambizioso investimento in competenze è molteplice. Nel medio-lungo termine, un anno aggiuntivo di istruzione nella forza lavoro può accrescere la produttività del lavoro del 3–6% (OECD). Vi sono tuttavia alcuni rischi e condizioni da presidiare: la formazione deve essere di qualità e pertinente, altrimenti si potrebbero disperdere risorse in corsi poco utili. È fondamentale, inoltre, monitorare gli esiti occupazionali dei partecipanti e coinvolgere le parti sociali (imprese e sindacati) per orientare l'offerta formativa. Inoltre, dato l'elevato turnover tecnologico – in particolar modo con l'avvento dell'IA – la formazione non può essere “una tantum” ma deve diventare parte integrante delle carriere lavorative. Incentivi fiscali alle imprese che investono almeno una quota del monte salari in formazione potrebbero rafforzare questa tendenza. In sintesi, investire nelle competenze è una preconditione per qualsiasi strategia di incremento della produttività e, conseguentemente, di crescita salariale sostenibile.

3. Salari, contrattazione e cuneo fiscale

Per sbloccare la crescita dei salari reali – oltre ad aumentare la produttività del lavoro – occorre intervenire sia sugli assetti della contrattazione salariale sia sulla leva fiscale che grava sul lavoro. L'obiettivo è duplice: collegare meglio i salari alla produttività, premiando le imprese e i lavoratori più dinamici, e aumentare il salario netto percepito dai lavoratori – con particolare attenzione verso le fasce a basso reddito - riducendo il cosiddetto cuneo fiscale.

Un primo intervento riguarda l'introduzione di un salario minimo legale di garanzia. L'Italia, a differenza di molti Paesi UE, non ha una minima retribuzione oraria per legge, affidandosi alla copertura dei contratti collettivi nazionali. Tuttavia, studi recenti stimano che circa 3 milioni di lavoratori italiani abbiano retribuzioni inferiori a 9 euro lordi l'ora,

¹⁷¹ Fonte: INDIRE (2022).

concentrati in settori poco sindacalizzati e nelle piccole imprese¹⁷². Un salario minimo fissato per legge attorno a quella soglia (es. 9 euro/ora) servirebbe da rete di protezione contro la povertà lavorativa, alzando immediatamente le paghe dei lavoratori più sottopagati¹⁷³. Gli argomenti a favore del salario minimo non sono solo di giustizia sociale: secondo alcuni economisti esso può agire anche come leva di efficientamento produttivo. Impedendo alle imprese di competere comprimendo i salari, le si incentiva a innovare e ad aumentare la produttività per assorbire il maggior costo del lavoro. In altri termini, si spinge il sistema verso una competizione basata su qualità e innovazione anziché sul low cost. Evidenze empiriche internazionali supportano questa tesi: in Germania, l'introduzione del salario minimo nel 2015 non ha provocato significative perdite occupazionali, ma ha aumentato i salari bassi e stimolato investimenti in automazione nelle imprese meno produttive (Bonin et al., 2018). Uno studio sul caso cinese ha rilevato un effetto di "selezione" per cui la sopravvivenza delle aziende meno produttive è divenuta difficile, ma allo stesso tempo sono stati rilevati miglioramenti nelle sopravvissute e un ingresso di operatori più efficienti, contribuendo ad un aumento della produttività aggregata, sebbene con possibili costi occupazionali nel breve periodo¹⁷⁴. I professori Dosi e Virgillito sostengono che un salario minimo in Italia potrebbe innescare analoghi meccanismi virtuosi di distruzione creatrice, portando le imprese inefficienti a investire in nuove tecnologie o uscire dal mercato.

Naturalmente, per massimizzare i benefici occorre fissare il salario minimo a un livello equilibrato: troppo basso sarebbe inefficace, troppo alto rischierebbe di mettere in difficoltà le imprese labour-intensive e ridurre l'occupazione. La maggior parte degli studi recenti, tuttavia, concorda che aumenti moderati del minimo non producono effetti negativi significativi sull'occupazione aggregata¹⁷⁵, specie se accompagnati da politiche di sostegno alle imprese in transizione. Per esempio, in Francia e Regno Unito il rialzo del minimo è stato compensato da crediti d'imposta o riduzioni contributive per i datori di lavoro sui salari bassi, evitando contraccolpi sull'occupazione. Nel caso italiano, un'opzione potrebbe essere abbinare all'introduzione del salario minimo una temporanea riduzione dell'IRAP o

¹⁷² Fonte: INAPP (2023).

¹⁷³ Si veda Puserla, F., & Ricci, L. (2024).

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Ibid.

dei contributi sociali per le piccole imprese nei settori più colpiti, finanziata da fondi europei o da una riallocazione di spesa pubblica improduttiva. Tuttavia, bisogna anche notare che la letteratura è controversa riguardo l'efficacia di un salario minimo: ad esempio, studi con approcci cross-country indicano che un aumento del 10% del salario minimo riduce l'occupazione giovanile di circa il 2-4%¹⁷⁶.

Un altro aspetto cruciale è il rapporto con la contrattazione collettiva: il salario minimo legale dovrebbe fungere da “pavimento” universale sotto il quale nessun contratto può scendere, ma senza sostituirsi al ruolo dei contratti nazionali laddove questi prevedano minimi superiori. Ciò anzi eviterebbe il fenomeno di contratti pirata con paga inferiori al livello di dignità, rafforzando la posizione delle parti sociali più rappresentative¹⁷⁷. L'esperienza tedesca mostra che il minimo legale può coesistere con un sistema di contrattazione articolato, e studi non hanno riscontrato alcun indebolimento dei sindacati dopo la sua introduzione, anzi in alcuni casi è stato rilevato un rafforzamento dell'adesione sindacale tra i lavoratori beneficiari¹⁷⁸.

Un secondo filone di riforma salariale riguarda la contrattazione decentrata. Per riallineare salari e produttività, è opportuno incentivare maggiormente la contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale), in particolare sotto forma di premi di risultato collegati a obiettivi di produttività o redditività. Dal 2016 l'ordinamento fiscale italiano prevede una detassazione (tassazione agevolata al 10%, poi ridotta al 5%) per i premi di produttività fino a un certo importo, misura confermata e modulata negli anni successivi. Questa politica ha stimolato la diffusione di accordi aziendali sui premi variabili, sebbene ancora concentrati nelle imprese medio-grandi. Per estenderla, si potrebbe elevare il tetto di importo detassabile e semplificare le procedure di validazione degli indicatori di performance. L'evidenza mostra che nelle aziende che adottano sistemi di retribuzione variabile legati alla produttività si osserva un aumento sia della produttività del lavoro sia della quota di utili distribuita ai lavoratori: studi su imprese manifatturiere del Nord Italia hanno riscontrato un +5% di produttività e un aumento del salario medio rispetto a imprese simili senza premi, a parità di altri fattori¹⁷⁹. È importante sottolineare che una maggiore

¹⁷⁶ Fonte: Pepi De Caleo, & Brucchi, L. (2015).

¹⁷⁷ Si veda Puserla, F., & Ricci, L. (2024).

¹⁷⁸ Ibid.

¹⁷⁹ Fonte: Lazear, E. P. (2018).

contrattazione decentrata non implica abbandonare il contratto collettivo nazionale, che rimane essenziale per garantire tutele minime omogenee. Significa piuttosto arricchire il modello contrattuale con un secondo livello in cui imprese e rappresentanze locali possano adattare le retribuzioni alle condizioni specifiche dell'azienda o del territorio, mantenendo la crescita dei salari in linea con i risultati economici.

Parallelamente alle riforme contrattuali, va affrontato il tema del cuneo fiscale, ossia la differenza tra costo del lavoro per il datore e retribuzione netta per il lavoratore. In Italia il cuneo fiscale e contributivo è fra i più alti dell'OCSE, intorno al 47.1% nel 2024¹⁸⁰. Ciò significa che quasi metà del costo aziendale non arriva in busta paga, ma è assorbito da imposte e contributi. Questa situazione penalizza sia i lavoratori (che percepiscono salari netti modesti) sia le imprese (che sostengono costi elevati), con effetti negativi su offerta di lavoro, consumi e competitività. La Commissione Europea ha evidenziato che l'elevata tassazione sul lavoro in Italia ostacola l'efficienza economica e la crescita e raccomanda una riforma fiscale che riduca sostanzialmente il cuneo¹⁸¹. Negli ultimi anni alcuni interventi temporanei sono stati adottati (ad esempio nel 2023-2024 il Governo ha finanziato un taglio contributivo di 6-7 punti per i redditi medio-bassi), ma serve una strategia strutturale di medio termine.

Si potrebbe rendere permanente un taglio del cuneo fiscale a favore dei lavoratori a basso e medio reddito, finanziandolo in modo equo. Questo aumento di reddito disponibile potrebbe tradursi in maggiori consumi e quindi in un impulso alla domanda interna. Studi sul moltiplicatore fiscale suggeriscono che le riduzioni di imposte ai lavoratori a basso reddito hanno una propensione marginale al consumo elevata, generando effetti espansivi sull'economia (IMF). Inoltre, ridurre il costo relativo del lavoro meno qualificato può favorire l'emersione di rapporti di lavoro oggi informali (lavoro nero) e stimolare le assunzioni regolari. L'operazione va però compensata sul lato delle entrate o delle spese per non compromettere la sostenibilità fiscale. Tra le possibili coperture vi sono una revisione delle spese fiscali meno efficienti e un incremento della tassazione patrimoniale, che secondo l'OCSE ha effetti distorsivi minori sulla crescita rispetto alla tassazione del lavoro¹⁸².

¹⁸⁰ Si veda Cap. 2

¹⁸¹ Si veda European Commission (2021).

¹⁸² Si veda OECD (2010).

In parallelo, si propone di consolidare e rendere più efficace un sistema di incentivi fiscali e contributivi per stimolare assunzioni regolari nel Mezzogiorno. Dal 2020 l'Italia ha introdotto un esonero del 30% – percentuale che scenderà fino al 10% negli anni 2028 e 2029 – sui contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel Sud (la cosiddetta “Decontribuzione Sud”). Questa misura, autorizzata in deroga dall'UE, mira a ridurre il cuneo fiscale sul lavoro nelle regioni meno sviluppate, così da favorire nuove assunzioni e l'emersione di lavoro sommerso e per contenere gli effetti dell'epidemia Covid-19. Le prime evidenze indicano che l'agevolazione è stata ampiamente utilizzata: nel 2021 circa il 37% delle imprese meridionali ha usufruito di almeno un incentivo alle assunzioni (in primis la decontribuzione), contro il 25% della media nazionale¹⁸³. Inoltre, un terzo di queste imprese del Sud dichiara che non avrebbe effettuato le assunzioni in assenza degli sgravi¹⁸⁴. Ciò suggerisce un discreto effetto addizionale: gli incentivi hanno generato posti di lavoro altrimenti inesistenti. Rendere strutturale la decontribuzione per il Sud potrebbe aumentare il tasso di occupazione meridionale e avvicinarlo alla media nazionale, sia tramite nuova occupazione sia grazie alla formalizzazione di rapporti di lavoro prima irregolari. Un minor costo del lavoro, infatti, incoraggia le imprese ad emergere dal sommerso e ad assumere legalmente, contribuendo anche ad allargare la base imponibile locale.

Bisogna però evidenziare alcune difficoltà di tale misura, in primis, ovviamente, il costo fiscale: nel 2023 l'agevolazione al 30% ha avuto un onere stimato di circa 1,4 miliardi annui a carico dello Stato¹⁸⁵. Occorre pertanto garantire coperture finanziarie e valutare il giusto equilibrio costo-beneficio, magari modulando l'intensità dell'incentivo nel tempo. Un rischio ulteriore è l'effetto deadweight: una parte delle assunzioni agevolate sarebbe avvenuta comunque, soprattutto man mano che l'incentivo si prolunga (le stime sopra citate suggeriscono un 67% di assunzioni non aggiuntive). Per mitigare ciò, gli incentivi dovrebbero essere mirati a categorie con maggiore gap occupazionale (ad esempio giovani NEET, donne, disoccupati di lunga durata nel Sud) dove la probabilità di addizionalità è più alta, anziché generalizzati indistintamente. Una criticità evidenziata da un'analisi INAPP è che nelle imprese beneficiarie si osserva una minore propensione a investire in

¹⁸³ Fonte: INAPP (2020).

¹⁸⁴ Ibid.

¹⁸⁵ Fonte: MIMIT (2024).

formazione del personale: la decontribuzione è associata a un calo di circa il 10% nella probabilità di offrire formazione aziendale¹⁸⁶. Ciò indica che incentivi meramente monetari, se isolati, potrebbero indurre le aziende a puntare su manodopera a basso costo anziché su produttività e competenze. Per ovviare a questo rischio, le misure fiscali andrebbero affiancate da programmi di formazione e condizionate al mantenimento dell'occupazione oltre la durata dello sgravio, stimolando così anche investimenti in capitale umano. In sintesi, incentivi ben disegnati – temporanei ma rinnovati su base pluriennale, decrescenti nel tempo e focalizzati sui gruppi più svantaggiati – possono accelerare la creazione di posti di lavoro formali nel Mezzogiorno, purché inseriti in una strategia più ampia di sviluppo delle competenze e produttività.

Ridurre l'economia informale è un passaggio chiave per aumentare occupazione e PIL pro capite nel Sud: emersione e legalità significano più lavoratori con tutele e salari regolari, maggior produttività e maggior gettito fiscale reinvestibile in loco. Studi europei indicano che nel caso italiano la larga diffusione del lavoro autonomo, l'alto tasso di disoccupazione e una bassa tax morale (propensione a pagare le tasse) sono tra i principali fattori che alimentano il sommerso¹⁸⁷. Inoltre, il persistente elevato cuneo fiscale sul lavoro spinge piccole imprese e lavoratori a cercare risparmio nell'irregolarità¹⁸⁸. Pertanto, la strategia di contrasto deve combinare azioni di controllo e deterrenza con la riduzione degli incentivi all'evasione. Sul fronte deterrenza, è necessario intensificare i controlli ispettivi sul lavoro nero e sull'evasione contributiva, soprattutto nei settori e territori a maggior incidenza (edilizia, agricoltura, servizi alle persone nel Mezzogiorno). L'innovazione più promettente viene dall'uso della tecnologia e digitalizzazione per prevenire l'occultamento di base imponibile. L'Italia ha recentemente introdotto strumenti pionieristici: dal 2019 la fatturazione elettronica obbligatoria tra privati e verso la PA, le cui prime analisi mostrano risultati incoraggianti: l'introduzione generalizzata dell'e-fattura in Italia ha prodotto un calo delle frodi sull'IVA, contribuendo a ridurre il tax gap¹⁸⁹. A parità di condizioni produttive, nel medio-lungo periodo, l'emersione favorisce anche una concorrenza leale: le imprese che operano legalmente subiscono la concorrenza sleale di chi evadeva, mentre

¹⁸⁶ Fonte: INAPP (2020).

¹⁸⁷ Si veda European Parliament (2022).

¹⁸⁸ Ibid.

¹⁸⁹ Si veda Heinemann, M. & Stiller, W. (2023).

con regole più rispettate possono espandersi assumendo a loro volta. Inoltre, la riduzione del lavoro nero è spesso collegata a un aumento della produttività: le imprese formalizzate tendono a investire di più in macchinari, innovazione e formazione, potendo accedere a finanziamenti e operare in modo più strutturato.

Una politica di puro enforcement senza incentivi positivi potrebbe incontrare resistenza sociale e avere effetti limitati. Occorre dunque accompagnare la repressione con la semplificazione fiscale e il sostegno alle imprese che scelgono la legalità. In tal senso, misure come la già discussa decontribuzione o il regime fiscale forfettario per le piccole partite IVA vanno viste in sinergia con i controlli: meno pressione fiscale unita a più controlli mirati sposta l'equilibrio costi-benefici a favore dell'adesione alle regole. Un'altra sfida è il potenziamento della capacità amministrativa: servono investimenti per aumentare il numero di ispettori del lavoro nel Sud e per dotare gli enti preposti di strumenti analitici avanzati (big data e AI per scovare incongruenze).

4. Partecipazione, politiche attive e inclusione

L'ingresso o il rientro di più persone nel mercato del lavoro – in particolare donne, giovani e disoccupati di lungo termine – accresce la forza lavoro utilizzata e può contribuire alla crescita economica, purché si valorizzino le competenze di questi lavoratori. Allo stesso tempo, ridurre la disoccupazione e l'inattività può aiutare a sostenere la dinamica salariale, poiché un mercato del lavoro più teso in genere rafforza il potere contrattuale dei lavoratori.

Sul fronte dei giovani NEET e disoccupati, è necessario rafforzare i programmi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo. Il potenziamento dei centri per l'impiego deve proseguire sfruttando un modello di profilazione e presa in carico personalizzata, e affiancando ai servizi pubblici anche operatori privati accreditati. L'OCSE ha osservato che in Italia le politiche attive sono ancora sotto-finanziate e troppo focalizzate su incentivi monetari piuttosto che su formazione e inserimento qualificato¹⁹⁰. Bisogna invertire questa rotta aumentando le risorse per training on the job, tirocini e soprattutto apprendistato. L'apprendistato duale, che combina lavoro e formazione, è uno strumento efficace per inserire i giovani nel mondo produttivo dotandoli di competenze pratiche: in Germania e Svizzera, dove l'apprendistato è molto diffuso, i tassi di disoccupazione

¹⁹⁰ Si veda OECD (2022).

giovanile sono inferiori e la transizione scuola-lavoro è più fluida. L'Italia ha una normativa sull'apprendistato articolata su tre livelli (I, II, III tipo), ma l'uso effettivo resta limitato e concentrato nel Nord Italia – uno studio di Kuczera (2017) afferma che *“in Italia, la percentuale di contratti di apprendistato sul totale degli studenti non è significativamente diverso da zero”*^{191 192}. Riprendendo le evidenze dell'OCSE, si può proporre di introdurre un incentivo strutturale per le imprese che assumono apprendisti, ad esempio uno sgravio totale dei contributi per i primi due anni di contratto, condizionato però alla realizzazione di un monte ore annue di formazione formale per l'apprendista¹⁹³. Ciò incoraggerebbe le PMI ad investire nei giovani, sapendo di avere un costo del lavoro ridotto durante la formazione.

Tale misura diventa particolarmente rilevante nell'era dell'IA. I giovani lavoratori tendono a incontrare maggiori ostacoli nel mercato del lavoro automatizzato: l'erosione di impieghi entry-level e di routine li colpisce in modo particolare. Per evitare una generazione sacrificata all'IA¹⁹⁴, è necessario facilitare l'ingresso dei giovani nei ruoli complementari alle nuove tecnologie. Una proposta è il potenziamento di contratti di apprendistato e tirocini formativi in ambito digitale e AI, accompagnato da incentivi all'assunzione di under-30 in posizioni ad alta intensità tecnologica. In concreto, lo Stato potrebbe introdurre uno sgravio contributivo del 100% per 2-3 anni per le imprese che assumono giovani in ruoli STEM o IA, subordinato però a due condizioni chiave: che ai neoassunti sia erogata formazione on-the-job certificata e che l'assunzione rappresenti un incremento netto dell'organico (per evitare effetti sostitutivi). Misure di questo tipo mostrano risultati incoraggianti in letteratura. L'apprendistato duale – combinando lavoro e formazione – è riconosciuto a livello europeo come uno strumento efficace per integrare stabilmente i giovani nel mondo del lavoro¹⁹⁵. Rafforzarlo nei settori tecnologici emergenti colmerebbe il gap di esperienza che spesso preclude ai neodiplomati e neolaureati l'accesso a professioni qualificate.

¹⁹¹ Si veda OECD (2017).

¹⁹² Fonte: INAPP (2021).

¹⁹³ Si veda OECD (2017).

¹⁹⁴ Si veda Cap. 2

¹⁹⁵ Si veda European Commission (2010).

Parallelamente, si propone di ridefinire programmi esistenti come il programma GOL in chiave più mirata: ad esempio, offrendo ai NEET percorsi intensivi di formazione digitale (bootcamp su coding, data analytics, ecc.) seguiti da stage in imprese tech, sull'esempio di iniziative come il progetto SkillUp finanziato dal MLPS. Quest'ultimo, avviato nel 2024, forma centinaia di giovani italiani per professioni ICT molto richieste (developer, data analyst, ecc.) e garantisce colloqui di lavoro a fine corso¹⁹⁶. Tali interventi rispondono anche al problema del mismatch tra domanda e offerta di competenze: nel 2023 le imprese italiane hanno registrato oltre 55.000 posizioni ICT scoperte per mancanza di candidati adeguati¹⁹⁷. Incentivare i giovani ad acquisire e spendere competenze digitali aiuta dunque sia a ridurre la disoccupazione giovanile sia a soddisfare il fabbisogno di professionalità dell'economia 4.0.

D'altro canto, vanno considerate alcune controindicazioni. In assenza di controlli, gli incentivi all'assunzione rischiano effetti di rimpiazzo: le aziende potrebbero limitarsi a sostituire lavoratori senior con giovani, senza creare occupazione aggiuntiva. Per mitigare questo, gli sgravi dovrebbero essere condizionati all'incremento dell'organico o riservati a settori in crescita. Un altro rischio riguarda la qualità dell'esperienza formativa: se apprendistati e tirocini non offrono reale formazione ma solo manodopera a basso costo, i giovani non svilupperanno competenze spendibili. Diventa perciò essenziale rafforzare il monitoraggio dei programmi formativi in azienda (ad esempio attraverso tutor e valutazioni intermedie) e coinvolgere le istituzioni educative nel garantirne il contenuto didattico. Infine, vi è l'aspetto della sostenibilità finanziaria: gli incentivi economici devono essere calibrati per massimizzare l'impatto occupazionale con risorse finite, evitando di sovvenzionare assunzioni che sarebbero avvenute comunque. Malgrado queste cautele, investire sui giovani nel settore digitale e dell'IA è una strategia con basi solide: crea un circolo virtuoso in cui nuovi talenti colmano i vuoti di competenze e contribuiscono all'innovazione, assicurando al contempo opportunità lavorative alla generazione più colpita dai cambiamenti tecnologici.

Per quanto concerne i disoccupati, soprattutto adulti in transizione tra settori, vanno attivati programmi di riconversione e riqualificazione professionale su larga scala. Alcune esperienze internazionali suggeriscono che programmi mirati – ad esempio corsi di 6-12

¹⁹⁶ Si veda Anitec-Assinform (2021).

¹⁹⁷ Ibid.

mesi in competenze digitali, lingue o gestione aziendale per disoccupati con esperienza manifatturiera – possono facilitarne il reimpiego in settori in crescita, aumentando la produttività individuale rispetto al rimanere inattivi¹⁹⁸. L'importante è coinvolgere attivamente le imprese nella progettazione dei curricula, per garantire che le competenze acquisite siano spendibili.

Un altro intervento chiave è migliorare l'efficacia del sistema di incontro domanda-offerta. La mobilità geografica e professionale in Italia è inferiore alla media UE, e molti posti di lavoro restano vacanti nonostante la disoccupazione, per via di asimmetrie informative e mismatch. Si potrebbe sviluppare una piattaforma nazionale unica di job matching che incroci in tempo reale i profili dei disoccupati con i posti vacanti, utilizzando algoritmi di skills matching. Esperimenti pilota in altre economie avanzate mostrano che l'uso di sistemi di intelligenza artificiale nei servizi per l'impiego può accelerare i tempi di ricollocazione e ridurre la durata della disoccupazione¹⁹⁹.

Tali politiche attive sono particolarmente rilevanti nel contesto del Mezzogiorno – data la strutturale minor occupazione. Tuttavia, senza un'efficace governance e coordinamento, maggiori risorse potrebbero disperdersi in inefficienze. OECD e Commissione sottolineano la necessità di un quadro di gestione della performance vincolante tra Stato e Regioni, per assicurare standard minimi di servizi ovunque²⁰⁰. In assenza di tali riforme organizzative, il semplice aumento di spesa rischia di non tradursi in migliori esiti occupazionali. È dunque essenziale accompagnare gli investimenti con sistemi di monitoraggio, incentivi ai risultati e diffusione di best practices tra regioni.

Occorre poi riformulare le politiche industriali per migliorarne l'effetto occupazionale. Ad esempio, si può proporre una politica industriale collegata all'occupazione stabile: condizionare gli incentivi alla creazione o al mantenimento di posti di lavoro stabili e qualificati. Inoltre, puntare su settori “green” può stimolare – seppur temporaneamente – l'occupazione: un report del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica stima che gli investimenti nell'ambito della transizione energetica potranno generare un numero

¹⁹⁸ Fonte: World Bank (2020).

¹⁹⁹ Si veda World Bank (2021).

²⁰⁰ Si veda OECD (2022).

significativo di posti di lavoro addizionali, stimati a 190.000 ULA temporanee medie annue²⁰¹.

Spostando l'attenzione sulla necessità di aumentare la partecipazione femminile, le evidenze puntano principalmente sul potenziamento dei servizi di work-life balance. La carenza di asili nido e scuole per l'infanzia a tempo pieno in molte aree d'Italia costringe ancora troppe madri a uscire dal lavoro dopo la nascita dei figli. Attualmente la copertura di asili nido per la fascia 0-2 anni è intorno al 27% (media nazionale), con punte molto basse nel Mezzogiorno. La Commissione UE e l'OCSE sottolineano che per innalzare l'occupazione femminile è decisivo offrire servizi per l'infanzia accessibili e di qualità, e si attende che l'efficace attuazione degli investimenti previsti dal PNRR in questo ambito potrebbero far aumentare la partecipazione femminile²⁰².

Investire nella costruzione e gestione di asili nido, produrrebbe benefici multipli. Nel breve termine creerebbe occupazione diretta nel settore educativo e assistenziale locale. Nel medio termine, aumenterebbe l'offerta di lavoro femminile: più madri possono cercare e accettare impieghi, sapendo di avere accesso a servizi di cura affidabili e a costi sostenibili. Il Mezzogiorno in questo contesto offre ampi margini di miglioramento: qui un aumento dei servizi di cura produrrebbe un salto significativo, laddove nel Nord l'effetto addizionale sarebbe minore perché molte donne sono già attive. Un impatto indiretto ma degno di nota riguarda la qualità del capitale umano delle future generazioni: frequentare asili nido di qualità favorisce lo sviluppo cognitivo e sociale dei bambini, con effetti positivi sui risultati educativi successivi.

Da ultimo, un maggiore impiego femminile genera anche esternalità positive macroeconomiche (incremento dei consumi familiari, maggiore base fiscale e contributiva) e sociali (riduzione del rischio di povertà infantile nelle famiglie monoreddito). In conclusione, l'investimento nei servizi di cura non è solo una misura di welfare, ma una vera e propria politica del lavoro con solide basi empiriche, capace di ridurre sia il divario territoriale sia quello di genere.

In questo caso, i principali ostacoli riguardano la finanza pubblica e l'ambito organizzativo: ampliare i servizi di cura richiede investimenti iniziali elevati in strutture e un

²⁰¹ Fonte: Ministero della Sicurezza Energetica (2023).

²⁰² Si veda European Commission (2021).

finanziamento corrente stabile per personale qualificato, il che in un contesto di bilancio vincolato può essere sfidante.

Un'ultima proposta è rivolta a potenziare il rapporto tra welfare e politiche attive, affinché supportino efficacemente i lavoratori durante le transizioni indotte dall'IA. Questa situazione è problematica di fronte a licenziamenti tecnologici potenzialmente crescenti: molti lavoratori rischiano di trovarsi senza tutele né le competenze per riconvertirsi. La misura proposta prevede una riforma organica degli ammortizzatori sociali in chiave “attiva” e inclusiva. In primo luogo, occorre estendere la copertura dei sussidi di disoccupazione a tutte le categorie di lavoratori: unificando i vari schemi esistenti in uno strumento universale di reddito minimo garantito, accessibile anche a disoccupati con carriere discontinue e ad autonomi, almeno per il periodo necessario alla transizione. Questo strumento dovrebbe condizionare il sostegno economico alla partecipazione a percorsi di riqualificazione e ricollocazione professionale, in modo da evitare il rischio di assistenzialismo passivo e favorire il rapido reimpiego. L'OCSE, infatti, evidenzia che collegare strettamente i trasferimenti di reddito alle politiche attive del lavoro è fondamentale per una transizione efficace²⁰³: i diritti di welfare dovrebbero essere portabili da un impiego all'altro e accompagnarsi a servizi di orientamento e formazione, così che i lavoratori possano spostarsi tra settori senza cadere in situazioni di inattività²⁰⁴. La combinazione di sicurezza del reddito e aggiornamento delle competenze massimizza le possibilità di reinserimento ed è stata adottata con successo in alcuni Paesi del Nord Europa, dove ha ridotto il problema della disoccupazione di lunga durata. L'effetto atteso di un welfare rinnovato in tal senso sarebbe una maggiore resilienza del mercato del lavoro italiano: i lavoratori colpiti dall'innovazione potrebbero riconvertirsi senza cadere in povertà, mantenendo il legame col mondo produttivo. Nel lungo periodo, un sistema così disegnato attenuerebbe anche le disuguaglianze: garantire opportunità di re-training a tutti significa evitare che i benefici della tecnologia vadano solo a una minoranza altamente qualificata.

Naturalmente, vi sono rischi e costi da considerare. Innanzitutto, una riforma ampia degli ammortizzatori richiede ingenti risorse finanziarie pubbliche: offrire formazione diffusa e sostegno al reddito a una platea più ampia implicherà un aumento di spesa nel breve

²⁰³ Si veda OECD (2018).

²⁰⁴ Si veda OECD (2019).

termine. Tuttavia, tali investimenti possono generare ritorni sotto forma di minore disoccupazione strutturale; inoltre, i fondi europei del Piano di Ripresa (PNRR) offrono un'occasione storica per finanziare transizioni occupazionali senza precedenti. Un secondo rischio riguarda la capacità amministrativa: implementare misure condizionali complesse richiede servizi per l'impiego efficienti e coordinamento tra enti (Stato-regioni, INPS, ecc.). Andrà dunque potenziata la governance, pena la dispersione delle risorse in bonus inefficaci o la mancata verifica delle condizionalità. Infine, bisognerà evitare che l'estensione delle tutele crei trappole dell'inattività: il design del sostegno dovrà bilanciare adeguatezza e incentivi, ad esempio prevedendo una decrescita graduale del sussidio man mano che il lavoratore riqualificato rientra nel mercato.

Malgrado tali sfide, il consenso degli economisti converge sulla necessità di un rinnovamento del welfare in chiave attiva come complemento indispensabile alle politiche tecnologiche. Formazione continua, incentivi occupazionali e protezione sociale non sono alternative isolate, ma leve complementari di un'unica strategia: solo integrando queste misure l'Italia potrà sfruttare le opportunità dell'IA (maggior produttività e nuovi lavori) mitigandone al contempo i costi sociali.

CONCLUSIONI

L'analisi effettuata mostra che il mercato del lavoro italiano attuale è il prodotto di traiettorie storiche di lungo periodo e di scelte istituzionali che hanno lasciato eredità profonde. Il percorso storico ricostruito spiega diverse fragilità che si osservano nel presente. Ad esempio, l'attuale precarietà diffusa sembra un effetto non intenzionale della stagione di riforme indirizzate ad una maggiore flessibilità del lavoro cominciata con il Pacchetto Treu (1997) e il recepimento di alcune direttive europee sul lavoro part-time e a tempo determinato – che l'Italia aveva l'obbligo di seguire in virtù della scelta di partecipare all'UE.

Sul piano diagnostico, risulta che la “trappola” italiana sia composta dall'intreccio di diversi fattori: la stagnazione della produttività reale del lavoro e dei salari reali, il mismatch delle competenze, la disoccupazione giovanile, la timida partecipazione femminile, la precarietà contrattuale diffusa, il sotto-investimento in politiche attive, problemi demografici, divari territoriali.

Essendo molteplici i fattori che ostacolano il mercato del lavoro italiano, altrettanto molteplici sono i provvedimenti necessari per interrompere tale circolo vizioso. L'elevato grado di complementarità delle proposte indicate implica che il beneficio del set di proposte sia maggiore della somma dei singoli benefici: ad esempio, una maggiore partecipazione femminile laureata può contribuire alla produttività del settore dei servizi avanzati, così come il re-inserimento di giovani formati in discipline tecnico-scientifiche può dare linfa all'innovazione nelle imprese manifatturiere. D'altro canto, l'introduzione di un salario minimo e la diffusione di contrattazione decentrata potranno favorire posti di lavoro più qualificati e attrattivi, incentivando più persone a cercare attivamente un impiego.

Tra quelli analizzati, si evidenziano, per ragioni differenti, due temi: la produttività reale del lavoro e le politiche attive del lavoro.

La prima ha un impatto decisamente rilevante sia per i singoli lavoratori sia per l'Italia tutta: una produttività reale del lavoro stagnante comporta una relativa stagnazione dei salari reali – come concordano sia la teoria sia l'evidenza empirica presentata in Fig. 4 – e questa condizione non ha ripercussioni solamente sul singolo, bensì, in aggregato, sull'intera nazione. Per comprendere questo aspetto, si noti che, ceteris paribus, i salari fermi limitano la crescita della domanda interna, in particolare dei consumi discrezionali, con effetti a catena su investimenti e crescita potenziale. A tal proposito, si sostiene la politica intrapresa con il Piano Transizione 4.0 in riferimento agli incentivi, anche tramite credito d'imposta, per investimenti in beni strumentali avanzati, purché condizionati a

risultati concreti come l'incremento della produttività, oppure riguardanti la quantità o la qualità del lavoro (ad esempio maggior occupazione o stabilizzazioni dei posti di lavoro già presenti). Inoltre, sono rilevanti politiche volte a ridurre le barriere all'ingresso per favorire la concorrenzialità e, di conseguenza, meccanismi di distruzione creatrice in chiave schumpeteriana. In questo contesto, non si ritiene legittimo l'interesse alla sopravvivenza di microimprese improduttive: esse potranno continuare a competere solo se si adatteranno ai meccanismi concorrenziali, così da tutelare maggiormente l'interesse dei lavoratori ad un salario reale in crescita – ottenuto, appunto, dalla maggior produttività.

Il mercato sotto-investimento in politiche attive del lavoro, invece, risulta particolarmente rilevante nel contesto attuale. Esse – ad oggi sacrificate in favore di improduttive politiche passive – rappresentano un meccanismo utile per diversi fini. In primo luogo, possono permettere di combinare il problema della disoccupazione con il mismatching delle competenze: ad esempio, le posizioni ICT vacanti per mancanza di candidati adeguati potrebbero essere coperte proprio da lavoratori disoccupati riqualificati tramite formazione specifica. In secondo luogo, politiche attive di riqualificazione professionale possono essere efficaci nel contesto di lavoratori sostituiti con l'IA: essi potranno apprendere le competenze richieste per poter essere efficacemente reinseriti nel nuovo mondo del lavoro.

Ad ogni modo, pur consapevoli dei vincoli di bilancio pubblico, e fermo restando il diverso grado di importanza dei singoli provvedimenti, si ritiene che sarà l'unione di diverse proposte che agiscono su più fronti a liberare il mercato del lavoro italiano dalla “gabbia” in cui è imprigionato, avviandolo – tramite un circolo virtuoso – verso un sentiero di crescita sostenibile.

APPENDICE

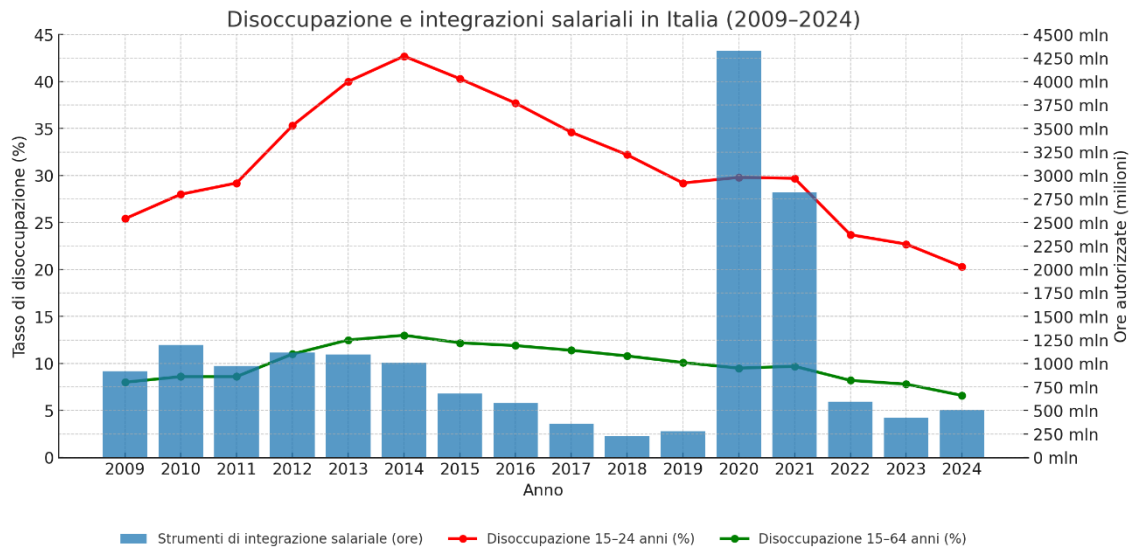


Fig. 8²⁰⁵

²⁰⁵ Rielaborazione dati ISTAT e INPS. ISTAT Banca Dati, Tasso di disoccupazione per classe di età. INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà - Ore autorizzate

BIBLIOGRAFIA

- ActionAid & CGIL – Centro Studi. (2024, maggio). *NEET: Giovani in pausa. Superare gli stereotipi per costruire politiche pubbliche efficaci.*
- Almeida, B., & Carneiro, P. (2009). *The return to firm investments in human capital.* Journal of Labor Economics.
- AlmaLaurea. (2025). *XIX Indagine. Esiti a distanza dei diplomati: A uno e tre anni dal diploma. Rapporto 2025.*
- Anitec–Assinform. (2021). *Skillup: Competenze digitali per 550 giovani.*
- Anastasia, B., Gambuzza, M., & Rasera, M. (2019, gennaio). *I disoccupati secondo i dati dei Centri per l'Impiego* (I Tartufi, n. 47).
- Azzolini, R., & Marani, U. (2024). *Devaluation and Economic Policy. The 1992 Foreign Exchange Crisis.*
- Banca d'Italia. (1949). *Relazione annuale: Considerazioni finali.*
- Banca d'Italia. (1974). *Relazione annuale: Considerazioni finali.*
- Banca d'Italia. (1980). *Relazione annuale: Appendici e tavole.*
- Banca d'Italia. (2001). *Relazione annuale 2001.*
- Banca d'Italia. (2015). *Statistiche storiche dell'economia italiana* (Collana storica, CSBI–Statistica 05).
- Banca d'Italia. (2024). *Gli incentivi in investimenti 4.0.*
- Banca d'Italia. (2024). *Relazione annuale 2024 – Sintesi.*
- Banco de España. (2025). *Wage Returns to Education in the Four Largest European Economies.*
- Boeri, T., & Garibaldi, P. (2018). *Effetto Jobs Act: cosa dicono i dati.*
- Bonifazi, C. (2019). *Le migrazioni italiane dopo il 1945.* CNR–IRPPS.
- Bonin, H., Bruttel, O., & Kluge, J. (2018). *The German statutory minimum wage and its effects on regional employment and unemployment.* IZA Journal of Labor Policy, 7(5), 1–26
- Brambilla, I., César, A., Falcone, G., & Gasparini, L. (2022). *Automation and the jobs of young workers.* Latin American Economic Review.
- Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025, 26 agosto). *Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence.* Stanford Digital Economy Lab.
- Calligaris, S., Criscuolo, C., & Marcolin, L. (2018). *Mark-ups in the digital era.* OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2018/10. OECD Publishing.

Clark, A. E. (1998). *Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries* (OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 34). OECD Publishing.

Confcommercio – Imprese per l'Italia, Ufficio Studi. (2024, 26 ottobre). *Revisione delle stime relative al PIL e ai consumi regionali*.

Dearden, L., Reed, H., & Van Reenen, J. (2005). *The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data* (IFS Working Paper WP05/16). Institute for Fiscal Studies.

Dosi & Virgillito (2024), *Minimum Wage for Italy: From Social Justice to Productive Efficiency* (Intereconomics).

EURES. (2025). *Labour Market Information: Italy – Dataset Eurostat 2023*.

EURES. (2025, 24 febbraio). *Labour Market Information: Italy*. European Labour Authority.

EURES / European Commission. *Labour market indicators – Italy*.

EURES / European Commission. (2025). *Italy – Labour market*.

Euronews. (2025, 21 febbraio). *Over 65 and rising: Is the EU facing a demographic crisis?*

Eurostat. *Productivity trends using key national accounts indicators*.

Eurostat. *Dataset demo_pjanind*.

Eurostat. (2025). *Population by educational attainment level, sex and age (%)* (Dataset code: edat_lfse_03).

Eurostat. (2025). *Social protection statistics – pension expenditure and pension beneficiaries*.

Eurostat. (2025). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. In *Education and training in the EU – facts and figures*.

Eurostat, dataset NAMA_10_LP_ULC: Indicatore RLPR_HW (Real labour productivity per hour worked) base 2015 = 100; Indicatore D1_SAL_HW (Compensation per hour worked)

Eurostat, dataset prc_hicp_aind (All-items HICP)

Eurostat, dataset edat_lfse_20 (NEET 15-29 years old);

Eurostat, dataset edat_lfse_24 (Employed in 3 years or less since completion of tertiary education, 15-34 years old)

Evangelista, R., & Pacelli, L. (2025, febbraio). *Lavoro e salari in Italia: cambiamenti nell'occupazione, precarietà, impoverimento*. Carocci.

- Federal Reserve Bank of St. Louis. (n.d.). *Harmonized Unemployment Rate: Total – Italy*.
- Federal Reserve Bank of St. Louis. *Inflation, consumer prices (annual %) – Italy*.
- Federal Reserve Bank of St. Louis. Series.
- Federal Reserve Bank of St. Louis. Series. Code FPCPITOTLZGITA
- Federal Reserve History. (n.d.). *Oil shock of 1973–74*.
- Fondazione Ezio Tarantelli. (1981, maggio 4). *Tarantelli: Sono sempre più convinto che l'inflazione può essere vinta. Intervista a La Discussione*. Scritti di Ezio Tarantelli.
- Fondazione Giuseppe Di Vittorio. (2025). *Dieci anni di Jobs Act, dieci anni di precarietà*.
- Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Laterza.
- Gallo, S., & Loreto, F. (2023). *Storia del lavoro nell'Italia contemporanea*. Il Mulino.
- Giacomelli, S., & Menon, C. (2017). *Does weak contract enforcement affect firm size? Evidence from the neighbour's court*. *Journal of Economic Geography*, 17(6), 1251–1282.
- Great Place to Work. (2025). *European Workforce Study 2025*
- Heinemann, M., & Stiller, W. (2023). *Digitalization and cross-border tax fraud: Evidence from e-invoicing in Italy*. CESifo Working Paper Series.
- INAPP. (2020). *Nota: Incentivo Decontribuzione Sud* (Brunetti & Ricci).
- INAPP. (2021). *XIX Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*.
- INAPP. (2023). *La retribuzione in Italia è proporzionale e sufficiente?*
- INAPP (2023). *Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*.
- INAPP. (2024). *L'impatto del Fondo nuove competenze sulla Formazione continua*.
- INAPP. (2024). *Lavoro e Intelligenza artificiale in Italia: tra opportunità e rischio di sostituzione*.
- INDIRE. (2022). *Monitoraggio ITS*.
- INPS. (2014). *Bilancio sociale 2013*.
- INPS, Osservatorio, Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà – Ore autorizzate
- International Labour Organization (ILO). (2024). *Rapporto mondiale sui salari 2024 – Nota Italia*.
- International Monetary Fund. (2025, July). *Italy: Selected Issues* (IMF Country Report No. 2025/202). Washington, DC: International Monetary Fund.

ISTAT. (1970). *Annali di statistica, Serie VIII, vol. 23*.

ISTAT. (1976). *Sommario di statistiche storiche dell'Italia 1861–1975*.

ISTAT. (2002). *Rapporto annuale 2001* (ed. 2002).

ISTAT. (2012). *L'Italia in 150 anni – Capitolo 10*.

ISTAT. (2013). *Occupati e disoccupati: Serie storiche ricostruite (1977–2012)*.

ISTAT. (2014). *Popolazione residente per sesso ai confini dell'epoca e ai confini attuali ai censimenti 1861-2011 e al 2014 e popolazione presente ai censimenti 1861-2011* [Dataset]. Istat – Serie storiche.

ISTAT. (2014). *Rapporto annuale 2014 – Capitolo 3*.

ISTAT. (2015). *Occupati e disoccupati – Media 2014 (Comunicato stampa)*.

ISTAT. (2020). *Il mercato del lavoro – IV trimestre 2019*.

ISTAT. (2020, marzo). *Rapporto sul mercato del lavoro 2019 – Nota stampa*.

ISTAT. (2020, giugno). *Occupati e disoccupati (dati provvisori) – Aprile 2020*.

ISTAT. (2021, 26 novembre). *Households and population projections: Base 1/1/2020. Fewer residents, more elderly, smaller families*.

ISTAT. (2022). *Households and population projections: Base 1/1/2020. Fewer residents, more elderly, smaller families*.

ISTAT. (2023, 26 ottobre). *Natalità e fecondità della popolazione residente – Anno 2022*.

ISTAT. (2023, 18 dicembre). *Popolazione residente e dinamica demografica: Anno 2022*.

ISTAT. (2023, ottobre). *Livelli di istruzione e partecipazione all'istruzione permanente (lifelong learning) in Italia (Rapporto)*.

ISTAT. (2024, 13 marzo). *Il mercato del lavoro: IV trimestre 2023*.

ISTAT. (2024, 12 luglio). *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente. Anni 2023-2024* [Comunicato stampa].

ISTAT. (2024, 28 maggio). *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente: Anni 2022–2023*.

ISTAT. (2024, luglio). *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali (Rapporto)*.

ISTAT. (2024, ottobre). *Natalità in Italia – Anno 2023* [Rapporto].

ISTAT. (2024). *Rapporto annuale 2024*.

ISTAT (2024). *Rapporto annuale 2024. Capitolo 2: I cambiamenti del lavoro: tendenze recenti e trasformazioni strutturali*.

ISTAT (2025, 27 maggio). *La soddisfazione dei cittadini per le condizioni di vita – Anno 2024* [Comunicato stampa].

ISTAT – (2025). *Il mercato del lavoro: Il trimestre 2025*.

ISTAT, Serie storiche. Tavola 10.9.1 – Occupati per settore di attività economica, posizione nella professione e sesso – Anni 1993 - 2015

ISTAT, Serie storiche.

ISTAT, Banca Dati, Tasso di disoccupazione per classe di età.

ISTAT, Banca Dati. Tasso di occupazione per classe di età 20-64 anni

ISTAT, Banca Dati. Tasso di attività per classe di età 20-64 anni, femmine.

Il Diario del Lavoro. (2025, 28 gennaio). *Economia, Istat: Pil cresce di più al Sud, ma il reddito disponibile è il più basso d'Italia*.

Konings, J., & Vanormelingen, S. (2010). *The impact of training on productivity and wages: Firm-level evidence* (IZA Discussion Paper No. 4731). Institute of Labor Economics (IZA).

Kuczera, M. (2017). *Incentives for apprenticeship*. OECD Education Working Papers, No. 152. OECD Publishing.

Lazear, E. P. (2018). *Performance-related pay and labor productivity*. IZA World of Labor.

Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT). (2024). *Relazione annuale 2024*.

Ministero delle Imprese e del Made in Italy. (2024, 16 ottobre). *Libro verde per una nuova strategia di politica industriale per l'Italia ("Made in Italy 2030")*.

Molinari, A. (1954). *Unemployment statistics in Italy (with special reference to Southern Italy)*.

Musso, S. (2015). *Storia del lavoro nell'Italia contemporanea* (Cap. 4: Emigrazione, immigrazione e lavoro). Edizioni Ca' Foscari.

OECD. (1979). *OECD Economic Surveys: Italy 1979*.

OECD. (1990). *OECD Economic Surveys: Italy 1990*.

OECD. (2010). *Tax policy reform and economic growth*. OECD Publishing.

OECD. (2017). *Getting skills right: Italy*. OECD Publishing.

OECD. (2017). *Incentives for apprenticeship*. OECD Publishing.

OECD. (2018). *The OECD job strategy*. OECD Publishing.

OECD. (2019). *OECD employment outlook 2019*. OECD Publishing.

OECD. (2019). *Strengthening active labour market policies in Italy: Connecting people with jobs* (Connecting People with Jobs). OECD Publishing.

- OECD. (2019). *Skills Outlook: Scoreboard - Prosperare in un mondo digitale* [Rapporto tradotto / sintesi italiana]. Assolombarda.
- OECD. (2022). *Strengthening active labour market policies in Italy*.
- OECD. (2023). *OECD employment outlook 2023*.
- OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. OECD Publishing.
- OECD. (2024). *OECD economic surveys: Italy 2024*.
- OECD. (2024, dicembre). *Survey of Adult Skills 2023: Country notes – Italy*. OECD Publishing.
- OECD. (2025). *Taxing Wages 2025* [Brochure]. OECD Publishing.
- Pastore, F., Quintano, C., & Rocca, A. (2021, 30 aprile). *Quant'è lunga la transizione dalla scuola al lavoro*.
- Pellegrino, B., & Zingales, L. (2017). *Diagnosing the Italian disease*. NBER Working Paper No. 23964. National Bureau of Economic Research
- Pepi De Caleo, & Brucchi, L. (a cura di). (2015). *Manuale di economia del lavoro*.
- Phelps, E. S. (1997). *Rewarding work: How to restore participation and self-support to free enterprise*. Harvard University Press.
- Pusterla, F., & Ricci, L. (2024). *Minimum wage for Italy: From social justice to productive efficiency*. Intereconomics, 59(4).
- Resce, M. (2025). *Investing in labour policies: Italy in an international comparison*. Economia & Lavoro.
- Székely, I. P., Varga, J., & Pinelli, D. (2015, December 22). *Italy's productivity challenge*.
- Ufficio Parlamentare di Bilancio. (2025, giugno). *Rapporto sulla politica di bilancio 2025*.
- Voltattorni, C. (2024, 10 maggio). *Natalità, il record negativo dell'Italia: appena 379 mila nuovi nati*. Corriere della Sera.
- World Bank. (1999–2004). *GDP growth (annual %) – Italy*.
- World Bank (2019). *The changing nature of work*.
- World Bank. (2020). *World development report 2020*. World Bank.
- World Bank. (2021). *AI in public employment services: Unlocking potential, avoiding pitfalls*.
- World Bank. (2025). *Wage Returns to Education in the Four Largest European Economies*.