

Recenti tendenze dei mercati del lavoro nazionali ed europei: contesto di riferimento

CAPITOLO 1



1. Contesto di riferimento

SINTESI



Nel corso del 2018 la crescita dell'economia in Italia ha registrato una decelerazione, dopo la tendenza positiva

evidenziata nel triennio precedente: il Prodotto Interno Lordo è cresciuto dello 0,9%, rispetto all'1,8% dell'Area Euro. Ciò ha determinato, conseguentemente, un ampliamento del divario di crescita rispetto all'economia europea, dopo alcuni anni di tendenziale riduzione dello scarto (Istat, 2019a). In tale contesto, il mercato del lavoro italiano ha continuato a crescere nel 2018 (Istat, 2019b), seppure a partire dalla seconda metà dell'anno si sia registrata una nuova battuta d'arresto. Permangono le storiche differenze territoriali e di genere.

Da un punto di vista delle caratteristiche del lavoro, si conferma l'aumento di quanti lavorano a tempo parziale, soprattutto involontario, e di quanti sono assunti con contratti a tempo determinato, in particolare di breve durata. Tali tendenze sono peraltro comuni ad altri Paesi europei e sono legati a mutamenti strutturali intervenuti nel corso dell'ultimo decennio, caratterizzato soprattutto da uno spostamento dal settore dell'industria a quello dei servizi. Resta vero che, come sottolineato anche nel precedente Rapporto, risulta complesso qualsiasi tipo di comparazione in presenza di specificità e differenze fondamentali tra i diversi sistemi educativi, tra cui la diversità delle funzioni da essi assolte nel quadro del sistema economico e sociale di riferimento (Polachek, Pouliakas, K., Russo, G., & Tatsiramos, K., 2017). In ogni caso, “guardando al modello europeo, il gap occupazionale italiano riguarda posti di lavoro

qualificati, in servizi pubblici o alle imprese, per i quali è necessario un titolo di studio elevato” (Istat, 2019b).

“Il nostro Paese, che insieme ai livelli d’istruzione contenuti è caratterizzato anche da una bassa intensità di ricerca e sviluppo e da un’attività brevettuale modesta, ha quindi fondato una parte importante del suo benessere su produzioni con un contenuto di conoscenze specialistiche relativamente limitato, facilmente replicabili a costi minori altrove” (Istat, 2018a). È però vero che “nell’attività delle piccole imprese, i livelli di istruzione di imprenditori e dipendenti risultano associati a quelli di sopravvivenza, alla collocazione sul mercato, alla propensione a innovare e all’adozione delle tecnologie dell’informazione” (Istat, 2018a).

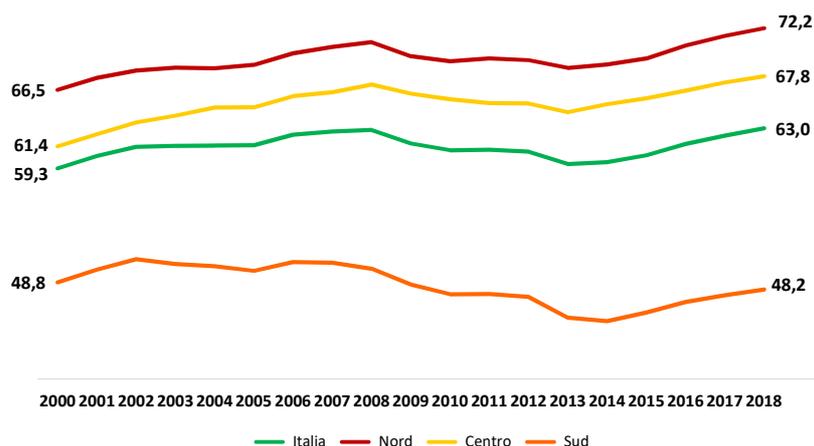
APPROFONDIMENTI E ANALISI

1.1 Andamento dell'occupazione

I dati Istat relativi al tasso di occupazione mostrano, dopo i valori minimi rilevati nel 2013, un tendenziale miglioramento. Il 2018 si è chiuso registrando, nella fascia di età 20-64 anni, un tasso di occupazione pari al 63,0% (Figura 1.1): un valore che risulta in aumento di 0,7 punti percentuali rispetto al 2017 (+2,5 punti rispetto al 2015) e superiore ai livelli registrati negli anni immediatamente precedenti la crisi economica (Istat, 2019c). Siamo comunque ancora lontani dagli obiettivi fissati per l'Italia al 2020, che prevedono il raggiungimento di un tasso di occupazione nella fascia d'età 20-64 anni pari al 67%.

Il recente incremento del tasso di occupazione, influenzato anche dagli interventi di decontribuzione attivati nel nostro Paese (Istat, 2019b), è evidenziato in tutte le ripartizioni territoriali. Il nostro si conferma comunque un Paese a due velocità, con il Centro-Nord che di fatto avrebbe già superato gli obiettivi europei fissati per il 2020 e il Sud, al contrario, a 18,8 punti percentuali di distacco.

Figura 1.1 Tasso di occupazione dei 20-64enni in Italia e nelle sue ripartizioni geografiche. Anni 2000-2018 (valori percentuali)



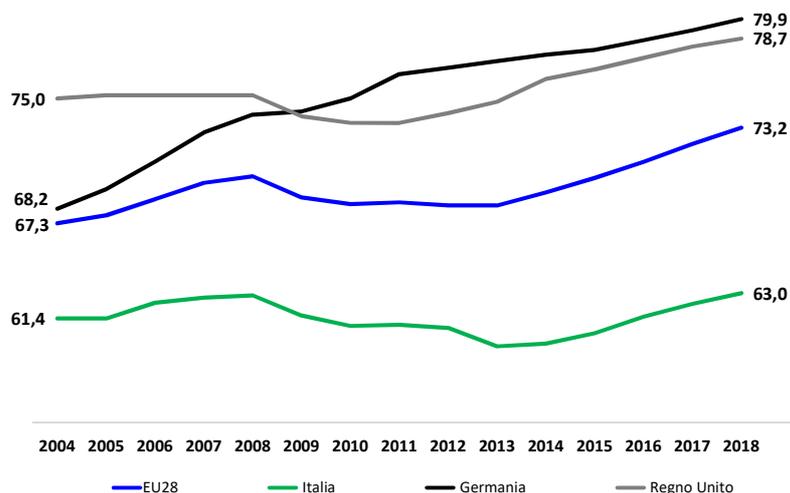
Fonte: Istat (I.Stat).

Il confronto su scala europea consente di porre l'accento su due elementi di fondamentale importanza (Figura 1.2). Da un lato, lo storico scarto, in termini di prospettive occupazionali, rilevato tra l'Italia e i partner europei. Dall'altro, come le politiche attuate da ciascuno dei Paesi membri abbiano esercitato un effetto differenziato sulla capacità di reazione dei mercati del lavoro. Tanto che, ad esempio, la Germania ha già centrato il proprio obiettivo di raggiungere nel 2020 un tasso di occupazione del 77%, mentre la Francia è a 3,7 punti di distanza dal target, del 75%, coincidente con quello fissato in sede europea (Eurostat, 2019a).

Un ulteriore aspetto su cui vale la pena concentrare l'attenzione è rappresentato dalla quota di occupati a tempo parziale. Tale forma lavorativa può rappresentare un'importante opportunità, in particolare per le donne, che in tal modo riescono meglio a conciliare esigenze familiari e lavorative. Il nostro Paese, nel 2018, evidenzia una quota di occupati part-time pari al 18,3%, un valore in linea con la media europea (18,5%): più nel dettaglio, è impegnato in attività a tempo parziale il 32,4% delle donne, rispetto al 7,9% degli uomini (Eurostat, 2019b). Tuttavia, in Italia è decisamente più consistente

l'area del part-time involontario, composto da quanti si rivolgono a tale forma lavorativa in assenza di opportunità a tempo pieno: il 65,6% dei lavoratori italiani part-time è "involontario" (rispetto alla media europea pari al 25,5%). Tra gli uomini italiani tale quota sale all'80,4% mentre tra le donne scende al 60,7% (Eurostat, 2019c). Negli ultimi anni risulta in aumento sia il lavoro part-time sia il part-time "involontario".

Figura 1.2 Tasso di occupazione dei 20-64enni in alcuni Paesi europei. Anni 2004-2018 (valori percentuali)



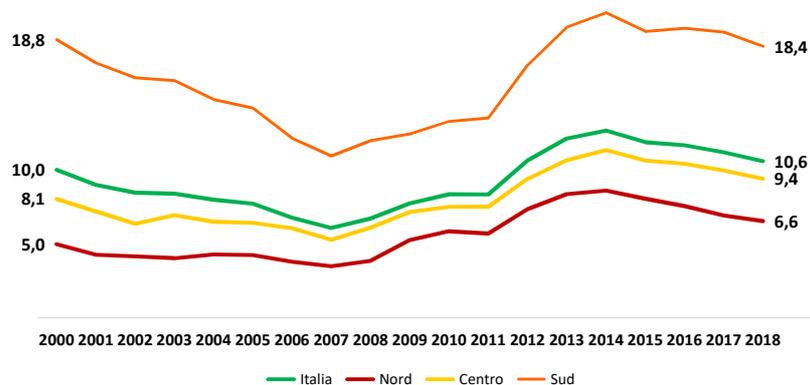
Nota: per la Francia i dati non sono riportati perché disponibili solo a partire dal 2014; nel 2018 il tasso di occupazione è del 71,3% (nel 2014 era pari al 69,2%).

Fonte: per l'Italia, Istat (I.Stat); per gli altri Paesi, Eurostat.

1.2 Andamento della disoccupazione

Il quadro di sintesi riguardante il nostro Paese risulta sostanzialmente confermato anche prendendo in esame il tasso di disoccupazione: il 2018 si è chiuso con un tasso di disoccupazione del 10,6% (Figura 1.3). Per il quarto anno consecutivo il nostro Paese ha registrato una modesta contrazione del tasso di disoccupazione (seppure l'anno si sia concluso con un'inversione di tendenza, che attende eventuale conferma nei mesi del 2019). Si mantengono rilevanti i divari e le dinamiche territoriali: nel 2018 il tasso di disoccupazione è risultato pari al 6,6% al Nord, circa un terzo di quanto registrato nel Mezzogiorno (18,4%).

Figura 1.3 Tasso di disoccupazione dei 15enni e più in Italia e nelle sue ripartizioni geografiche. Anni 2000-2018 (valori percentuali)

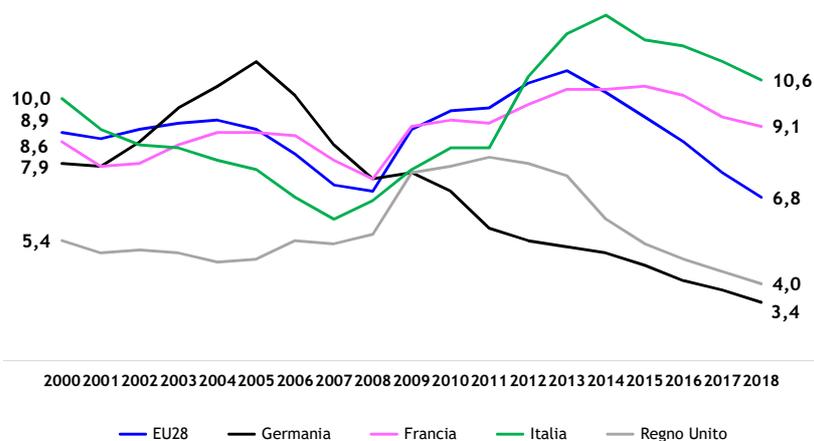


Fonte: Istat (I.Stat).

Tuttavia, i segnali di timido miglioramento registrati nell'ultimo quadriennio non consentono ancora all'Italia di convergere verso la media europea. Il tasso di disoccupazione in Europa (EU28), infatti, seppure cresciuto nel periodo della crisi, non ha registrato un aumento simile a quello che ha contraddistinto il nostro Paese (Figura 1.4). Inoltre, i miglioramenti che in Italia si sono osservati solo negli

ultimi quattro anni, in altri Paesi europei, come Germania e Regno Unito, sono iniziati ben prima.

Figura 1.4 Tasso di disoccupazione dei 15-74enni in alcuni Paesi europei. Anni 2000-2018 (valori percentuali)

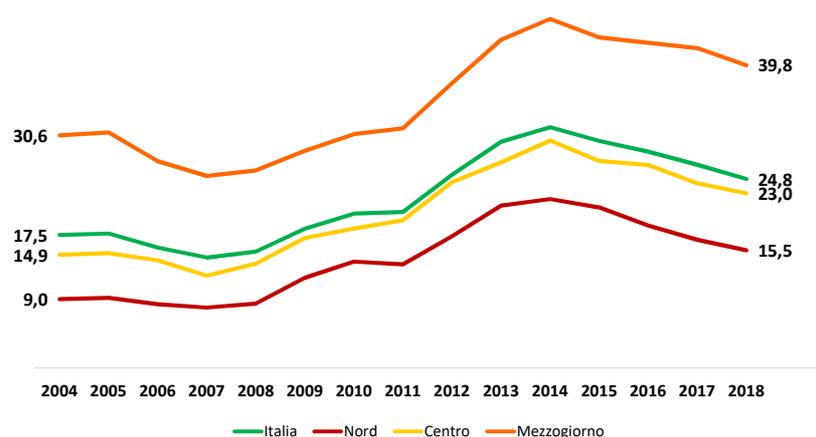


Fonte: Eurostat.

1.2.1 Disoccupazione giovanile

Come è noto (Istat, 2019d), a pagare il prezzo più alto della crisi sono stati, e sono tuttora, soprattutto i giovani (Figura 1.5). Tra i 15-29enni italiani, indipendentemente dal titolo di studio, il tasso di disoccupazione ha raggiunto nel 2018 il 24,8%, rispetto al 10,6% registrato per il complesso delle forze di lavoro: un valore più che doppio. Il tasso di disoccupazione giovanile, in calo di 1,9 punti percentuali rispetto al 2017 (-6,8 punti rispetto al valore massimo raggiunto nel 2014), conferma una distribuzione differenziata a livello territoriale: nel passaggio dal Nord al Sud del Paese, infatti, il tasso di disoccupazione giovanile lievita dal 15,5 al 39,8%, accentuando significativamente il divario territoriale registrato rispetto al complesso della popolazione attiva (come si è visto in precedenza, in tal caso le quote sono, per il 2018, 6,6 e 18,4%, rispettivamente).

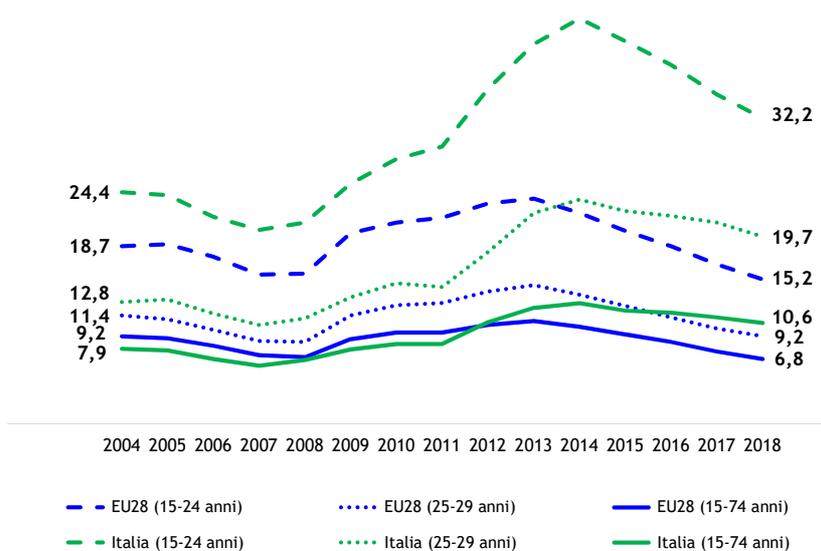
Figura 1.5 Tasso di disoccupazione giovanile dei 15-29enni in Italia e nelle sue ripartizioni geografiche. Anni 2004-2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat (I.Stat).

Anche se negli ultimi anni si registrano segnali di miglioramento, la crisi ha lasciato anche in tal caso un segno profondo (Figura 1.6): tra il 2007 e il 2018 il tasso di disoccupazione, tra i 15-24enni italiani, è aumentato fortemente passando dal 20,4 al 32,2%. Seppure su livelli decisamente inferiori, anche i 25-29enni italiani hanno registrato una forte crescita del tasso di disoccupazione, che è quasi raddoppiato passando dal 10,4 al 19,7% nel periodo tra il 2007 e il 2018 (Eurostat, 2019d). Il confronto con l'EU28 conferma le differenze rilevanti rispetto al nostro Paese, nonché una tendenza del tutto diversa: nel medesimo arco temporale, infatti, il tasso di disoccupazione europeo è variato di poco, sia tra i 15-24enni (dal 15,7 al 15,2%) sia tra i 25-29enni (dall'8,7 al 9,2%). Si conferma quindi che, come evidenziato anche nei precedenti Rapporti di AlmaLaurea, nelle prime fasi di ingresso nel mercato del lavoro, i giovani in Italia incontrano maggiori difficoltà rispetto a quelli degli altri Paesi europei.

Figura 1.6 Tasso di disoccupazione giovanile dei 15-24enni, 25-29enni e 15-74enni in Italia e in Unione europea (EU28). Anni 2004-2018 (valori percentuali)

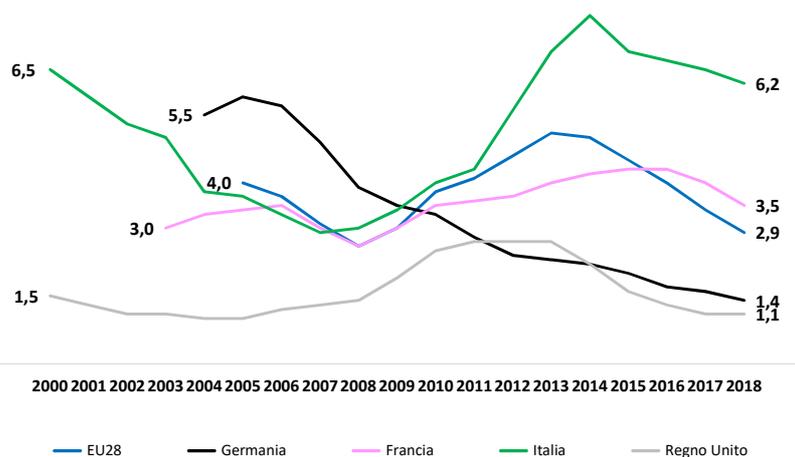


Fonte: Eurostat.

1.2.2 Disoccupazione di lunga durata

L'analisi del tasso di disoccupazione di lunga durata (ovvero disoccupazione superiore ai 12 mesi), pari nel 2018 al 6,2%, se da un lato conferma il miglioramento riscontrato per l'Italia a partire dal 2014, dall'altro evidenzia le peculiarità del nostro Paese (Figura 1.7). Tra il 2007 e il 2014, il tasso di disoccupazione di lunga durata è lievitato in Italia dal 2,9 al 7,7%; per il complesso dell'EU28 l'aumento, seppure significativo, è stato dal 3,1 al 5,0%. Gli analoghi indicatori, relativi alla disoccupazione di durata superiore ai 24 mesi confermano il quadro appena descritto: una tendenziale contrazione nel 2018 (l'Italia è a quota 4,1%; l'EU28 all'1,8%) che si affianca all'impennata registrata tra il 2007 e il 2014 (per l'Italia, dall'1,8 al 5,0%; per l'EU28 dall'1,8% al 3,0%).

Figura 1.7 Tasso di disoccupazione di lunga durata (superiore a 12 mesi) dei 15-74enni in alcuni Paesi europei. Anni 2000-2018 (valori percentuali sul complesso delle forze di lavoro)

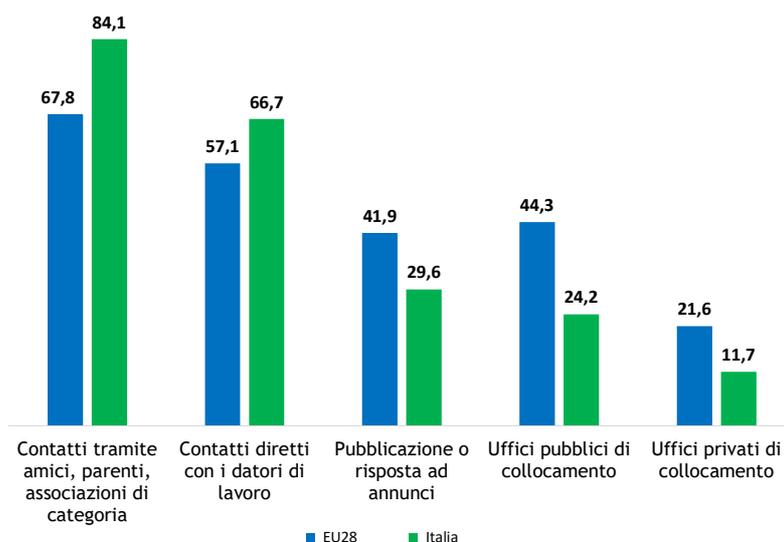


Fonte: Eurostat.

1.2.3 Strategie di ricerca del lavoro

In questo contesto vale la pena accennare, seppure brevemente, come in Italia siano presenti mercati del lavoro fortemente connotati anche dal punto di vista dei canali adottati per cercare lavoro. Nel 2018 i disoccupati italiani, indipendentemente dall'età e dal titolo di studio, nelle strategie di ricerca messe in campo per cercare un impiego, hanno fatto ricorso soprattutto a contatti informali, con amici e parenti *in primis*: ha dichiarato di aver intrapreso questa strada l'84,1% dei disoccupati in Italia, rispetto al 67,8 della media europea (Figura 1.8). Altrettanto utilizzato è il canale diretto, ovvero senza intermediari, con il datore di lavoro, scelto dal 66,7% dei primi e dal 57,1% dei secondi. Entrambe le strategie di ricerca sono peraltro divenute più frequenti nell'ultimo decennio, complice anche la crisi economica. Meno utilizzati, di contro, i vari canali formali: uffici pubblici di collocamento, uffici privati di collocamento (agenzie per il lavoro), pubblicazione o risposta ad annunci di lavoro.

Figura 1.8 Canali utilizzati per cercare lavoro in Italia e in Europa (EU28). Anno 2018 (valori percentuali su cento disoccupati)



Fonte: Eurostat.

È naturale che le strategie di interazione tra domanda e offerta di lavoro dipendono strettamente dalle caratteristiche del mercato del lavoro. Le peculiarità strutturali delle imprese italiane, unitamente alle - limitate - opportunità di inserimento nel settore pubblico, in Italia per anni caratterizzato dal blocco delle assunzioni, sono solo alcuni degli elementi da tenere in considerazione.

È qui opportuno ricordare solo brevemente che, non a caso, l'età media dei dipendenti nella pubblica amministrazione italiana, nel 2016, è di 50,3 anni (solo il 2,7% dei dipendenti ha meno di 30 anni, il 15,0% ha invece oltre 60 anni). Età media che, oltre a risultare in aumento negli ultimi 13 anni (nel 2003 era di 44,8 anni), figura ancor più elevata, non solo tra i dirigenti, ma anche tra i professori universitari, i ricercatori e i medici del sistema sanitario nazionale (ARAN, 2018).

In ogni caso, è bene sottolineare che non è il ricorso ai canali informali, in sé, a creare inefficienze, quanto il fatto che ciò genera disparità nelle opportunità, perché di fatto restano esclusi da questi

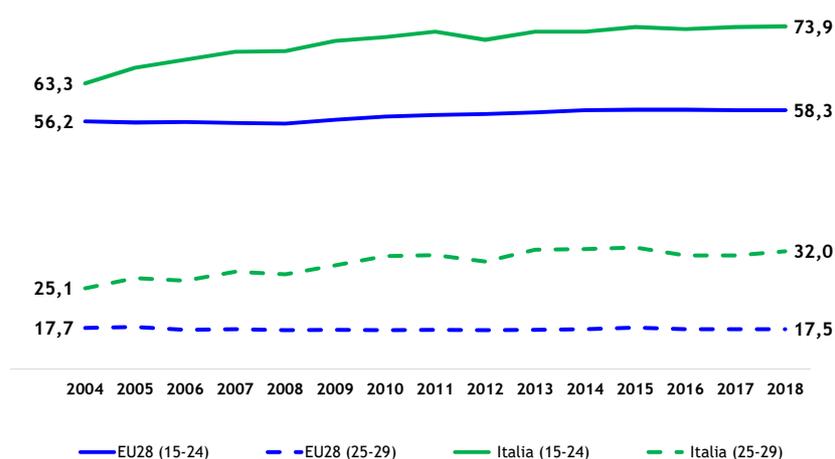
meccanismi quanti non hanno un'adeguata rete di relazioni (Mandrone, Landi, Marocco, & Radicchia, 2016). Il ricorso ai canali informali riguarda anche i laureati: questi ultimi li utilizzano generalmente dopo l'insuccesso di altre strategie di ricerca e si rivolgono alla propria rete di relazioni solo nel caso in cui quest'ultima sia di status elevato, verosimilmente perché più efficace per riuscire a centrare il proprio obiettivo professionale (Ghiselli & Pesenti, 2015). È però vero che le persone con livelli di istruzione più elevati, i più giovani e le donne ricorrono in maniera sistematicamente superiore a canali formali: la combinazione di queste tre caratteristiche concorre sia ad aumentare il livello del capitale umano occupato, sia a ridurre i divari di genere e di generazione (Istat, 2018b).

1.3 Lontano dal mercato del lavoro: gli inattivi

Le difficoltà sperimentate nel reperimento di un lavoro, come ci si può attendere, determinano molto spesso effetti di scoraggiamento, che allontanano dal mercato del lavoro parte di quanti sarebbero invece disponibili ad entrarvi. Non è un caso infatti, che i livelli di inattività registrati dal nostro Paese siano sensibilmente più alti rispetto a quelli degli altri Paesi membri della EU. Questo è vero sia per il complesso della popolazione (nel 2018 gli inattivi rappresentavano nel nostro Paese il 34,4% rispetto al 26,3% dell'EU28) sia, e soprattutto, per i più giovani. Nel 2018, infatti, il 73,9% dei giovani in età 15-24 risulta inattiva, rispetto a una media europea del 58,3%. Tra i 25-29enni, anche se su livelli differenti, il divario resta rilevante: gli inattivi rappresentano, infatti, rispettivamente il 32,0 e il 17,5% (Figura 1.9).

I giovani italiani si collocano al di fuori del mercato del lavoro non tanto perché impegnati in percorsi formativi ma soprattutto perché, sfiduciati, ritengono non vi siano opportunità di lavoro. Nella fascia di età 15-29 anni, infatti, dichiara di non cercare lavoro per motivi di studio o formazione il 78,6% dei giovani italiani, in linea con la media europea (79,1%); ritiene, di contro, che non vi siano opportunità lavorative il 4,7%, rispetto all'1,6% dei Paesi EU28.

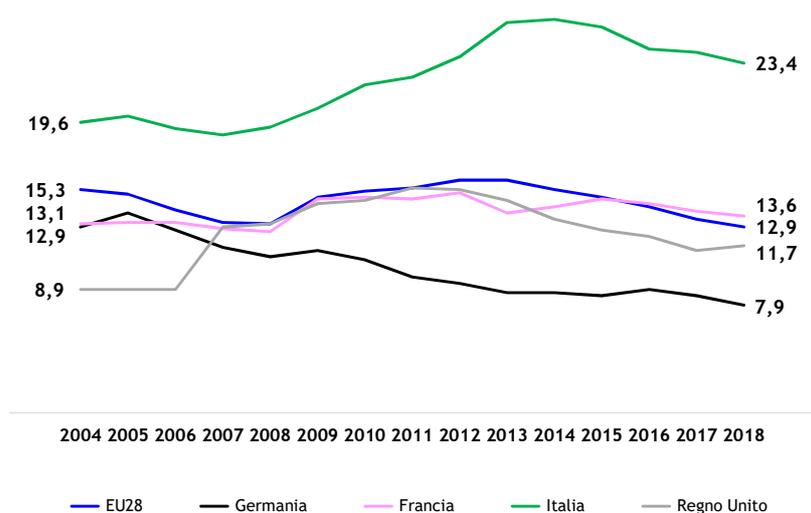
Figura 1.9 Tasso di inattività dei 15-24enni e 25-29enni in alcuni Paesi europei. Anni 2004-2018 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat.

Diventa allora evidente come il fenomeno dei NEET (*Not in Education, Employment or Training*), 15-29enni che non studiano, non sono impegnati in percorsi formativi e non lavorano, sia particolarmente rilevante nel nostro Paese. E che sia anch'esso un fenomeno da monitorare con attenzione, dal momento che un prolungato allontanamento dalla formazione e dal lavoro rischia, in particolare per i giovani, di avere conseguenze nel lungo periodo, rendendo sempre più difficoltoso un rientro nel sistema formativo e nel mercato del lavoro. In Italia, nel 2018, quasi un giovane su quattro rientra tra i NEET (Eurostat, 2019e): tale valore risulta in calo rispetto al 2014 (dal 26,2 al 23,4%), ma resta comunque ancora più alto della media europea (UE28 12,9%) e profondamente differenziato a livello territoriale (Istat, 2019e). Se al Nord il 15,6% dei 15-29enni rientra nell'area dei NEET, al Sud e nelle Isole il valore è più che raddoppiato (33,8%). Tra l'altro, i dati di fonte internazionale più recenti a disposizione (Eurostat, 2019e) mostrano che dal 2007 al 2014 i NEET in Italia sono costantemente aumentati (dal 18,8 al 26,2%), più di quanto si sia registrato a livello europeo (dal 13,2 al 15,3%; Figura 1.10).

Figura 1.10 NEET di 15-29 anni in alcuni Paesi europei. Anni 2004-2018 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat.

1.4 Vantaggi legati al possesso di titoli di studio più elevati

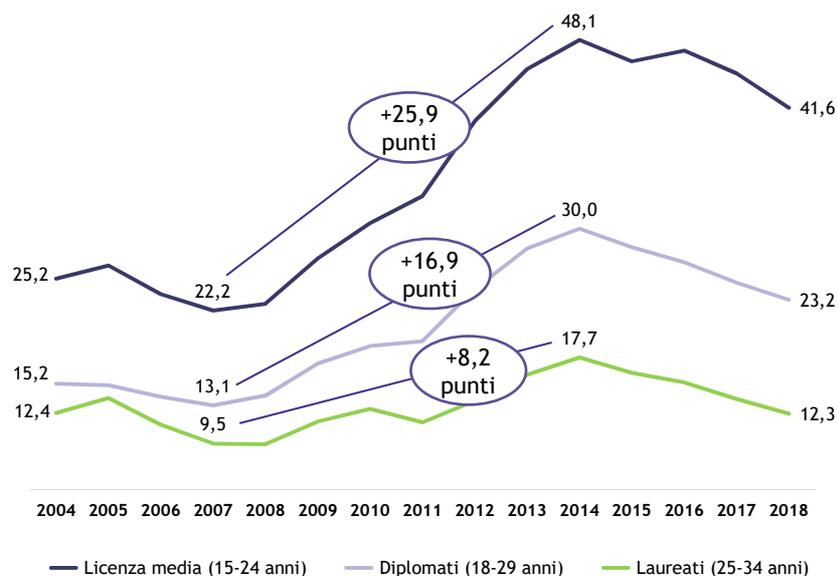
All'aumentare del livello del titolo di studio posseduto diminuisce il rischio di restare intrappolati nella disoccupazione, anche perché, generalmente, i laureati sono in grado di reagire meglio ai mutamenti del mercato del lavoro, disponendo di strumenti culturali e professionali più adeguati. Possono quindi contare su maggiori *chance* occupazionali rispetto ai diplomati di scuola secondaria di secondo grado e a quanti terminano la propria formazione acquisendo solo un titolo di scuola dell'obbligo. Il premio occupazionale generato dal possesso di un titolo di studio più elevato è riscontrabile innanzitutto nell'intero arco della vita lavorativa. E, ancor più, nei periodi di crisi: tra il 2007 e il 2014, in Italia, tra i 15-74enni, il tasso di disoccupazione è aumentato di 3,5 punti percentuali tra i laureati, di 6,3 punti tra i diplomati e di 8,9 punti tra quanti sono in possesso di un titolo di

licenza media. Negli ultimi quattro anni i segnali di miglioramento sono intervenuti senza particolari distinzioni per titolo di studio: nel 2018, per la medesima fascia di età, il tasso di disoccupazione è del 5,9% per i laureati, del 10,1% per i diplomati, del 14,2% per chi è possesso di un titolo di licenza media (Istat, 2019d).

Ma il premio occupazionale si realizza, in misura ancora più rilevante, nei primi anni successivi al completamento del ciclo di formazione. In quest'ultimo caso è però necessario operare un confronto rigoroso, a parità, quindi, di periodo di permanenza sul mercato del lavoro. Ciò per evitare confronti impropri, che pongono laureati e diplomati di scuola secondaria di secondo grado a confronto a parità di fascia di età, senza considerare che il ciclo formativo si è ovviamente concluso in momenti diversi. Nel periodo 2007-2014, quindi, tra i giovani di 15-24 anni in possesso di un titolo di scuola dell'obbligo il tasso di disoccupazione è salito di ben 25,9 punti percentuali, passando dal 22,2 al 48,1% (Figura 1.11). Tra i diplomati di età 18-29 anni l'incremento è stato pari a 16,9 punti, dal 13,1 al 30,0%. Tra i laureati di età 25-34 anni, invece, si è registrato un aumento di 8,2 punti, dal 9,5 al 17,7%. A partire dal 2015 si sono registrati segnali di miglioramento, che risultano confermati anche nel 2018 e che figurano appannaggio, in particolare, di quanti sono in possesso di titoli di studio più elevati: negli ultimi quattro anni, il tasso di disoccupazione è calato dal 48,1 al 41,6% per i giovani con licenza media, dal 30,0 al 23,2% per i diplomati di scuola secondaria di secondo grado, dal 17,7 al 12,3% per i laureati.

Il quadro delineato fino ad ora risulta confermato, nelle sue tendenze, anche articolando l'analisi per ripartizione territoriale e genere. Si evidenziano tuttavia gli storici e noti divari che vedono penalizzate, in particolare, le aree meridionali e le donne.

Figura 1.11 Tasso di disoccupazione dei 15-24enni con licenza media, dei 18-29enni con diploma e dei 25-34enni con laurea in Italia. Anni 2004-2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat (I.Stat).

Il conseguimento di un titolo di studio più elevato, oltre ad aumentare le *chance* occupazionali, innalza anche le retribuzioni (OECD, 2018). Il confronto realizzato lungo un ampio arco della vita lavorativa (25-64 anni) mostra che, posta pari a 100 la retribuzione di un diplomato italiano di scuola secondaria di secondo grado, in media un laureato percepisce 138,5, mentre un adulto in possesso di un titolo inferiore al diploma “solo” 77,8. Certo, il premio salariale della laurea rispetto al diploma, in Italia, non è elevato come in altri Paesi europei (150,9 per l’EU22, 169,1 per la Germania e 149,5 per la Gran Bretagna), ma è comunque apprezzabile e significativo e, peraltro, simile a quello rilevato in Francia, pari a 154,8.

Si tratta, però, di un risultato che si raggiunge dopo diversi anni dal conseguimento del titolo. I dati più recenti a disposizione (OECD, 2018), riferiti al 2016, evidenziano che, tra i lavoratori italiani più giovani (25-34 anni), la laurea consente solo un primo e parziale

differenziale retributivo: posta uguale a 100 la retribuzione di un diplomato, il giovane laureato può vantare una retribuzione pari a 112,7. Il confronto su scala europea evidenzia che, in media, un giovane laureato europeo si colloca ad un livello pari a 133,4, valore ancora più elevato in Germania e in Francia (rispettivamente 144,0 e 151,6).

Posto che, come si è appena visto, laurearsi conviene, è auspicabile che nel nostro Paese venga ulteriormente incrementato il premio salariale legato al possesso di un titolo universitario, così da renderlo più appetibile su scala europea e, conseguentemente, arginare il fenomeno dell'emigrazione dei laureati (Antonelli, Binassi, Guidetti, & Pedrini, 2016). Infatti, la retribuzione annua lorda dei laureati italiani occupati risulta poco distante dalla media europea, sia nel settore pubblico sia in quello privato; addirittura, tra i laureati di primo livello la retribuzione annua risulta più bassa della media europea (Eurostat, 2018). E si tenga in considerazione che si sta facendo riferimento alle retribuzioni lorde: il confronto risulterebbe ancora meno gratificante nel caso di stipendi netti. È ovvio poi che su tale risultato incidono numerosi fattori, come la composizione per età e titolo di studio dei lavoratori.

1.5 Ruolo chiave dell'innovazione e della sua diffusione

Le differenze tra i Paesi europei, in termini di capacità innovativa, sono strettamente correlate alla spesa pubblica in Ricerca e Sviluppo (R&S). Secondo il World Economic Forum (World Economic Forum, 2018) l'Italia è al 31° posto, su scala mondiale, per capacità innovativa; la Germania è al 3° posto, la Gran Bretagna all'8°, la Francia al 17°.

Di seguito si prenderanno in esame alcuni elementi su cui occorrerebbe al più presto puntare il riflettore, al fine di ricollocare il nostro Paese in un ruolo di maggiore rilevanza sul piano internazionale, in particolare in questo momento storico che vede il *Piano Nazionale Industria 4.0* al centro delle riflessioni politiche (Ministero dello sviluppo economico, 2017).

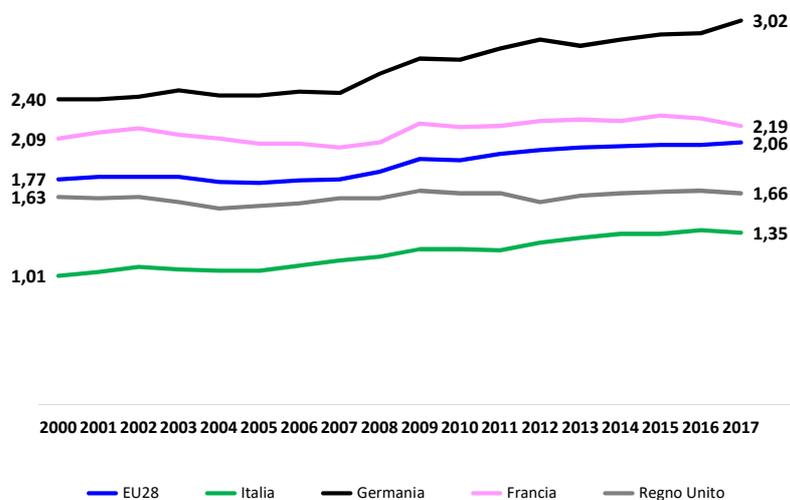
1.5.1 Investimenti in Ricerca e Sviluppo

Nella seconda metà del 2017 il *Piano Nazionale Industria 4.0* ha vissuto l'avvio della sua seconda fase, denominata *Impresa 4.0*, che prevede, per il periodo 2017-2020, un'azione di intervento più ampia, dedicata all'intera organizzazione aziendale. Tra i temi centrali affrontati dal Piano, le competenze e la formazione necessarie per affrontare le nuove sfide già in atto, tra cui intelligenza artificiale e robotica. Anche perché, in termini di competenze digitali, resta "urgente per le aziende italiane la necessità di rafforzare tutti gli ambiti tecnologici toccati dal paradigma" (Anitec-Assinform, 2018), ovvero dall'Industria 4.0. Alla luce degli obiettivi di intervento, che coinvolgono anche gli investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione, è interessante analizzare le più recenti tendenze vissute dal nostro Paese.

Gli investimenti italiani risultano relativamente più orientati verso la componente materiale rispetto a quella immateriale; quest'ultima, che include anche le spese in Ricerca e Sviluppo (R&S), è essenziale nella dinamica della produttività, nella capacità competitiva e nel potenziale di crescita del nostro sistema produttivo (Istat, 2018b). Seppure nel nostro Paese il volume degli investimenti immateriali sia cresciuto, nonostante la crisi (Istat, 2018a), i dati sull'andamento della spesa in R&S evidenziano il sotto-investimento dell'intero settore (spesa pubblica e privata complessivamente considerate). La proporzione di prodotto interno lordo ad essa dedicata mostra che la distanza tra il nostro Paese e i partner europei è ancora significativa (Figura 1.12): tra il 2000 e il 2017 la quota di investimenti è infatti aumentata dall'1,01 all'1,35%, mentre per il complesso dei Paesi europei (EU28), si è passati dall'1,77 al 2,06% (Eurostat, 2019f). L'obiettivo nazionale fissato per il 2020 (1,53%) è quindi ancora lontano, ma lo è ancor di più da quello europeo (3,0%).

Ma risultano sotto-finanziati anche gli investimenti privati in R&S, che dovrebbero invece rappresentare un volano per la crescita delle imprese e una determinante del consolidamento strutturale: in Italia, posto a 100 il complesso degli investimenti in R&S stanziati nel corso del 2017, le imprese private hanno contribuito per il 61,5%, rispetto al 66,0% della media EU28. In Germania le imprese hanno partecipato per il 69,2%, in Gran Bretagna per il 67,5 e in Francia per il 64,8 (Eurostat, 2019g). Purtroppo la documentazione statistica disponibile non consente ancora valutazioni circa l'effetto delle azioni previste dal *Piano Impresa 4.0* sull'aumento della spesa delle imprese. Secondo le stime del Governo si prevede infatti un incremento di 10 miliardi di Euro di investimenti privati e di 11 miliardi di Euro di spesa privata per ricerca, sviluppo e innovazione (Ministero dello sviluppo economico, 2017).

Figura 1.12 Spesa per Ricerca e Sviluppo in alcuni Paesi europei. Anni 2000-2017 (valori percentuali rispetto al PIL)



Fonte: Eurostat.

Spostando l'attenzione sulla diffusione brevettuale, anch'esso indice di capacità innovativa, si conferma la posizione del nostro Paese nel confronto europeo. Nel 2017, i brevetti per milione di

abitanti sono 68 rispetto ai 107 della media europea EU28; in Germania sono 229, in Francia 142, in Gran Bretagna 83 (Eurostat, 2019h). “I brevetti da richiedenti italiani sono relativamente più rappresentati rispetto alla media Ue per le invenzioni relative ai settori industriali in cui è più forte la specializzazione produttiva nazionale” (Istat, 2018a).

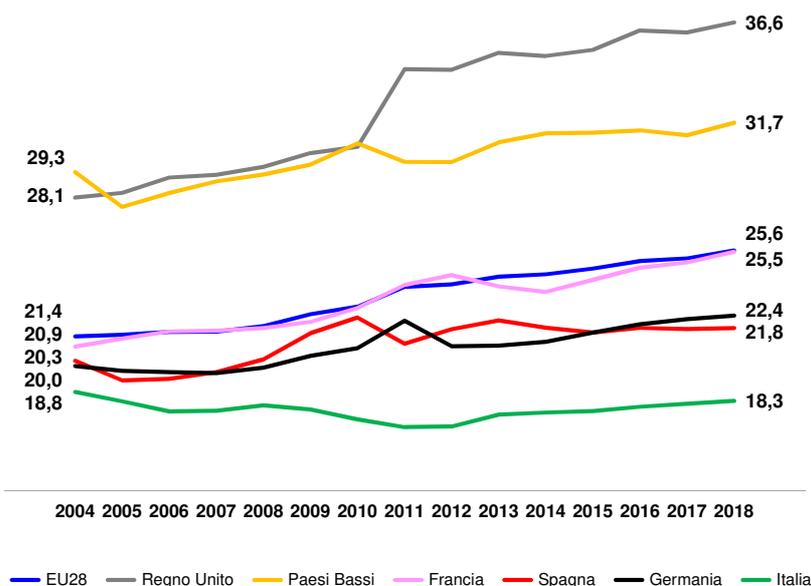
1.5.2 Professioni a elevata specializzazione e imprenditorialità

La quota di occupati nelle professioni ad elevata specializzazione¹ conferma un timido miglioramento per il nostro Paese iniziato nel 2013. Si tratta di un segnale positivo, dato che l’occupazione nelle professioni a più alta qualificazione è in generale positivamente correlata a innovazione, internazionalizzazione e investimenti. Anche perché “la qualità del personale impiegato costituisce un volano fondamentale per sfruttare i nuovi fattori di competitività delle economie avanzate: il progresso tecnologico, la crescente digitalizzazione dei processi produttivi, la necessità di coordinamento lungo le filiere produttive richiedono una forza lavoro in grado di gestire l’innovazione e la complessità” (Istat, 2019b).

In Italia (Figura 1.13) la quota di professionisti ad elevata specializzazione è aumentata, seppure di poco, tra il 2012 e il 2018 (dal 17,1 al 18,3%), invertendo così la tendenza alla riduzione riscontrata tra il 2004, quindi ben prima dell’avvento della crisi economica, e il 2012 (dal 18,8 al citato 17,1%). Anche in questo caso, dato che ciascun Paese membro ha attuato strategie differenti, siamo ancora apprezzabilmente distanti (7,3 punti per l’anno più recente) dalla media europea a 28 Paesi. “All’Italia manca occupazione nei settori a elevata concentrazione di lavoro qualificato e nel terziario, prevalentemente pubblico”. È qui solo il caso di accennare che si tratta di posti di lavoro per i quali è generalmente richiesto un titolo di studio elevato (Istat, 2019b).

¹ Secondo la classificazione internazionale delle professioni si tratta di “managers” e “professionals”, che includono legislatori, imprenditori, alta dirigenza e professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Cfr. www.istat.it/it/archivio/18132.

Figura 1.13 Occupati nelle professioni ad elevata specializzazione in alcuni Paesi europei. Anni 2004-2018 (valori percentuali)



Nota: comprende legislatori, imprenditori e alta dirigenza; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.

Fonte: elaborazioni di AlmaLaurea su documentazione Eurostat.

Il tema dell'imprenditorialità, in questo contesto, sta assumendo negli ultimi anni un ruolo sempre più rilevante, in particolare nelle università italiane, anche mediante l'organizzazione di corsi volti a trasmettere competenze di natura auto-imprenditoriale e a stimolare l'avvio di start-up (Fondazione CRUI - Osservatorio Università-Imprese, 2016).

“La creazione d'impresa e la crescita dimensionale delle imprese esistenti sono fattori fondamentali per lo sviluppo e la trasformazione dell'economia, così come le caratteristiche degli imprenditori sono un elemento sostanziale di questi processi”. Nel 2015, nel nostro Paese sono nati circa 166 mila nuovi imprenditori (sempre più donne e laureati), il cui livello di istruzione è positivamente correlato al livello tecnologico delle imprese (Istat, 2018a). Interessante, al riguardo,

evidenziare che in molti contesti, come ad esempio nel caso delle microimprese operanti nei settori manifatturieri, la più giovane età degli imprenditori migliora la *performance* occupazionale, in termini di capacità di creazione di posti di lavoro. In queste realtà, la più giovane età degli imprenditori gioca un ruolo rilevante, perché è associata a caratteristiche personali quali creatività e innovazione (Istat, 2017).

Proprio per queste ragioni, sarebbe proficuo per l'intero sistema Paese rafforzare la "cultura" dell'imprenditorialità, in particolare tra i laureati (Fini, Meoli, Sobrero, Ghiselli, & Ferrante, 2016). Anche perché uno studio (Michelacci & Schivardi, 2015) condotto negli Stati Uniti evidenzia che il rendimento formativo è particolarmente rilevante tra i laureati (e, soprattutto, tra i dottori di ricerca) imprenditori.

1.5.3 Capitale umano e *life-long learning*

Sul tema dell'importanza di investimenti in capitale umano, e sul ritardo storico che il nostro Paese vive nel confronto internazionale, si rimanda all'ultimo Rapporto sul Profilo dei Laureati: qui si accenna solo brevemente al fatto che, tra i 25-34enni italiani, solo il 26,8% è in possesso di un titolo terziario, mentre la media OECD è al 43,7% (AlmaLaurea, 2019).

Peraltro, l'istruzione di imprenditori e dipendenti risulta avere un riflesso importante su diverse variabili di *performance* dell'impresa: produttività del lavoro, sopravvivenza della stessa, dinamica del valore aggiunto, diffusione degli strumenti informatici (Istat, 2018a). A tal proposito, il livello di istruzione degli occupati classificati come manager (legislatori, imprenditori e alta dirigenza) nel nostro Paese è aumentato negli ultimi anni ma il differenziale rispetto agli altri Paesi europei è ancora oggi troppo elevato (Eurostat, 2019i). Nel 2018, il 26,5% dei manager italiani è in possesso di un titolo di istruzione terziario (nel 2006 era il 14,5%), mentre il 26,7% è in possesso di un titolo di scuola dell'obbligo (nel 2006 era il 39,2%). La media europea (EU28) ci restituisce un quadro molto diverso: ben il 58,2% dei manager risulta laureato e solo l'8,9% ha un titolo di istruzione obbligatoria.

Per essere davvero innovativo, un Paese deve saper generare un contesto che promuova la creatività e l'imprenditorialità, anche mediante la modernizzazione del quadro educativo (World Economic Forum, 2016): sviluppo di competenze trasversali, ma anche *life-long learning* sono solo alcuni degli elementi chiave tramite cui raggiungere questo obiettivo.

Nel 2018, nel nostro Paese, l'8,1% dei 25-64enni ha dichiarato di aver partecipato ad attività formative o educative. La media EU28 non è poi così distante, 11,1%, anche se Francia e Gran Bretagna si attestano su valori più elevati, 18,6% e 14,6%; la Germania, invece, appare, da questo punto di vista, simile alla nostra realtà (8,2%) (Eurostat, 2019l). La partecipazione a corsi di formazione è più accentuata, come ci si poteva attendere, nelle fasce di popolazione più giovane. È così che, tra i 45-54enni, solo il 6,5% degli italiani partecipa ad attività formative, rispetto al 9,3% della media EU28, il 17,0% della Francia, il 13,8% della Gran Bretagna e il 5,2% della Germania. Su tali risultati incide anche la composizione per dimensione delle imprese, dal momento che in Italia si riscontra una minore propensione alla formazione presso le aziende più piccole (Istat, 2018a).

Innovazione, investimenti in R&S e in capitale umano, *life-long learning* devono quindi rappresentare i nuovi quattro punti cardinali verso cui indirizzare le politiche attive del nuovo millennio.

