

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

## CAPITOLO 1





## 1. Contesto di riferimento

### SINTESI



Nell'arco dei primi mesi del 2020 la crisi pandemica ha modificato radicalmente, su scala mondiale, il contesto di

riferimento e le prospettive delle economie e dei mercati del lavoro. Questo fatto pone un quesito rilevante per quanto riguarda il Rapporto sulla Condizione occupazionale e il relativo Rapporto sul Profilo dei Laureati, che presentano dati che si arrestano all'anno 2019. Si tratta forse di informazioni ormai obsolete? Due ragioni sostanziali portano a sostenere che questo non è vero. In primo luogo, la situazione che abbiamo di fronte in Italia è il risultato cumulativo di una sequenza di crisi avviatasi da circa un trentennio (Antonelli, 2020). Un'analisi in grado di cogliere l'evoluzione strutturale dei mercati del lavoro in cui si cimentano i laureati richiede pertanto la capacità di tener conto delle tendenze e delle sedimentazioni innescate da almeno quattro ondate di crisi e trasformazioni che si sono venute intersecando e cumulando. Tre hanno profondamente lacerato il quadro macroeconomico e riguardano: il declino dell'economia italiana che persiste dall'inizio degli anni '90 del secolo scorso; la crisi globale iniziata a metà del 2007; la crisi da pandemia iniziata nei primi mesi del 2020. La quarta crisi è partita da fondamenta microeconomiche e riguarda i processi di trasformazione del lavoro in atto su scala globale almeno dall'inizio degli anni '90 del secolo scorso. Dunque, l'analisi sulla situazione nel 2020 e sulla sua evoluzione negli anni a venire non può prescindere da un suo forte raccordo con le dinamiche che l'hanno preceduta. In secondo luogo, la crisi pandemica, cumulata con le crisi precedenti, evidenzia ancora una volta la carenza di

investimenti nei tre capitali notevoli dello sviluppo sostenibile: il capitale umano, il capitale sociale e il capitale naturale e ambientale. Ma, al fine di valutare le principali criticità di tale crisi e le opportunità che essa offre, occorre disporre di una base di informazioni solida. In altri termini, occorre fare il punto sulla situazione a fine 2019 e descrivere l'evoluzione che l'ha determinata. In questo senso i Rapporti di AlmaLaurea offrono un contributo rilevante per chiunque intenda comprendere come si possa ripartire investendo sui tre capitali summenzionati.

Con tali necessarie premesse, i dati di contesto evidenziano che il Prodotto Interno Lordo (PIL), nel 2019, è aumentato dello 0,3% rispetto all'anno precedente (Istat, 2020a); il valore del PIL resta ancora inferiore (del 4,0%) a quello massimo rilevato nel 2007 (Istat, 2020b). Inoltre, le stime provvisorie sul primo trimestre del 2020 segnalano una contrazione del 4,7% del PIL rispetto al trimestre precedente e del 4,8% in termini tendenziali (Istat, 2020c). Su questo risultato incidono le misure imposte dal *lockdown*, che hanno condizionato la produzione industriale, gli scambi con l'estero e le vendite al dettaglio (Istat, 2020d), solo per citare alcuni esempi. Parallelamente, i dati più recenti sull'andamento dell'occupazione (relativi ad aprile 2020) intercettano solo parzialmente gli effetti dell'epidemia e mostrano, rispetto al mese precedente, una marcata diminuzione dell'occupazione, un ulteriore calo delle persone non occupate in cerca di lavoro (già registrato a marzo) e un'ulteriore crescita dell'inattività; questi risultati sono peraltro anche il frutto degli interventi del governo a sostegno dell'occupazione (Istat, 2020e).

In questo contesto, il Rapporto fornisce un quadro completo degli indicatori relativi al mercato del lavoro del 2019, in modo tale da consentire confronti internazionali e raccordarsi all'indagine svolta da AlmaLaurea nel corso del 2019. Nel corso del 2019, il tendenziale aumento del tasso di occupazione si è associato a una lieve contrazione del tasso di disoccupazione. Dal 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, caratterizzati soprattutto da un calo dell'industria e da un aumento dei servizi.

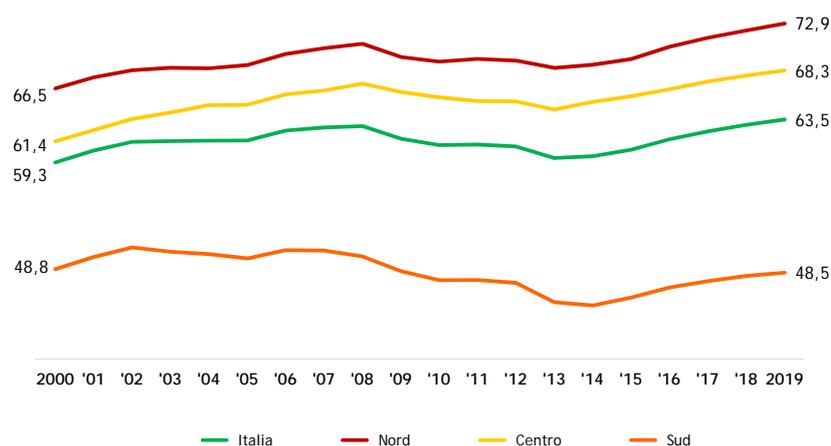
## APPROFONDIMENTI E ANALISI

### 1.1 Andamento dell'occupazione

Tra il 2008 e il 2014 il nostro Paese ha attraversato la crisi più profonda della storia post-unitaria e la successiva ripresa, tutto sommato modesta e parziale, non è stata in grado di cancellarne completamente gli effetti. “La crisi ha ampliato i divari territoriali e influenzato la disponibilità di risorse, i comportamenti e i risultati” (Istat, 2020b). I dati Istat relativi al tasso di occupazione mostrano, dopo i valori minimi rilevati nel 2013, un tendenziale miglioramento (Istat, 2020f). Il 2019 si è chiuso registrando, nella fascia di età 20-64 anni, un tasso di occupazione pari al 63,5% (Figura 1.1): un valore che risulta in aumento di 0,5 punti percentuali rispetto al 2018 (+3,0 punti rispetto al 2015) e superiore ai livelli registrati negli anni immediatamente precedenti la crisi economica (Istat, 2019a). Restiamo 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, 2020g), è rilevato 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 18,5 punti percentuali di distacco. A tale riguardo è interessante evidenziare come nel Mezzogiorno si stia assistendo a una contrazione della popolazione in età lavorativa, associata ai noti fenomeni di migrazione dei giovani, in particolare più istruiti, verso le aree settentrionali o verso l'estero (Istat, 2020g).

Figura 1.1 Tasso di occupazione dei 20-64enni in Italia e nelle sue ripartizioni geografiche. Anni 2000-2019 (valori percentuali)



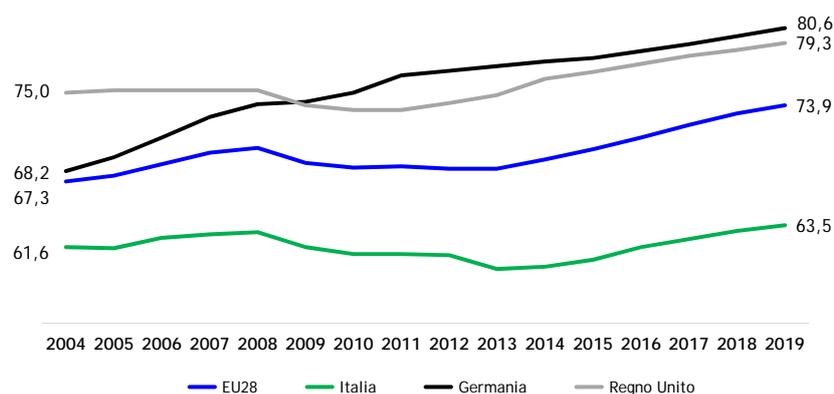
Fonte: Istat (I.Stat).

Il confronto su scala europea consente di porre l'accento su due elementi di fondamentale importanza (Figura 1.2). Da un lato, si colloca lo storico scarto, in termini di prospettive occupazionali, rilevato tra l'Italia e i partner europei. Dall'altro, si evidenzia 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, con un tasso di occupazione del 77%, mentre la Francia è a 3,4 punti di distanza dal target, del 75%, coincidente con quello fissato in sede europea (Eurostat, 2020a). Le differenze rispetto alla media europea sono peraltro più accentuate se si concentra l'attenzione sulle donne e sui giovani (Istat, 2020g). "La differenza di tonicità del mercato del lavoro italiano rispetto a quello europeo è confermata anche dai dati sulla mancata partecipazione al mercato del lavoro che, oltre i disoccupati, includono anche le cosiddette forze di lavoro potenziali, cioè coloro che non sono alla ricerca di un lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare" (Istat, 2019b).

Un ulteriore aspetto su cui vale la pena di concentrare l'attenzione è rappresentato dalla quota di occupati a tempo parziale.

Tale forma lavorativa può rappresentare un'opportunità, in particolare per le donne, che in tal modo riescono meglio a conciliare esigenze familiari e lavorative. Il nostro Paese, nel 2019, evidenzia una quota di occupati part-time pari al 18,7%, un valore in linea con la media europea (18,5%): più nel dettaglio, è impegnato in attività a tempo parziale il 32,9% delle donne, rispetto all'8,1% degli uomini (Eurostat, 2020b). 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. Si tratta di un indicatore interessante da monitorare, perché fornisce informazioni utili sulle difficoltà incontrate dall'offerta di lavoro. Il 65,8% dei lavoratori italiani part-time è "involontario" (rispetto alla media europea pari al 23,6%). Tra gli uomini italiani tale quota sale al 79,7% mentre tra le donne scende al 61,2% (Eurostat, 2020c). Negli ultimi vent'anni, il numero di lavoratori a tempo parziale è aumentato nel nostro Paese in misura più consistente di quanto si sia osservato per l'aumento dell'occupazione nel suo complesso, con un andamento che pare strettamente legato alle fasi del ciclo economico (Istat, 2020g). A ciò si affianca, negli ultimi anni, anche un aumento del lavoro part-time "involontario". I settori dei servizi alle famiglie e degli alberghi e ristorazione sono caratterizzati da quote di part-time e di part-time involontario più alte della media, insieme agli occupati in professioni non qualificate e agli atipici (Istat, 2020g).

Figura 1.2 Tasso di occupazione dei 20-64enni in alcuni Paesi europei.  
Anni 2004-2019 (valori percentuali)



Nota: per la Francia i dati non sono riportati perché disponibili solo a partire dal 2014; nel 2019 il tasso di occupazione è del 71,6% (nel 2014 era pari al 69,2%).

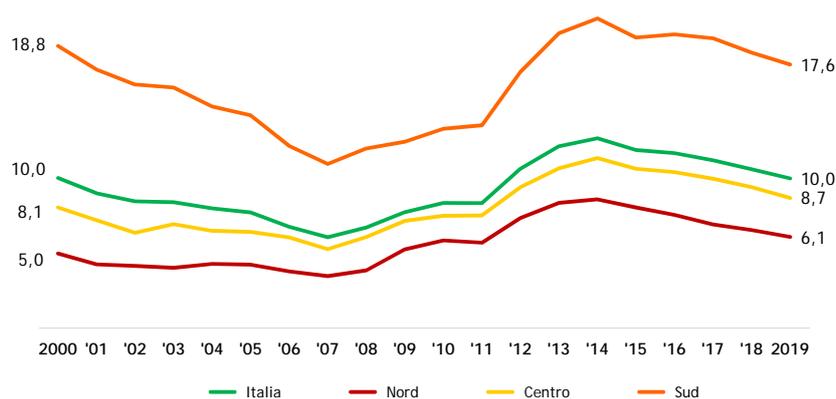
Fonte: Eurostat.

Vi è un ulteriore elemento che è opportuno tenere in considerazione: la sicurezza di mantenere il proprio posto di lavoro. Si tratta di una stima dell'eventuale perdita di reddito che avverrebbe in caso di disoccupazione e tiene in considerazione tre fattori: la probabilità di perdere il proprio posto di lavoro, la durata del periodo di disoccupazione e l'ammontare dei sussidi pubblici su cui si potrebbe contare. In Italia, in caso di disoccupazione, i lavoratori sarebbero soggetti a una perdita di reddito del 12,3%, rispetto al 7,0% della media OECD (OECD, 2020).

## 1.2 Andamento della disoccupazione

Il quadro di sintesi riguardante il nostro Paese risulta sostanzialmente confermato anche prendendo in esame il tasso di disoccupazione (Istat, 2020h): il 2019 si è chiuso con un tasso di disoccupazione del 10,0% (Figura 1.3). Per il quinto anno consecutivo il nostro Paese ha registrato una contrazione del tasso di disoccupazione (-2,7 punti percentuali rispetto al 2014). Si mantengono rilevanti i divari territoriali: nel 2019 il tasso di disoccupazione è risultato pari al 6,1% al Nord, circa un terzo di quanto registrato nel Mezzogiorno (17,6%).

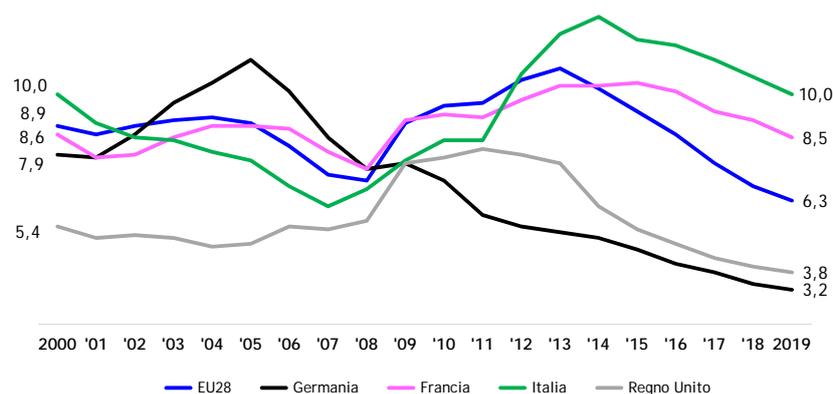
Figura 1.3 Tasso di disoccupazione dei 15enni e più in Italia e nelle sue ripartizioni geografiche. Anni 2000-2019 (valori percentuali)



Fonte: Istat (I.Stat).

Tuttavia, i segnali di timido miglioramento sperimentati nell'ultimo quinquennio non consentono ancora all'Italia di convergere verso la media europea. Infatti, anche se il tasso di disoccupazione in Europa (EU28) è aumentato durante la crisi, non ha registrato un aumento simile a quello che ha contraddistinto il nostro Paese (Figura 1.4). Inoltre, i miglioramenti che in Italia sono verificati solo negli ultimi cinque 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 2000-2019 (valori percentuali)

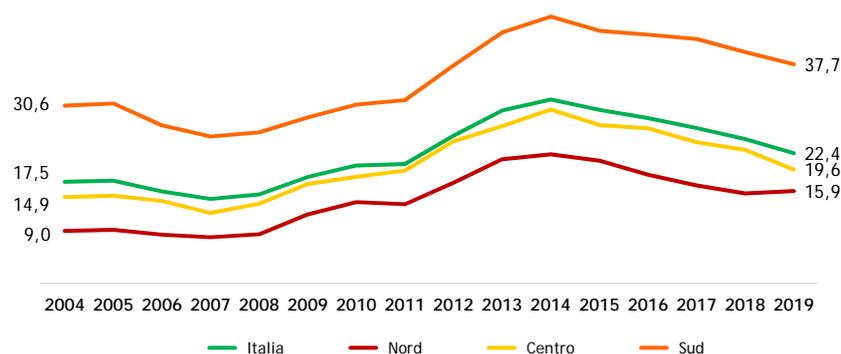


Fonte: Eurostat.

### 1.2.1 Disoccupazione giovanile

Come è noto (Istat, 2020h), 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 2019 il 22,4%, rispetto al 10,0% registrato per il complesso delle forze di lavoro: un valore più che doppio. Il tasso di disoccupazione giovanile, in calo di 2,4 punti percentuali rispetto al 2018 (-9,2 punti rispetto al valore massimo raggiunto nel 2014), conferma una distribuzione assai differenziata a livello territoriale: nel passaggio dal Nord al Sud del Paese, infatti, il tasso di disoccupazione giovanile lievita dal 15,9% al 37,7%, 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 2019, 6,1% e 17,6%, rispettivamente).

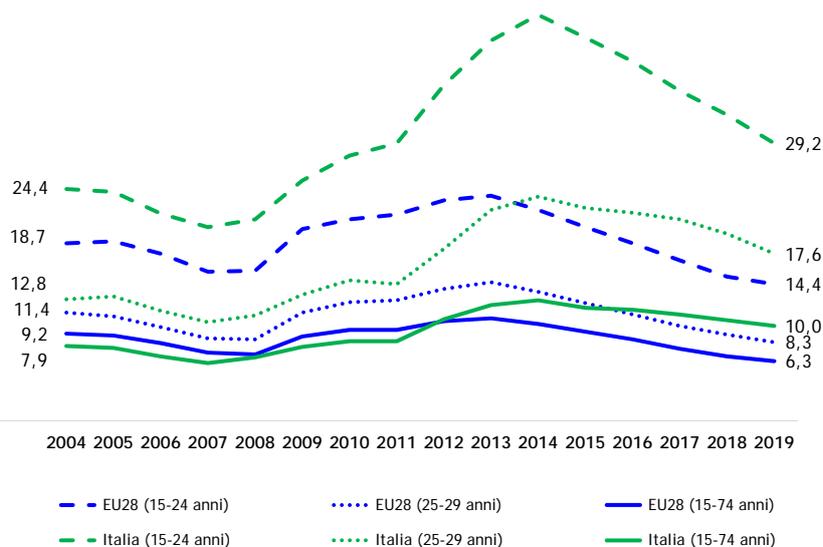
Figura 1.5 Tasso di disoccupazione giovanile dei 15-29enni in Italia e nelle sue ripartizioni geografiche. Anni 2004-2019 (valori percentuali)



Fonte: Istat (I.Stat).

Anche se negli ultimi anni si notano segnali di miglioramento, la crisi ha lasciato anche in tal caso un segno profondo (Figura 1.6): tra il 2007 e il 2019 il tasso di disoccupazione, per i 15-24enni italiani, è aumentato fortemente passando dal 20,4 al 29,2%. Seppure su livelli decisamente inferiori, anche i 25-29enni italiani hanno registrato una forte crescita del tasso di disoccupazione, che è passato dal 10,4 al 17,6% nel periodo tra il 2007 e il 2019 (Eurostat, 2020d). 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 14,4%) sia tra i 25-29enni (dall'8,7 all'8,3%). Si conferma quindi che, come è stato 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. Su tale risultato pesa verosimilmente la quota di giovani senza esperienze lavorative, anche tra i giovani adulti: "non aver mai lavorato potrebbe comportare maggiori difficoltà di inserimento terminati gli studi" (Istat, 2020g).

Figura 1.6 Tasso di disoccupazione giovanile dei 15-24enni, 25-29enni e 15-74enni in Italia e in Unione europea (EU28). Anni 2004-2019 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat.

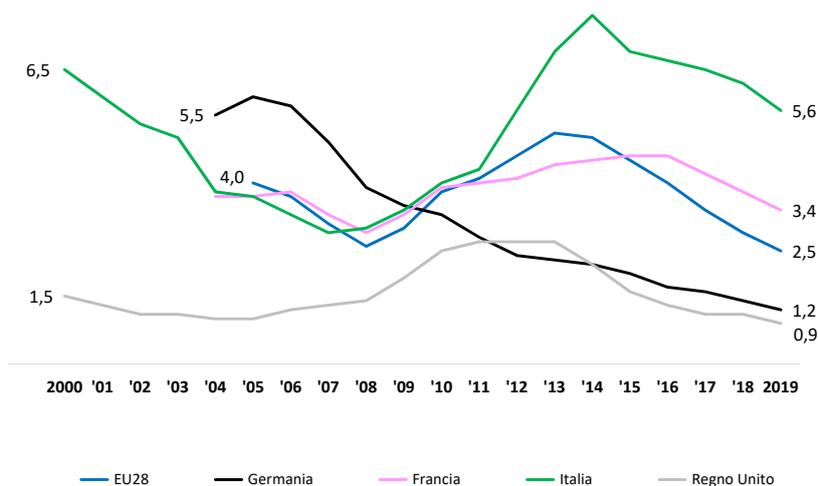
È qui solo il caso di accennare che la transizione alla vita adulta è una tappa fondamentale nel percorso (formativo, professionale e personale) degli individui. In Italia tale fase di transizione si sta spostando sempre più in avanti: i dati più recenti a disposizione (Istat, 2019c), riferiti al 2018, collocano l'uscita dalla famiglia di origine a 30,1 anni, un valore apprezzabilmente più alto rispetto alla media europea e simile a quelli rilevati per i Paesi del Mediterraneo. Su questo risultato incidono vari elementi, primo tra tutti l'innalzamento dei livelli di scolarità e, conseguentemente, degli anni dedicati alla formazione. Ma le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, complice anche la crisi economica, hanno contribuito a ritardare ulteriormente l'ingresso nella vita adulta: il raggiungimento dell'indipendenza economica è infatti *conditio sine qua non* per l'uscita dal contesto familiare di origine. Tutto ciò ha un riflesso evidente sui progetti di vita familiare e sulla scelta di avere figli: si

tratta inevitabilmente di fattori fortemente interconnessi, che caratterizzano il contesto sociale ed economico di un Paese.

### 1.2.2 Disoccupazione di lunga durata

La disoccupazione di lunga durata è un indicatore da monitorare con attenzione perché, oltre ad esercitare, potenzialmente, un effetto negativo sul senso di benessere e di autostima degli individui, può provocare una perdita delle competenze lavorative riducendo ulteriormente l'occupabilità (OECD, 2020). L'analisi del tasso di disoccupazione di lunga durata (ovvero disoccupazione superiore ai 12 mesi), pari nel 2019 al 5,6%, se, da un lato, conferma il miglioramento riscontrato in 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 2019 (l'Italia è a quota 3,7%; l'EU28 all'1,5%) 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 2000-2019 (valori percentuali sul complesso delle forze di lavoro)



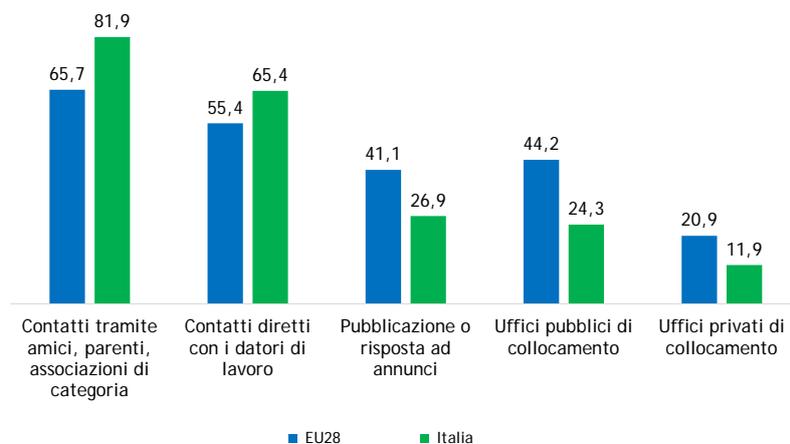
Fonte: Eurostat.

### 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, e come questi dipendano strettamente dal titolo di studio (Pintaldi e Pontecorvo, 2018). Nel 2019 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'81,9% dei disoccupati in Italia, rispetto al 65,7 della media europea (Figura 1.8). Altrettanto utilizzato è il canale diretto, ovvero senza intermediari, con il datore di lavoro, scelto dal 65,4% dei primi e dal 55,4% dei secondi. Entrambe le strategie di ricerca sono peraltro divenute più frequenti nell'ultimo decennio, complice anche la crisi economica. Meno utilizzati sono, 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 2019 (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 2017, è di 50,6 anni (solo il 2,8% dei dipendenti ha meno di 30 anni, il 16,4% ha invece oltre 60 anni). Età media che, oltre a risultare in aumento negli ultimi 14 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, 2019).

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

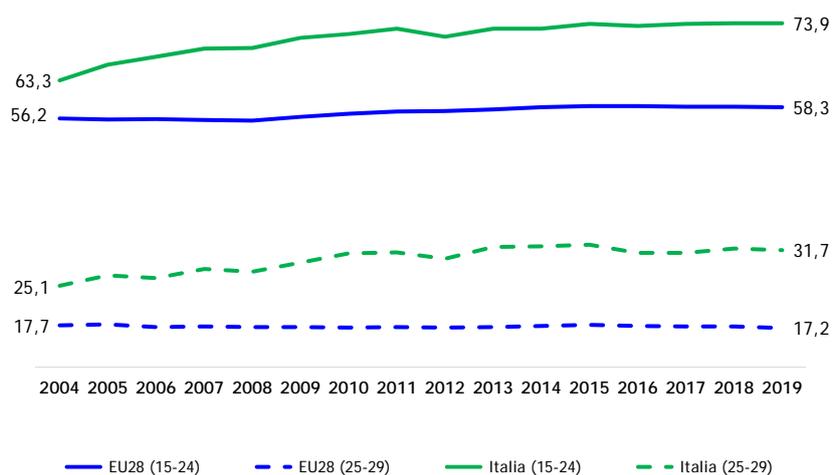
disparità nelle opportunità, perché di fatto restano esclusi da questi meccanismi quanti non hanno un'adeguata rete di relazioni (Mandrone et al., 2016). Il ricorso ai canali informali riguarda anche i laureati: questi ultimi li utilizzano generalmente dopo l'insuccesso di altre strategie di ricerca e si rivolgono alla propria rete di relazioni solo nel caso in cui questa sia di status elevato, verosimilmente perché più efficace per riuscire a centrare il proprio obiettivo professionale (Ghiselli e 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, 2018a).

### 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 (Eurostat, 2020e). Questo è vero sia per il complesso della popolazione (nel 2019 gli inattivi rappresentavano nel nostro Paese il 34,3% rispetto al 26,0% dell'EU28) sia, e soprattutto, per i più giovani. Nel 2019, 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 31,7% e il 17,2% (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 79,3% dei giovani italiani, in linea con la media europea (78,9%); ritiene, di contro, che non vi siano opportunità lavorative il 4,4%, rispetto all'1,5% dei Paesi EU28 (Eurostat, 2020f).

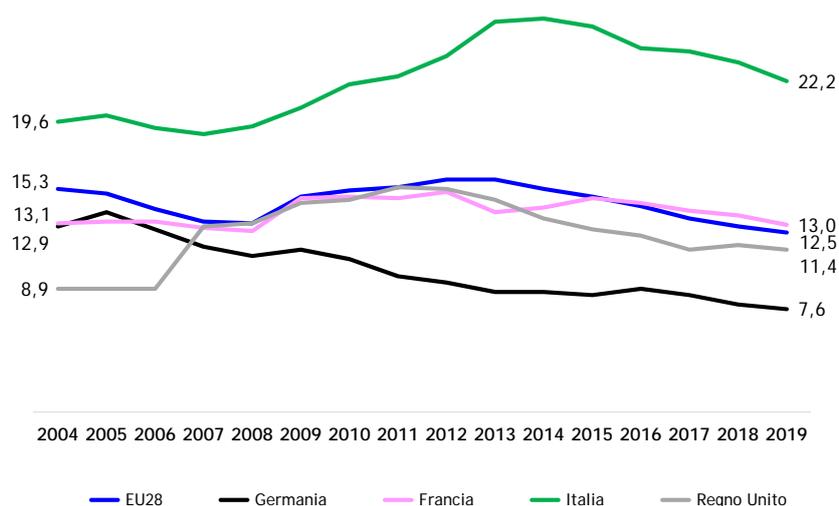
Figura 1.9 Tasso di inattività dei 15-24enni e 25-29enni in alcuni Paesi europei. Anni 2004-2019 (valori percentuali)



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 2019, quasi un giovane su quattro rientra tra i NEET (Eurostat, 2020g): tale valore risulta in calo rispetto al 2014 (dal 26,2 al 22,2%), ma resta comunque ancora più alto della media europea (UE28 12,5%) e profondamente differenziato a livello territoriale (Istat, 2020i). Se al Nord il 14,5% dei 15-29enni rientra nell'area dei NEET, al Sud e nelle Isole il valore è più che raddoppiato (33,0%). Tra l'altro, i dati di fonte internazionale più recenti a disposizione (Eurostat, 2020g) 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 2004-2019 (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 si riduce 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. Ciò tenuto anche conto del fatto che il diploma di scuola secondaria di secondo grado rappresenta, oggi, il titolo minimo per ottenere un lavoro in quasi tutti i Paesi OECD (OECD, 2020).

Il premio in termini di occupazione generato dal possesso di un titolo di studio più elevato è riscontrabile soprattutto nell'intero arco di vita lavorativa. E, ancor più, nei periodi di crisi: tra il 2007 e il

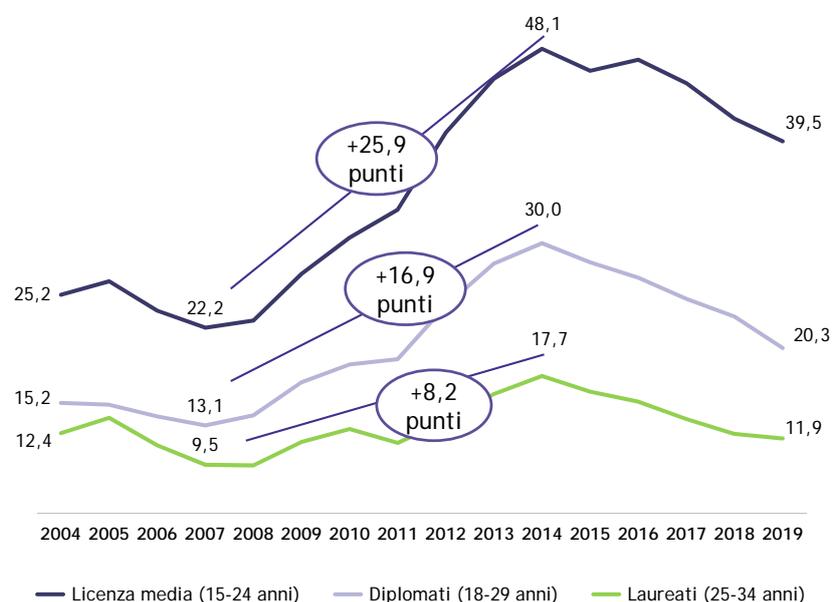
2014, in Italia, tra i 15-74enni, il tasso di disoccupazione è aumentato di 3,5 punti percentuali tra i laureati, di 6,3 punti tra i diplomati e di 8,9 punti tra quanti sono in possesso di un titolo di licenza media. Negli ultimi cinque anni i segnali di miglioramento sono intervenuti senza particolari distinzioni per titolo di studio: nel 2019, per la medesima fascia di età, il tasso di disoccupazione è del 5,7% per i laureati, del 9,4% per i diplomati, del 13,3% per chi è in possesso di un titolo di licenza media (Istat, 2020h).

Ma il premio in termini di occupazione 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 2019 e che figurano appannaggio, in particolare, di quanti sono in possesso di titoli di studio più elevati: negli ultimi cinque anni, il tasso di disoccupazione è calato dal 48,1 al 39,5% per i giovani con licenza media, dal 30,0 al 20,3% per i diplomati di scuola secondaria di secondo grado, dal 17,7 all'11,9% 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, infatti, gli storici e noti divari che vedono penalizzate, in particolare, le aree meridionali e le donne. Più in generale, anche l'Europa è caratterizzata da forti disparità regionali, che derivano dai diversi sistemi economici e sociali. "L'eterogeneità riflette la diversa capacità dei territori di reagire ai cambiamenti economici, sociali e demografici e, insieme, le qualità e quantità espresse nei mercati del lavoro dal processo di incontro tra la domanda e l'offerta" (Istat, 2020b). Non è un caso, infatti, che nelle

regioni con livelli occupazionali più contenuti i differenziali di genere sono più ampi rispetto a quanto si osserva nelle regioni con risultati occupazionali più alti (Istat, 2020b).

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 2004-2019 (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, 2019). 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 139,1, mentre un adulto in possesso di un titolo inferiore al diploma "solo" 74,5. Certo, il premio, in termini di reddito, della laurea rispetto al diploma, in Italia, non è elevato come in altri Paesi europei (151,5 per l'EU23, 168,6 per la Germania, 157,1 per la Francia), ma è comunque apprezzabile e significativo e, peraltro, simile a quello rilevato in Gran Bretagna, pari a 142,3.

Si tratta, però, di un risultato che si raggiunge dopo diversi anni dal conseguimento del titolo. I dati più recenti a disposizione (OECD, 2019), riferiti al 2017, 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 118,7. Il confronto su scala europea evidenzia che, in media, un giovane laureato europeo si colloca ad un livello pari a 133,2, valore ancora più elevato in Germania e in Francia (rispettivamente 140,6 e 145,0).

Le differenze di genere, che in termini di retribuzione, vedono le donne penalizzate in tutti i Paesi OECD, restano confermate anche tra i laureati e, laddove il dato sia disponibile, anche a parità di ambito disciplinare scelto. Nel 2015, in Italia, una donna della fascia di età 25-64 anni, in possesso di un titolo di studio terziario e occupata a tempo pieno, guadagna il 70% della retribuzione di un uomo; nel complesso dei Paesi OECD il valore (riferito al 2017) è del 75%. Questi differenziali trovano giustificazione negli stereotipi di genere, nelle convenzioni sociali, in vere e proprie discriminazioni contro le donne, oltre che nelle caratteristiche del percorso professionale scelto, che implica differenti progressioni di carriera e tipologia contrattuale (OECD, 2019).

Più in generale, i lavoratori con un titolo di studio terziario si percepiscono meno vulnerabili rispetto al rischio di perdere il lavoro e non ritrovarlo. All'opposto, i lavoratori con un titolo di studio inferiore sono più soggetti a fenomeni quali il part-time involontario, la precarietà e le basse retribuzioni (Istat, 2019b).

Posto che, come si è visto, laurearsi conviene, è auspicabile che nel nostro Paese venga ulteriormente incrementato il premio di reddito 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 et al., 2016).

## 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, 2019) l'Italia è al 30° posto, su scala mondiale, per capacità innovativa; la Germania è al 7° posto, la Gran Bretagna al 9°, la Francia al 15°.

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.

### 1.5.1 Investimenti in Ricerca e Sviluppo

Nella seconda metà del 2017 il *Piano Nazionale Industria 4.0*, nella sua seconda fase denominata *Impresa 4.0*, ha previsto, per il periodo 2017-2020, un'azione di intervento dedicata all'intera organizzazione aziendale. Tra i temi centrali affrontati dal Piano, le competenze e la formazione necessarie per affrontare le nuove sfide, tra cui intelligenza artificiale e robotica. Alla luce degli obiettivi di intervento, che coinvolgono anche gli investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione, è interessante analizzare le recenti tendenze vissute dal nostro Paese.

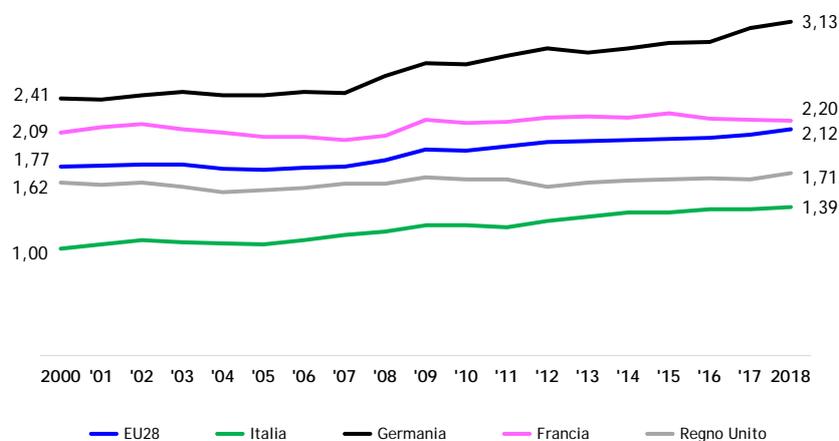
Gli investimenti in prodotti della proprietà intellettuale (PPI), che comprendono la Ricerca e Sviluppo (R&S) e il Software, sono aumentati dal 2007 al 2018: posto a 100 l'ammontare degli investimenti del 2007, il nostro Paese nel 2018 ha investito 127, un valore cresciuto quindi del 27% in 11 anni ma che si conferma inferiore alla crescita, del 38%, rilevata per l'area euro (Istat, 2019b).

Vi è da dire che gli investimenti italiani risultano relativamente più orientati verso la componente materiale rispetto a quella immateriale. Anche se nel nostro Paese il volume degli investimenti immateriali è cresciuto, 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 2018 la quota di investimenti è infatti aumentata dall'1,01 all'1,39%, mentre per il complesso dei Paesi europei (EU28), si è passati dall'1,77 al 2,12% (Eurostat, 2020h). L'obiettivo nazionale fissato per il 2020 (1,53%) è quindi ancora lontano, ma lo è ancor di più da quello europeo (3,0%).

Inoltre, 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 pari a 100 il complesso degli investimenti in R&S stanziati nel corso del 2018, le imprese private hanno contribuito per il 61,9%, rispetto al 66,5% della media EU28. In Gran Bretagna le imprese hanno partecipato per il 69,4%, in Germania per il 69,0 e in Francia per il 65,5 (Eurostat, 2020i).

Figura 1.12 Spesa per Ricerca e Sviluppo in alcuni Paesi europei. Anni 2000-2018 (valori percentuali rispetto al PIL)



Fonte: Eurostat.

Spostando l'attenzione sulla diffusione brevettuale, anch'essa indice di capacità innovativa, si conferma la posizione del nostro Paese nel confronto europeo. I dati più recenti a disposizione, relativi al 2017, evidenziano che 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, 2019). Nel nostro Paese le differenze territoriali sono marcate ed evidenziano una maggiore diffusione brevettuale nelle regioni del Nord, rispetto a quelle del Centro e del Sud, anche per la presenza dei settori industriali in cui è più forte la nostra specializzazione produttiva (Istat, 2019b).

Sarà interessante monitorare nei prossimi anni come si modificheranno questi indicatori, anche alla luce dei più recenti interventi (Presidente della Repubblica, 2020) a sostegno del lavoro e dell'economia, tra cui la costituzione, presso il Ministero dello sviluppo economico, di un fondo per il trasferimento tecnologico, nonché il rafforzamento del supporto alla nascita e allo sviluppo delle start-up innovative.

### 1.5.2 Professioni a elevata specializzazione e imprenditorialità

L'occupazione nelle professioni ad elevata specializzazione<sup>1</sup> è in generale positivamente correlata a innovazione, internazionalizzazione e investimenti, per cui rappresenta anch'esso un importante indicatore da monitorare.

In Italia (Figura 1.13) la quota di professionisti ad elevata specializzazione è aumentata, seppure di poco, tra il 2012 e il 2019 (dal 17,1 al 18,9%), invertendo così la tendenza alla riduzione riscontrata tra il 2004 e il 2012 (dal 18,8 al citato 17,1%). Tale riduzione è stata particolarmente accentuata nel periodo della crisi, quando si è assistito a un *downgrading* delle qualifiche, soprattutto nel Mezzogiorno e tra le donne. "Il fenomeno del *downgrading* ha rappresentato una sorta di «ristrutturazione alla rovescia» del nostro mercato del lavoro, su cui hanno pesato, specialmente nelle regioni meridionali, il netto calo della domanda pubblica (allargata all'intero sistema della sanità, dell'assistenza sociale e dell'istruzione), il rallentamento della crescita dell'occupazione nelle grandi imprese, nonché la competitività affidata più all'abbattimento dei costi che

---

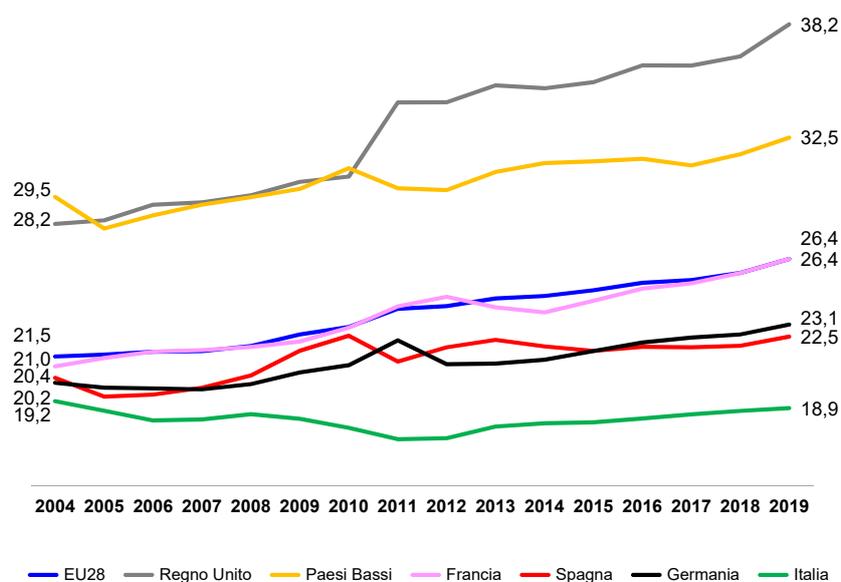
<sup>1</sup> Secondo la classificazione internazionale delle professioni si tratta di "managers" e "professionals", che includono legislatori, imprenditori, alta dirigenza e professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Cfr. [www.istat.it/it/archivio/18132](http://www.istat.it/it/archivio/18132).

all'innovazione tecnologica" (SVIMEZ, 2019). L'Italia è ancora apprezzabilmente distante (7,5 punti per l'anno più recente) dalla media europea a 28 Paesi (Eurostat, 2020l).

Parallelamente, negli anni è cresciuta anche la quota dei sotto-occupati (*mismatch* verticale o *underemployment*), ovvero di coloro che hanno un titolo di studio superiore a quello più frequentemente posseduto per svolgere la professione che ricoprono: nel 2018 è il 24,6%, in aumento di 5,7 punti percentuali rispetto a 10 anni prima. Gli occupati in possesso di un titolo di studio terziario risultano sotto-occupati, nel 2018, nel 33,5% dei casi; un valore invariato rispetto a quello di 10 anni prima (Istat, 2019b).

Ma la qualità del lavoro si valuta anche considerando il suo grado di stabilità. Tra il 2017 e il 2018, il 15,0% degli occupati ha visto trasformare il proprio contratto di lavoro da instabile (alle dipendente a termine o collaboratore) a stabile (dipendente a tempo indeterminato). La probabilità di trasformazione è direttamente correlata al titolo di studio posseduto: minimo (12,8%) tra quanti possiedono al più un titolo di licenza media, massimo (18,6%) tra quanti possiedono un titolo terziario (Istat, 2019b).

Figura 1.13 Occupati nelle professioni ad elevata specializzazione in alcuni Paesi europei. Anni 2004-2019 (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 (CRUI, 2016).

Un recente studio (AlmaLaurea, 2019), realizzato grazie alla collaborazione tra il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, il Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università di Bologna e Unioncamere, ha analizzato i dati, a livello individuale, di 2.891.980 laureati tra il 2004-2018 e i dati, a livello aziendale, delle 236.362 imprese da essi fondate. Dallo studio emerge che il 7,1% dei laureati ha fondato un'impresa. L'avvio di attività imprenditoriali è peraltro fortemente correlato alle caratteristiche della famiglia d'origine, in particolare alla professione dei genitori. Considerando la professione

del padre, infatti, tra tutti i laureati figli di imprenditori la quota di fondatori è pari al 16,8%; mentre tra i laureati con padre libero professionista tale valore è dell'8,9%. Tra i laureati figli di dirigenti o direttivi/quadri la quota di fondatori è pari, rispettivamente, a 7,2% e 5,9%. Tra i laureati che non sono figli di imprenditori, liberi professionisti, dirigenti o direttivi/quadri le percentuali sono inferiori al 5,0%. La tendenza è confermata se si prende in considerazione la professione della madre.

Alla luce della trasmissione generazionale delle opportunità professionali, tra cui l'avvio di attività d'impresa, sarebbe proficuo per l'intero sistema Paese rafforzare la "cultura" dell'imprenditorialità, in particolare tra i laureati (Fini et al., 2016).

### 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 27,7% è in possesso di un titolo terziario, mentre la media OECD è al 44,3% (AlmaLaurea, 2020).

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, 2018b). 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, 2020m). Nel 2019, il 26,9% dei manager italiani è in possesso di un titolo di istruzione terziario (nel 2006 era il 14,5%), mentre il 27,3% 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 59,2% dei manager risulta laureato e solo l'8,7% ha un titolo di istruzione obbligatoria.

Un Paese, per essere competitivo sulla scala internazionale, deve essere in grado di mantenere alto il proprio livello di creatività e di innovazione. Per fare questo lo sviluppo di competenze trasversali e

il *life-long learning* sono solo alcuni degli elementi su cui puntare. Nel 2019, 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, 11,3%, anche se Francia e Gran Bretagna si attestano su valori più elevati, 19,5% e 14,8%. La Germania, invece, con una quota pari all'8,2%, appare, da questo punto di vista, simile alla nostra realtà (Eurostat, 2020n). Coloro che sono in possesso di un titolo di studio più elevato partecipano più frequentemente (18,7% rispetto all'8,1% della media italiana) alla formazione continua, indipendentemente dalla loro età (Istat, 2019b).

A maggior ragione, nel contesto di crisi pandemica in cui si colloca anche il nostro Paese, è fondamentale porre il capitale umano al centro delle riflessioni sulle direzioni di sviluppo del prossimo futuro: sviluppo sostenibile, innovazione, investimenti in R&S e *life-long learning* devono quindi rappresentare i quattro punti cardinali verso cui indirizzare le prossime politiche attive.