



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI  
"M.FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**L'EVOLUZIONE DELLE PROFESSIONI IN ITALIA**

**RELATORE:**

**CH.MO PROF. GIORGIO BRUNELLO**

**LAUREANDO: PIETRO SORAMEL**

**MATRICOLA N. 1173352**

**ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020**



## Sommario

1 INTRODUZIONE.....	3
2 “JOB POLARIZATION E UPGRADING” .....	4
3. MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA, EVOLUZIONE E CARATTERISTICHE.....	7
3.1 I DATI DELL’EVOLUZIONE .....	8
3.2 LA CRESCITA DEL LAVORO “POVERO” .....	12
3.3 CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE E PART TIME.....	13
4 MANCANZA DI INVESTIMENTI IN CAPITALE UMANO E TECNOLOGIA: .....	16
4.1 INNOVAZIONE TECNOLOGICA, R&S E CAPITALE UMANO .....	16
5 POLICY E STRUTTURE FORMATIVE: ENTRATA E RIENTRO AL LAVORO.....	21
5.1 SITUAZIONE ITALIANA .....	23
5.2 DISOCCUPAZIONE GIOVANILE: NEET ED MISURE PER LIMITARE MISMATCH E FACILITARE L’ENTRATA NEL MONDO DEL LAVORO .....	24
5.3 L’ALTERNANZA SCUOLA LAVORO.....	27
6- CONCLUSIONE .....	29
Elenco figure/grafici .....	30
Bibliografia .....	30
Sitografia.....	32
Riferimento Normativo .....	33

# 1 INTRODUZIONE

Questo lavoro si pone l'obiettivo di trattare un argomento sempre attuale nelle dinamiche macroeconomiche: l'evoluzione delle professioni ed il perché la struttura occupazionale italiana presenti determinate caratteristiche quasi "singolari" confrontandole con altre economie avanzate. Il capitolo 2 tratta i capisaldi dell'evoluzione delle professioni esponendo nel particolare due teorie, la *job polarization* e *upgrading*, portando a rinforzo della spiegazione la matrice delle routine e il *task model* di Autor (2003) e concludendo con gli sviluppi di Frey e Osborne (2013) riguardo possibilità d'informatizzazione delle professioni. Il capitolo 3 si divide in quattro parti: la prima tratta la situazione generale del mercato del lavoro in Italia e di varie problematiche poi trattate nei paragrafi successivi e si conclude con la classificazione ISCO delle professioni; la seconda invece riporta i dati dell'evoluzione della struttura occupazionale italiana in un periodo compreso tra il 1993 e il 2017; la terza collega il dato della crescita del lavoro scarsamente qualificato a un fenomeno complementare, quello del lavoro povero; infine, la quarta fa cenno all'uso dei contratti a tempo determinato e a come siano stati riformati negli ultimi anni. Il capitolo 4 tratta delle performance italiane per quanto riguarda lo sviluppo tecnologico, gli investimenti in R&S e il capitale umano, tutte tematiche che vanno ad impattare sulla composizione della struttura occupazionale del nostro paese. Il capitolo 5 si divide in quattro parti: la prima espone in generale le problematiche riguardanti lo *skill mismatch* e le linee guida delle *policy* che intervengono a sostegno dei lavoratori; la seconda espone la situazione italiana; la terza tratta nello specifico la disoccupazione giovanile e il fenomeno dei NEET; infine, l'ultima parte tratta in particolare il decreto-legge alternanza scuola lavoro spiegandone le caratteristiche ed il perché è stato attuato. Il capitolo 6 rappresenta le conclusioni.

## 2 “JOB POLARIZATION E UPGRADING”

A partire da fine anni '70, con l'invenzione del microprocessore da parte della Intel, si è innescato nei paesi più avanzati un processo di terziarizzazione, la possibilità di automatizzare i processi produttivi e l'inizio dell'informatizzazione hanno portato l'impiego di nuove tecnologie in grado di facilitare ed efficientare la produzione. (Tunisini, Pencarelli & Ferrucci, 2014) Con il progredire tecnologico sono cambiate anche le competenze e qualifiche richieste sul lavoro, portando quindi la struttura occupazionale dei paesi avanzati a modificarsi; due teorie, quella della *job polarization* e quella dell'*upgrading*, sono le più accreditate per spiegare come la richiesta di nuove competenze abbiano modificato la struttura occupazionale dei paesi avanzati giungendo a diversi scenari non lontanissimi tra loro, ma con importanti differenze. (Piccitto, 2019)

La teoria della *job polarization* interpreta i mutamenti della struttura occupazionale come un fenomeno di rimpiazzo delle mansioni routinarie, che prevedono compiti e procedure esplicite, da parte del progresso tecnologico; dunque, la probabilità per un lavoratore di essere parte del rimpiazzo da parte dei computer è tanto alta, quanto lo è il grado di automatizzazione della propria mansione. In questo scenario la struttura occupazionale muta ricordando una “clessidra” in quanto vengono meno le professioni, così dette, *medium skilled*, che presentano compiti e procedure adatte alla automatizzazione, a scapito delle professioni *high skilled* e *low skilled*. (Piccitto, 2019) Questa teoria spiega la RBCT (*routine-biased technical change*) secondo cui lo sviluppo tecnologico porti alla sostituzione efficiente della forza lavoro umana grazie alla tecnologia riguardo mansioni che richiedono delle routine. Questa spiegazione empirica ha posto le basi per l'analisi fatta sull'interpretazione polarizzante della struttura occupazionale del mercato del lavoro di Gran Britannia (Goos & Manning, 2007), Usa e dei paesi dell'Europa continentale (Goos & al., 2009).

La teoria dell'*upgrading*, invece, interpreta i mutamenti della struttura occupazionale come un fenomeno di rimpiazzo delle mansioni che richiedono scarse competenze e processi poco complessi da parte del progresso tecnologico e quindi verso un innalzamento generale del livello di competenze della struttura occupazionale. In questo scenario la struttura occupazionale vede una richiesta sempre crescente di professioni altamente qualificate e un calo costante delle professioni mediamente e scarsamente qualificate. (Piccitto, 2019)

Questo processo di mutamento della struttura occupazionale è stato amplificato da fenomeni di globalizzazione e dalla conseguente apertura dei mercati; infatti, dal punto di vista della *job*

*polarization*, un'intensificazione dei flussi migratori ha portato i paesi occidentali ad importare sia forza lavoro qualificata che scarsamente o non qualificata, andando ad alimentare la concentrazione dei lavoratori ai poli della struttura occupazionale; mentre, per quanto riguarda l'*upgrading*, la globalizzazione ha comportato l'intensificarsi di fenomeni di esternalizzazione di interi processi produttivi periferici, sfruttando il minor costo del lavoro nei paesi in via di sviluppo e quindi permettendo ai paesi più sviluppati di portare fuori dai propri confini lavoro che richiede scarse competenze e routinari. Sembra ovvio dunque come la differenza più importante tra le due teorie sia la trattazione del "polo basso", le occupazioni low skilled. (Piccitto, 2019)

Prima di tornare alla trattazione delle mansioni *high, medium e low skilled* è importante esporre la classificazione delle mansioni che Autor ha proposto, una matrice 2x2 che divide le mansioni in mansioni di routine o di non routine e in mansioni intellettuali o manuali. Le mansioni di non routine, come dice il nome, non possono essere esemplificate in semplici regole e procedure; al contrario, le mansioni di routine sono spesso composte da precise procedure da seguire e spesso parte di occupazioni *middle skilled* (es. lavoro di segreteria), per questo con l'avvento e il perfezionamento dell'automatizzazione e delle altre tecnologie ICT hanno avuto un grosso declino. Infine, tra le mansioni di non routine da un lato quelle intellettuali sono implementate e integrate dal progredire della tecnologia, dall'altro quelle manuali non possono essere né completate né tantomeno sostituite dalla tecnologia. (Autor, Levy & Murnane, 2003)

Partendo dalla distinzione tra mansioni di routine e di non routine Autor (2003) teorizzò il *task model* ponendosi come obiettivo spiegare, in primis, che l'automazione delle attività routinarie è più facile mediante l'introduzione di robot industriali e di intelligenza artificiale, e in secundis, che l'incremento degli input nelle attività routinarie porta giovamento alle attività non routinarie aumentandone la produttività marginale. Il *task model* è stato formulato sotto forma di funzione di produzione Cobb-Douglas:

$$Q = (Ls + C)^{1-\beta} Lns^\beta, \beta \in [0,1]$$

$Ls$  e  $Lns$  rappresentano rispettivamente il lavoro sensibile all'automazione e non sensibile all'automazione mentre  $C$  rappresenta il capitale informatico. L'offerta di lavoro è elastica rispetto ai livelli salariali, pertanto a seguito dell'incremento delle capacità di calcolo, i lavoratori operanti nelle attività suscettibili all'automazione ( $Ls$ ) riallocheranno la loro forza lavoro nelle attività meno suscettibili ( $Lns$ ). Per evidenziare tali restrizioni, le  $Lns$  possono essere riscritte come

$$Lns = \sum_{i=1}^n (Lpm, i + Lc, i + LSI, i)$$

dove  $LPM, i$ ,  $LC, i$ ,  $LSI, i$  rappresentano i vincoli che presentano le attività di non routine di fronte all'automazione:

- $LPM, i$  fa riferimento all'inadeguatezza dei robot industriali in ambienti disordinati e instabili, poiché non sono in grado di eguagliare la profondità e l'ampiezza della percezione umana, dunque i sensori a loro disposizione non sono ancora adatti ad identificare oggetti e le loro caratteristiche;
- $LC, i$  fa riferimento alla componente creativa che le intelligenze artificiali non posseggono e non riescono a replicare;
- $LSI, i$  fa riferimento all'intelligenza sociale come abilità persuasiva, interattiva ed empatica, mestieri come gli psicologi che devono essere empatici e fornire aiuto non possono essere sostituiti dall'automazione.

Da questa analisi si può trarre che all'aumentare di questi vincoli la mansione diventi sempre meno soggetta alla sostituibilità da parte dell'automazione. (Frey & Osbourne, 2013)

**Figura 1. Probabilità di informatizzazione**

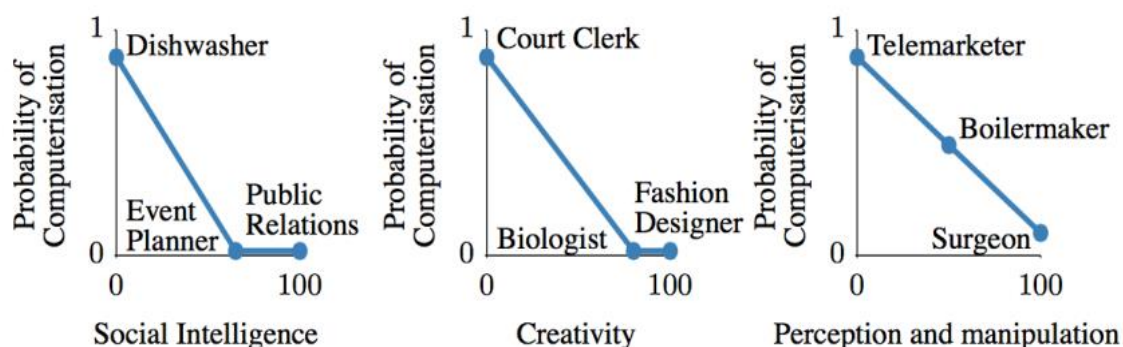


FIGURE I. A sketch of how the probability of computerisation might vary as a function of bottleneck variables.

Fonte: Frey & Osbourne, 2013

Queste scoperte teoriche sono state accertate dai trend riguardanti la scomparsa delle occupazioni mediamente qualificate accertate in tutte le economie avanzate. Negli anni '90 iniziò a diventare evidente il fenomeno della polarizzazione e la crescita delle occupazioni in professioni *low skilled* e *high skilled*. (Goos & Manning, 2007; Goos & al., 2009)

### 3. MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA, EVOLUZIONE E CARATTERISTICHE

Negli ultimi trent'anni, secondo gli studi dell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico), il mercato del lavoro ha visto un aumento esponenziale delle professioni manuali poco qualificate e scarsamente retribuite e delle professioni altamente qualificate e retribuite, tutto ciò a discapito delle professioni *medium skilled* e a salario medio che sono bruscamente calate. (Basso, 2019)

Anche l'Italia è stata travolta, come tutti i paesi avanzati, dalla globalizzazione e con essa da tutti i processi e i fenomeni che ne sono scaturiti; però, il mutamento della struttura occupazionale dalla doppia crisi in avanti, comunemente solo alla Grecia, è stato “asimmetricamente contrario” a quello degli altri paesi avanzati, ossia la crescita delle occupazioni *low skilled* è stata maggiore di quelle *high skilled*. (Fellini & Reyneri, 2018) Mentre il crollo delle professioni *medium skilled* è stato costante nell'ultimo trentennio, la crescita delle professioni manuali scarsamente qualificate e delle professioni altamente qualificate si può dividere in due sottoperiodi: le prime sono cresciute vertiginosamente solo ultimamente in seguito alla doppia crisi, le seconde sono cresciute in modo sostenuto dai primi anni '90 fino alla prima metà degli anni duemila; infatti, fino al 2006 il trend di crescita delle professioni altamente qualificate è stato in linea con gli altri paesi avanzati, ossia in percentuale più alto di quello delle professioni scarsamente qualificate. (Basso, 2019) Questa struttura occupazionale è figlia di alcune peculiari caratteristiche del tessuto industriale italiano: infatti, la presenza massiccia di piccole e medie imprese limita lo sviluppo di figure altamente professionali e qualificate, favorisce lo sviluppo di contesti lavorativi irregolari e di pagamenti sommersi, e non disponendo di abbastanza liquidità per investire e portare a termine processi a lungo termine di ricerca e sviluppo, fatica a sviluppare un contesto nel quale l'automatizzazione dell'industria porti ad una domanda sempre maggiore di lavoratori altamente qualificati. (Pellegrino & Zingales, 2017) Non solo, nella presente analisi bisogna tener conto anche di due condizioni distintivi e imprescindibili: il primo è il divario tra Nord-Centro Italia e Sud Italia, unico per distanza nei paesi avanzati, che presenta grandi differenze per caratteristiche della domanda, meccanismi di regolazione informale del mercato del lavoro e connotazione familistica del welfare; inoltre, anche per quanto riguarda il processo di terziarizzazione sono state intraprese due strade differenti, se al Sud si è seguita una logica redistributiva, complice di aver aumentato il numero di lavoratori nei servizi pubblici, e di sviluppo sui servizi privati riguardanti la cura



della persona, che richiedono manodopera scarsamente qualificata, al Nord-Centro, invece, si è seguita una logica di sviluppo e di qualificazione del tessuto industriale andando a creare nuovi posti di lavoro per figure altamente qualificate; questa è uno dei motivi per cui molti giovani laureati nel mezzogiorno migrano a settentrione. Il secondo è la differenza di genere, ancora molto accentuata, non al passo con gli altri paesi occidentali. (Piccitto, 2019)

Parlando di professioni, l'ISCO (International Standard Classification of Occupations) ha classificato le professioni in otto categorie ISCO08:

- ISCO 01 Dirigenti
- ISCO 02 Professioni intellettuali e scientifiche
- ISCO 03 Professioni tecniche intermedie
- ISCO 04 Impiegati d'ufficio
- ISCO 05 Professioni nell'attività commerciale e nei servizi
- ISCO 06 Personale specializzato addetto all'agricoltura, all'allevamento e alla pesca
- ISCO 07 Artigiani e operai specializzati
- ISCO 08 Conduttori di impianti e macchinari addetti al montaggio
- ISCO 09 Professioni non qualificate

Le prime tre categorie rientrano nelle professioni *high skilled*, le categorie ISCO04,06,07 e 08 nelle professioni *medium skilled* e le categorie ISCO05, ISCO09 nelle categorie *low skilled*.<sup>1</sup>

### 3.1 I DATI DELL'EVOLUZIONE

Come vedremo nei prossimi dati, l'evoluzione della struttura occupazionale italiana è divisibile in due macro-periodi il primo dalla crisi valutaria del 1992 al periodo precrisi, 2007, e l'altro dalla crisi 2008 in poi: il primo periodo è stato caratterizzato da una generale qualificazione delle occupazioni lavorative, il secondo periodo invece dall'aumento vertiginoso delle occupazioni scarsamente qualificate. (Fellini & Reyneri, 2018; Piccitto, 2019)

Tra il 1993 e il 2010 è stato osservato come, al netto di una caduta del 10,6% delle professioni a mediamente qualificate, ci sia stata una crescita del 4,5% per le occupazioni altamente qualificate e una del 6,1% per quelle poco qualificate. Le occupazioni altamente qualificate hanno visto diminuire la propria quota di occupazione del 2,2% tra il 2007 e il 2010 per via della crisi Lehman Brothers, mentre dal 2010 al 2013 con la crisi del debito sovrano la quota

---

<sup>1</sup> Nella classificazione è stata trascurata la categoria ISCO 00: le forze armate

dei posti di lavoro *medium skilled* è calata vertiginosamente del 3,4%. Dalla recente ripresa si può osservare una crescita delle occupazioni a basso ed alto reddito. (Basso, 2019)

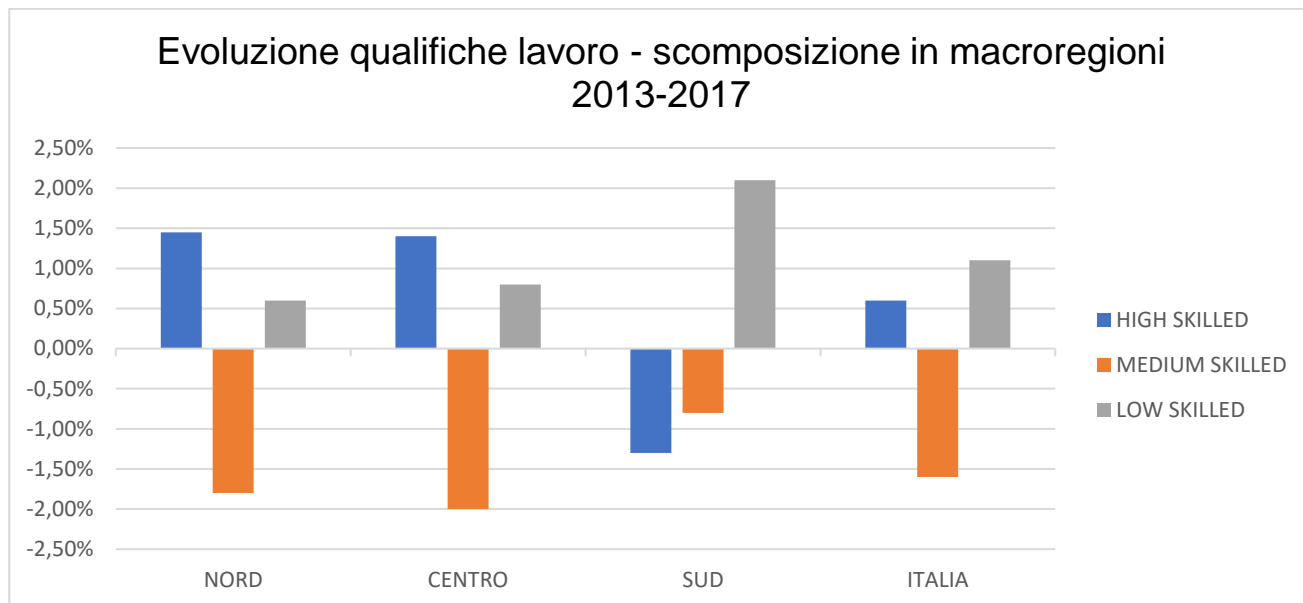
Come abbiamo già visto la doppia crisi in Italia ha portato ad un calo vertiginoso delle professioni a medio livello e ha aperto la strada alla crescita soprattutto delle occupazioni scarsamente qualificate; Tra aprile 2008 e settembre 2013 il numero complessivo di occupati è calato oltre il milione di posti di lavoro con un aumento del tasso di disoccupazione dal 5,7% dell'aprile 2007 (minimo pre-crisi) al 13,1% nel ottobre 2014 (massimo post-crisi), il tasso di occupazione invece è passato dal 58,9% dell'Aprile 2008 al 55,4% del gennaio 2014. I settori che hanno visto la distruzione di molti posti di lavoro sono stati: l'industria quasi un milione, soprattutto le costruzioni che hanno perso circa 300mila, l'agricoltura 90 mila, il commercio 130mila, l'amministrazione pubblica 100mila e l'istruzione quasi 160mila. I dati della crisi mettono in luce un'Italia che ha subito lo shock in modo molto differente, a seconda del territorio. Se infatti il Nord e il Centro hanno rispettivamente visto perdere posti di lavoro per il 28,3% e per il 19,3%, il Sud ha sofferto ancora di più con il 57,8% di posti persi; inoltre, la disoccupazione giovanile (15-34 anni) è cresciuta in maniera vertiginosa dal 18,1% (aprile 2007) al 43,9% (gennaio 2014); toccando il discorso precedente al Sud Italia nel 2014 il tasso di disoccupazione dei ragazzi tra i 15 e i 24 anni ha toccato il livello di 55,9%. Fortunatamente dal 2014 in poi (momento in cui il PIL ha smesso di scendere) i tassi di occupazione hanno ricominciato a salire. (Rodano, 2018)

Nel rapporto del CNEL di Fellini e Reyneri (2018), secondo i dati ISTAT analizzati tra il 2013 e il 2017 il peso delle occupazioni *low skilled* cresce di 1,1% (492mila posti di lavoro) mentre quello delle occupazioni *high skilled* cresce dello 0,6% (422mila posti di lavoro), circa la metà; questo a significare come anche dopo la crisi sia continuato il fenomeno di polarizzazione in modo asimmetrico. Per quanto riguarda il peso delle occupazioni *medium skilled* invece il calo è stato dell'1,6% (80mila posti di lavoro).

Scomponendo i dati in base alle macroregioni italiane (Nord, Centro e Sud) si nota come, a differenza dell'Italia Centro-Settentrionale dove la crescita delle occupazioni *high skilled* supera, l'Italia Meridionale presenti una tendenza piuttosto netta alla dequalificazione; infatti nelle regioni meridionali la crescita delle occupazioni scarsamente qualificate è del 2,1%, mentre per le occupazioni altamente e mediamente qualificate la decrescita è rispettivamente del -1,3% e del -0,8%. (Fellini & Reyneri, 2018)

(dati in fig.2)

**Figura.2 Evoluzione qualifiche lavoro – scomposizione in macroregioni 2013-2017**

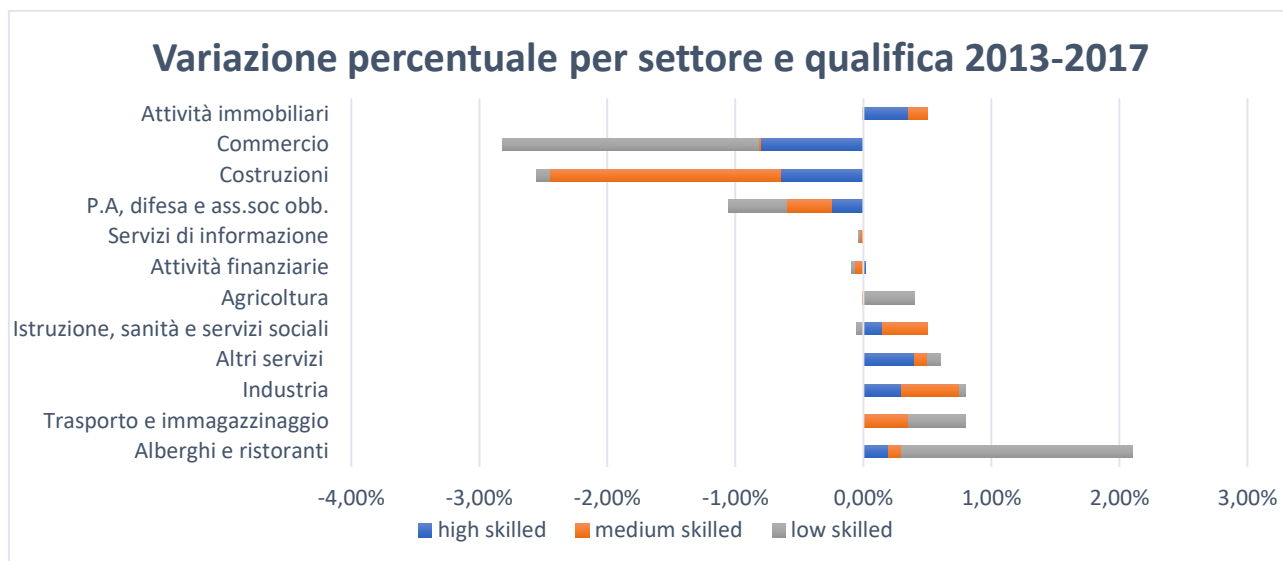


Fonte: *XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL.*

I settori che sono cresciuti maggiormente in questo periodo (2013) sono stati: alberghi e ristoranti + 2,2% (242mila occupati), trasporto e logistica +0,8% (75mila occupati) e industria + 0,8% (123mila occupati) e servizi collettivi e personali + 0,6%; tutti settori che necessitano maggiormente di manodopera scarsamente qualificata e che, come vedremo in seguito, sono strettamente legati a contratti di *part time*. (Fellini & Reyneri, 2018)

(dati in fig.3)

**Figura.3 Variazione percentuale per settore e qualifica 2013-2017**



Fonte: XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL.

Sugli 830mila nuovi posti di lavoro nel periodo 2013-2017 il 30% sono stranieri e l'aumento delle occupazioni *low skilled* è stato in larga parte assorbito da lavoratori stranieri (uomini e donne); infatti, i dati mostrano come il peso occupazionale dei lavoratori stranieri sia aumentato di circa lo 0,7% a differenza di quello dei lavoratori italiani che è stato dello 0,4%. La crescita delle occupazioni *high skilled* interessa maggiormente le donne italiane +0,6% (265mila occupate), mentre per gli uomini italiani il peso della componente qualificata si riduce -0,2%, malgrado l'aumento di 116mila posti di lavoro. Il calo del peso delle occupazioni *medium skilled* coinvolge in particolare la componente maschile italiana -1%. (Fellini & Reyneri, 2018)

La polarizzazione asimmetrica "al contrario" crea notevoli differenze nelle dinamiche occupazionali per provenienza e per genere dei lavoratori. La marcata segmentazione etnica del mercato del lavoro italiano agevola l'entrata degli immigrati più disposti ad accettare condizioni di lavoro svantaggiose, come per esempio i contratti *part time* nelle occupazioni a bassa qualificazione dei settori in crescita. Per contro, la ripresa dell'occupazione qualificata cerca principalmente donne italiane con un alto grado di istruzione. In questo quadro la componente più debole risulta quella degli uomini italiani (a media e bassa istruzione), solo in parte interessati dalla crescita delle occasioni di lavoro sia qualificate, sia non qualificate, ma molto più colpiti dalla riduzione delle occupazioni nella fascia intermedia. (Fellini & Reyneri, 2018)

Questa scomposizione dei dati fa immediatamente notare come sia l'Italia Meridionale a rendere la polarizzazione della struttura occupazionale italiana del lavoro asimmetricamente opposta; le spiegazioni sono molteplici tra le quali: la minore presenza di complessi industriali che richiedono manodopera altamente qualificata, come per il Settentrione, e la massiccia richiesta di personale per il settore alberghiero e del turismo, mansioni che, nella matrice di Autor, illustrata al capitolo precedente, sono non routinarie, manuali e non richiedono molte qualifiche. Questo fenomeno duplice di rallentamento dell'*upgrade* delle qualifiche e di aumento dei lavoratori scarsamente, rischia nel lungo periodo, di portare l'economia italiana in una posizione critica per quanto riguarda la competitività internazionale: inoltre, strettamente legato a questo fenomeno, è sempre più di attualità il dibattito sul lavoro "povero" che tratteremo nel prossimo paragrafo. (Piccitto, 2019)

### 3.2 LA CRESCITA DEL LAVORO "POVERO"

Il fenomeno della polarizzazione del lavoro ha gradualmente portato i lavoratori in occupazioni *middle skilled*, spesso coloro che non hanno completato un ciclo di quattro anni al college, verso occupazioni *low skilled* e quindi lasciando spesso fuori dal mondo del lavoro coloro che non hanno acquisito scarse competenze. (Autor, 2010) Si può dunque dedurre che il manifestarsi del lavoro povero è inversamente proporzionale alle qualifiche acquisite e al grado dell'istruzione raggiunto, essendo meno probabile dover svolgere lavori richiedenti basse competenze, pagati poco e che spesso prevedono contratti a tempo determinato o *part time*.

In seguito alla doppia crisi e al cambiamento del mercato del lavoro, in Italia c'è stato un aumento della disoccupazione con relativa diminuzione dei salari e degli investimenti. In Italia l'evoluzione dei salari tra le professioni è stata eterogenea, però in generale a soffrire maggiormente questa situazione sono state le professioni *low skilled*; infatti, a supporto delle righe iniziali del paragrafo, il lavoro povero si è sviluppato proprio in posizioni lavorative scarsamente qualificate dove è molto frequente l'impiego di contratti a termine e *part time*, costringendo i lavoratori mediamente qualificati a ricoprire occupazioni che richiedono scarse qualifiche e ad accettare salari minori e lasciando quindi molti lavoratori scarsamente qualificati senza posto di lavoro, mentre le occupazioni *high skilled* hanno avuto una crescita salariale. (Barbini & De Novellis 2018; Brandolini, Gambacorta & Rosolia, 2018) La Treccani definisce il termine *working poor* come: "Chi appartiene alla categoria dei lavoratori poveri, cioè coloro che, pur avendo un'occupazione, si trovano a rischio di povertà e di esclusione sociale a causa del livello troppo basso del loro reddito, dell'incertezza sul lavoro, della scarsa crescita reale

del livello retributivo, dell'incapacità di risparmio". L'aumento del lavoro povero è dovuto anche ad una buona di quota salariale "sommersa" (Pellegrino & Zingales, 2017), favorita dai problemi strutturali del tessuto industriale italiano (per imprese sottodimensionate come le microimprese è più facile evadere e pagare lavoratori a nero) e non sempre garantendo ai lavoratori le tutele (contributi, malattia, assicurazione per infortuni sul posto di lavoro) di un contratto. Si inizia a manifestare un aumento generale del rischio di povertà anche per figure professionali dove sono maggiormente diffusi orari ridotti come: gli addetti alle vendite, gli impiegati comuni, gli operai specializzati agricoli, forestali e ittici, oltre al personale non qualificato nella ristorazione; inoltre, ad aggiungersi ogni anno alla fascia dei lavoratori scarsamente qualificati e pagati con contratti al minimo salariale, o direttamente senza contratto, c'è una numerosa quota di lavoratori stranieri immigrati che alimenta il gruppo dei *working poor*.(Fellini & Reyneri, 2018)

Le ultime due crisi, a differenza di quelle precedenti, hanno aumentato ancora ulteriormente le distanze sociali e i pesi retributivi tra i lavoratori. Come già citato precedentemente l'aumento delle professioni *low skilled* in Sud Italia è stato vertiginoso, allo stesso modo è importante notare che ben un terzo del lavoro povero sia concentrato in meridione, che rappresenta però meno del 20% del lavoro dipendente in Italia. I settori principalmente in crisi sono stati quelli dell'agricoltura, dei servizi alle imprese e alle persone e famiglie; in Italia il 12% dei lavoratori è a rischio povertà quasi 3 punti percentuali sopra la media UE (9,4%). I dati dell'ultimo rapporto dell'Inps 2019: 4,3 milioni di rapporti di lavoro su 14 milioni (il 28%) prevedono un salario inferiore ai 9 euro lordi l'ora, al di sotto delle soglie minime di retribuzione oraria.

Concludendo anche la letteratura avverte che i bassi salari, quando posizioni di lavoro precario si intervallano a periodi di disoccupazione e a nuovi lavori precari, senza la possibilità progressione salariale, rappresentano delle trappole della povertà. (Cappellari & Jenkins, 2004)

### 3.3 CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE E PART TIME

Come già citato una costante del mercato del lavoro italiano degli ultimi vent'anni è stata la presenza dei contratti di lavoro "atipici" che, come abbia visto e come vedremo a fine paragrafo sono strettamente legati all'aumento del lavoro povero e all'abbassamento del salario medio della struttura occupazionale. I contratti atipici introdotti con lo scopo di aumentare la flessibilità del mercato del lavoro in entrata ed in uscita hanno portato, come rovescio della medaglia, instabilità salariale e meno investimenti da parte delle aziende per formare il proprio personale. (Barbini & De Novellis, 2018)

Nei primi anni 2000 i governi che si intervallarono di Berlusconi e Prodi diedero l'impressione di aver dato una spinta al mercato italiano; infatti, ci fu un calo della disoccupazione nel periodo tra 1998 e 2007, quando si passò dall'11,5% al 6,2%, e vennero creati 2,4 milioni di posti di lavoro aggiuntivi; il dato, però, non fu di per sé così positivo, poiché molti di quei posti di lavoro furono principalmente "contratti atipici", ossia contratti a tempo determinato, *part time*, parasubordinato e altri che fanno parte del lavoro precario. Preceduta da una riforma durante il governo Prodi (legge Treu 1997), la legge Biagi fu fatta nel febbraio 2003 dal governo Berlusconi con lo scopo di risolvere i problemi di rigidità del contratto di lavoro standard e di rivedere la questione dei firing costs; le medie e grandi imprese dovettero riassumere i lavoratori licenziati senza giustificazione secondo l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori. Tutto ciò ebbe un effetto controverso, se da un lato, come abbiamo visto l'occupazione crebbe, dall'altro le medie e grandi imprese non potendo più licenziare diventarono più riluttanti ad assumere e le piccole imprese cercarono di non crescere, poiché sopra i 15 addetti, bisognava sottostare alla normativa dell'articolo 18. La legge Biagi invece di potenziare il contratto di lavoro ha fatto scaturire l'effetto inverso, depotenziandolo e permettendo alle imprese di assumere personale usando forme di contratto atipiche e facendo aumentare il dato del lavoro precario. Da questo decreto-legge scaturirono nel lungo periodo costi importanti per l'economia che sommati al periodo di crisi successivo a portato l'Italia a virare verso il rilancio del contratto di lavoro a tempo indeterminato. Infatti, con l'incentivo a firmare i lavoratori con contratti a tempo determinato le imprese non investivano più in capitale umano attraverso corsi di formazione e training per aumentare le abilità e la produttività. L'instabilità dei salari è aumentata e i segmenti più deboli della forza lavoro come i nuovi arrivati e i lavoratori con un basso livello di istruzione hanno sofferto particolarmente. (Rodano, 2018) Per cercare di superare questi problemi è stato fatto il Jobs Act, decreto-legge portato avanti dal governo Renzi e finalizzato da quello Gentiloni, che ha riformato il contratto a tempo indeterminato, soprattutto per quanto riguarda l'articolo 18 e la rigidità dei licenziamenti, seguendo una visione tipica del sistema legislativo scandinavo di "*flexicurity*", ossia cercando di coniugare da un lato la flessibilità richiesta dal mercato del lavoro e dall'altro la sicurezza dei lavoratori con policy attive e passive. Si è cercato di incentivare l'uso dei contratti a tempo indeterminato ponendo degli sgravi fiscali.

I capi saldi di questo decreto-legge sono quattro:

1. Promozione dei contratti a tempo indeterminato con tutele crescenti
2. Estensione delle categorie che hanno diritto ai sussidi di disoccupazione
3. Aumento dimensione di questi sussidi

#### 4. Potenziamiento degli istituti che promuovono il match tra lavoratori e imprese

Le esigenze del mercato richiedono sia flessibilità della forza lavoro sia una esperienza lavorativa dalla durata ragionevole; tutto ciò è stato coordinato con il taglio dei *firing costs*, così da rendere per un'impresa più semplice il licenziamento. Questo taglio è stato fatto tenendo conto della *seniority* del lavoratore, ossia facendo sì che le tutele contrattuali crescano con il progredire della carriera lavorativa dentro un'impresa e permettano dunque una stabilità maggiore al lavoratore ormai inserito da tempo. Da ciò ne dovrebbe scaturire un duplice vantaggio: l'impresa, potendo licenziare con bassi *firing costs* un lavoratore da poco assunto, non paga a caro prezzo l'errore di *matching* causato dall'asimmetria informativa durante il reclutamento e invece insieme al lavoratore se lo vuole tenere sotto contratto, è incentivata a formarlo e a non rendere obsolete le sue skill, poiché sul lungo periodo dovrebbe licenziarlo pagando *firing costs* molto alti. (Rodano, 2015)

L'andamento delle occupazioni ha visto tra il 2014 al 2018 una crescita dei contratti a tempo determinato di 800mila occupati e una crescita dei contratti a tempo indeterminato di 460mila, mentre le occupazioni nei lavoratori autonomi sono scese di 117mila occupati. Bisogna sottolineare che gran parte dei contratti a tempo determinato fanno parte di contratti stagionali o effettivamente a tempo determinato (che non hanno possibilità di essere convertiti in contratti a tempo determinato), testimoniando il peso del settore dei servizi legati soprattutto al turismo allargato<sup>2</sup> che devono organizzarsi per rispondere in modo adeguato alle variazioni della domanda stagionale. La polarizzazione "al contrario" s'intreccia con le dinamiche riguardanti l'intensità della struttura occupazione; infatti, il *part time* involontario assorbe quasi la metà dell'incremento nella fascia delle occupazioni low skilled, mentre quella delle professioni high skilled è trainata dalla crescita delle posizioni a tempo pieno e da un minoritario contributo del *part time* volontario. (Fellini & Reyneri, 2018; Barbini & De Novellis, 2018)

---

<sup>2</sup> Settore turismo con l'aggiunta dei servizi culturali e di intrattenimento



## 4 MANCANZA DI INVESTIMENTI IN CAPITALE UMANO E TECNOLOGIA:

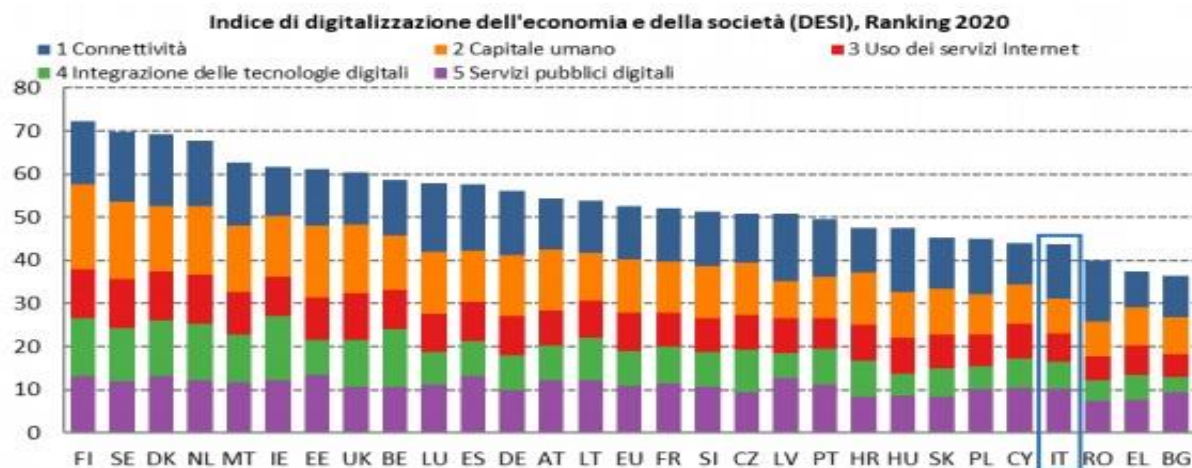
La crisi valutaria del 1992 per l'Italia ha sancito l'inizio di un periodo segnato da performance economiche deboli e da incerte prospettive riguardanti la crescita; è stata, dunque, incapace di modernizzare il proprio apparato produttivo e sfruttare l'integrazione del neo-mercato europeo e di quelli globali per guardare alla tecnologia e alla digitalizzazione, mostrando la presenza di un processo di terziarizzazione tardiva; collegata a ciò una problematica del mercato del lavoro in Italia è stata proprio la mancanza di investimenti in formazione del personale, R&S e tecnologia. (Basso, 2019; Rodano, 2018; Piccitto, 2019) Con il cambiamento della domanda di lavoro degli ultimi decenni, l'Italia è venuta a trovarsi impreparata al cambiamento e, per adesso, incapace di cambiare rotta. Ultimamente (2016-2018) c'è stata una crescita negli investimenti di capitale umano e formazione (54,3%), tecnologie e digitalizzazione (46,7%); più bassa la percentuale di investimenti in R&S che si ferma al 27,4%. Una possibile spiegazione della polarizzazione asimmetrica è proprio la scarsa performance italiana riguardo la tecnologia e la digitalizzazione che non permette l'aumento generale della struttura occupazionale italiana.

### 4.1 INNOVAZIONE TECNOLOGICA, R&S E CAPITALE UMANO

L'innovazione tecnologica, la ricerca e lo sviluppo di capitale umano sono fondamentali per un'economia avanzata, in quanto permettono il progredire dei sistemi produttivi, e, allo stesso tempo, alimentano e rinforzano nuovi processi di ricerca e sviluppo al fine di riuscire a rispondere nel modo più efficace possibile alle fluttuazioni della domanda del mercato lavorativo. La R&S, essendo strettamente legata al capitale, viene principalmente realizzata da grandi imprese o multinazionali, che hanno ingenti riserve da poter investire, e poi condivisa nel resto del settore produttivo che ne acquisisce i dati e usufruisce sia passivamente (usando le nuove scoperte) che attivamente (studiando delle innovazioni del processo) permettendo lo sviluppo di una determinata area e rete economica. (Cappello, 2015) Nell'UE l'Italia è considerata un'innovatrice "moderata". Se da un lato negli ultimi cinque anni alcuni settori hanno goduto di una significativa crescita (risorse umane e qualità del sistema di ricerca), dall'altro le attività di R&S sono state sottoccupate e le spese del settore privato in questo campo sono state sotto la media UE. L'indice dell'economia e della società digitale (DESI), che riassume indicatori rilevanti sulla performance digitale dell'Europa, mostra che l'Italia si colloca in una posizione molto bassa, essendo il 25° paese tra i 28 considerati in termini di utilizzo delle tecnologie digitali (stime 2020), dopo un lieve aumento fino al 23° posto nel 2019. (dati in fig.4)

**Figura.4** Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI), ranking 2020

	Italia		UE
	posizione in classifica	punteggio	punteggio
<b>DESI 2020</b>	<b>25</b>	<b>43,6</b>	<b>52,6</b>
DESI 2019	23	41,6	49,4
DESI 2018	25	36,2	46,5



Fonte: (<https://www.eunews.it/2020/06/11/italia-indietro-nella-classifica-ue-digitalizzazione-qualche-speranza/131067> )

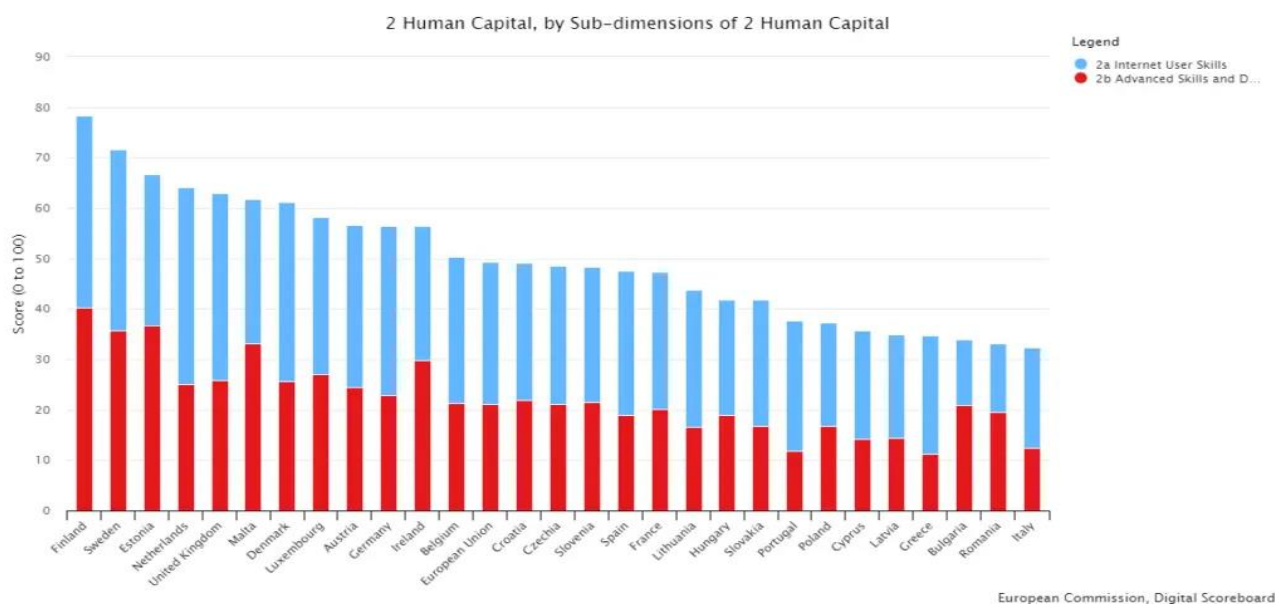
Il tessuto produttivo italiano è formato da imprese di diverse dimensioni: per il 95,1% microimprese ( composte dagli 1-9 addetti), per il 4,3% piccole imprese (composte dai 10 ai 49 addetti), per il 0,5% medie imprese ( composte dai 50 ai 249 addetti) e il restante 0,1% dalle grandi imprese (almeno 250 addetti); (Tunisini, Pencarelli & Ferrucci, 2014) gran parte del sistema, dunque, si basa prettamente su relazioni di “fedeltà” tra lavoratore e datore di lavoro, dove spesso il proprietario svolge anche mansioni “manageriali” pur non avendone le piene competenze per farle progredire, e non sulla meritocrazia che invece è più usuale trovare nelle medio-grandi imprese. Pellegrino e Zingales (2017) mostrano che la crescita della TFP e l'uso dell'ICT è più elevato nelle aziende più meritocratiche, spesso imprese medio-grandi, in confronto a quelle basate sulla fedeltà e con figure come i proprietari e i vertici non qualificati, soprattutto nei settori in cui il contributo del capitale ICT al valore aggiunto la crescita è più alta. Sempre questi autori mostrano anche che, mentre tra le imprese europee in generale quelle più meritocratiche si trovano ad affrontare meno vincoli esterni (come quelli finanziari, regolamentazione del lavoro o della pubblica amministrazione), le aziende fidelizzate in Italia si confrontano solo con il lavoro vincoli di mercato. I sistemi di gestione basati sulla fedeltà

hanno nel tempo superato distorsioni sia finanziarie che burocratiche, ma non i vincoli del lavoro né hanno saputo trasformare gli investimenti in ICT in crescita della produttività. Costando all'Italia dal 13% al 17% di crescita della TFP. (Pellegrino & Zingales, 2017)

La spesa in R&S in Italia deve riflettere i maggiori costi diretti e indiretti delle attività innovative. In altre parole, non ci sono prove di "sottoperformance" dell'innovazione, ma piuttosto di sotto-investimenti. Questi sotto-investimenti sono figli, principalmente, della mancanza di disponibilità di capitale, essendo in maggioranza di piccole dimensioni difficilmente si trova il capitale per svolgerle e di conseguenza difficilmente si trovano anche le figure con competenze professionali che si occupano della gestione e del finanziamento riguardante l'innovazione. Infatti, una minoranza delle imprese italiane è altamente innovativa e al passo con le ultime tecnologie, mentre la maggioranza è in ritardo. La grande diffusione della piccola impresa in Italia è dovuta anche al contesto nazionale poco concorrenziale recando un freno alla spinta verso l'innovazione. Negli ultimi anni per la concorrenza globale sempre più pressante e soprattutto per la lunga recessione le imprese hanno aumentato la loro spesa in R&S: il rapporto tra R&S e PIL delle imprese è aumentato significativamente dal 2007, con un ulteriore spinta nel 2013. Le imprese che investono maggiormente sia in R&S sia in formazione, tecnologia e digitalizzazione sono le medie e grandi imprese che come abbiamo visto essere in netta minoranza in Italia.

Il capitale umano, dal punto di vista macroeconomico, accresce la produttività delle imprese sia in modo diretto, con lo sviluppo di capacità e abilità dei lavoratori, sia indiretto, migliorando il contesto in cui le imprese producono. I lavoratori istruiti mostrano una maggiore capacità di svolgere il proprio lavoro, elaborare le informazioni, acquisire nuove competenze e adattarsi ai cambiamenti tecnologici, sfortunatamente l'Italia risulta dai dati della DESI 2020 ultima classificata tra i paesi europei. (dati in fig.5)

**Figura.5 Capitale umano qualificato**



Fonte: (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/human-capital>)

Come si può vedere dal grafico l'Italia ha una grave carenza di personale competente e che sia altamente qualificato nell'ambito dell'innovazione e tecnologia, infatti si è classificato come ultimo stato UE per laureati in ambiti ICT con solo l'1%.

Un uso più intenso della tecnologia ICT genera un maggiore aumento della produttività nelle aziende con un maggiore quota di lavoratori qualificati; inoltre, una forza lavoro più qualificata incoraggia l'innovazione, ricerca e sviluppo, poiché è più incline a adattarsi e imparare nuovi metodi produttivi. Secondo i dati ISTAT che fanno riferimento all'anno 2018, seppur in crescita, i livelli d'istruzione in Italia sono ancora minori della media europea; tra i 25 – 64enni la percentuale di diplomati è 61,7% e quella che possiede un titolo terziario il 19,3%, in confronto all'UE che di media ha 32,3%.

Il dato dei lavoratori con scarse competenze e del lavoro scarsamente qualificato fa risaltare dunque il problema dell'inesistenza o, in alcuni casi, inefficienza della formazione sul lavoro; tutto questo per varie motivazioni, tra cui: l'età media "avanzata" dei lavoratori che tendono a non voler formarsi e prendere parte a corsi d'aggiornamento, la mancanza di capitale e finanziamenti da stanziare per progetti di apprendimento e addestramento, ed infine la mancanza di informazione sui potenziali percorsi di carriera. Le persone scarsamente

qualificate sono anche quelle meno coinvolte nei programmi di formazione. Il divario in Italia, non difforme dalla media OCSE, è negativamente connotato da una più scarsa disponibilità a aderire a programmi formativi da parte di persone poco qualificate. Tra gli adulti che non partecipano alla formazione permanente, il gruppo con scarse competenze è meno propenso a prendere parte a programmi formativi.

Riguardo i percorsi di carriera non solo in Italia ma anche negli altri paesi avanzati il fenomeno di “*skill mismatch*” continua a crescere recando un danno ad ambo le parti; infatti, i lavoratori o coloro che stanno per entrare nel mondo del lavoro non sanno se e quali competenze sono compatibili con le nuove professioni, le imprese fanno fatica ad assumere personale qualificato. Correlato a questo problema c’è la posizione della scuola italiana che fa sempre più fatica a formare gli studenti al mondo del lavoro, fornendo competenze non allineate con quelle effettivamente richieste. La commissione europea in questo senso sta coinvolgendo i propri sforzi per cercare di creare una tassonomia delle competenze simile per tutti gli stati appartenenti al fine di migliorare l’efficienza del mondo scolastico e del lavoro; di questo si parlerà nel prossimo capitolo.

Concludendo è proprio la frammentazione e la capacità innovativa scarsa del tessuto produttivo italiano a promuovere una domanda di lavoro scarsamente qualificata e non a favorire la crescita di servizi avanzati alle imprese che potrebbero esprimere un fabbisogno di lavoratori qualificati. (Fellini & Reyneri, 2018)

## 5 POLICY E STRUTTURE FORMATIVE: ENTRATA E RIENTRO AL LAVORO

Questo capitolo tratta un tema completare all'evoluzione della struttura occupazione e allo sviluppo del contesto economico nazionale, la transizione da scuola a lavoro e il sistema di welfare coordinato con le politiche del lavoro a cui aspira lo stato italiano; come precedentemente citato il successo della propria economia è direttamente proporzionale al livello d'istruzione medio nazionale, poiché fornisce sia capitale umano, formato e qualificato, sia un contesto più propenso alla ricerca e all'innovazione. La formazione erogata dal sistema istruttivo-formativo è una determinante necessaria per favorire l'entrata nel mondo lavorativo di uno studente o di un lavoratore che deve riqualificarsi. In generale, gli studenti che escono dall'esperienza scolastica per entrare nel mondo del lavoro devono sopperire alla mancanza di esperienze lavorative e di competenze che possono essere acquisite solamente sul posto di lavoro. (Caroleo, 2012) Legata a ciò, una problematica che stanno riscontrando alcuni paesi, tra cui l'Italia, è quella dei *mismatch* di competenze e *skills* per la quale ad un incremento della quota di laureati tra i giovani non corrisponde un aumento analogo della domanda qualificata ed inoltre un innalzamento del livello d'istruzione tra la forza lavoro, poiché intraprendono corsi di studio che al loro termine non gli permettono di trovare una posizione lavorativa adeguata ai loro livelli di educazione. (Pastore & Caroleo, 2017) La domanda di lavoro americana, come in seguito quella italiana, è virata sempre di più verso la ricerca di lavoratori qualificati, però negli anni '80, i livelli di istruzione delle scuole americane non hanno saputo tenere il passo della domanda del mercato del lavoro; tuttora la mancanza di informazione e di preparazione al mondo del lavoro, in gran parte dei paesi avanzati va ad alimentare un fenomeno di *mismatch* tra competenze insegnate ed effettivamente richieste. (Autor, 2010) Tra i vari *mismatch* lo *skill gap* è la distanza che si viene a creare tra domanda e offerta di qualifiche e competenze, ogni qual volta avviene uno shock della domanda per alcune mansioni specifiche oppure, in seguito a nuove innovazioni tecnologiche. (Minnie & al., 2008) Questo *mismatch* tra domanda e offerta delle competenze per essere colmato richiede da una parte politiche attive, sia pubbliche che private, dall'altra il tempo necessario, affinché il mercato del lavoro reagisca e si stabilizzi verso un nuovo equilibrio. Nel breve periodo, infatti, l'offerta delle qualifiche e delle competenze è inelastica perché il sistema formativo necessita di essere modificato per rispondere, mentre nel lungo periodo, grazie alla flessibilità salariale, si va verso un nuovo equilibrio del mercato del lavoro. (Caroleo, 2012)

In questo contesto ricoprono un ruolo di rilievo gli interventi di policy dello stato e dei privati volte a incentivare in primo luogo, la modifica dei programmi di formazione verso le richieste del mercato per coloro che entrano nel mondo del lavoro, in secondo luogo, la necessità di riqualificare i lavoratori che hanno competenze obsolete, creando un sistema formativo che punti sul creare competenze sia generiche e spendibili in più contesti lavorativi che specifiche al proprio ambito lavorativo, con l'intento finale di agevolare il processo di riduzione dello *skill gap*.(Caroleo, 2012) I giovani in tutto ciò sono esposti ad un processo di inserimento nel mondo del lavoro costellato di ostacoli burocratici e di mercato che richiedono sia un costo monetario che temporale non indifferente, in quanto, a differenza dei lavoratori adulti già inseriti nel mondo del lavoro, devono capire, apprendere e intraprendere un percorso formativo che li qualifichi adeguatamente per lavorare; inoltre, questi processi di inserimento nel mondo del lavoro comportano, spesso, frequenti cambi di occupazione intervallati da periodi di disoccupazione e lavori precari, al solo scopo di accumulare esperienze lavorative (capitale umano) e creare una rete di conoscenze (capitale sociale) per poter colmare lo *skill gap*.(Caroleo, 2012; Caroleo & Pastore, 2009) La posizione dei giovani, in generale, dipende dal contesto economico in cui si trovano, infatti sembra che le politiche adottate da alcuni paesi/zone economiche agevolino questo passaggio da scuola al lavoro più di altre. Gli esempi di struttura *welfare* e flessibilità lavorativa si divide principalmente in tre macroaree: i paesi anglosassoni, asiatici, dell'est Europa e del Sud America che sono caratterizzati da una completa flessibilità tra entrata e uscita, sintomo, tranne che per i paesi anglosassoni, di un mercato del lavoro nazionale acerbo, di un substrato sociale meno sviluppato dei paesi occidentali e di ammortizzatori sociali e di *welfare* inferiori ad altri stati; i paesi dell' nord Europa che invece vantano un sistema di *welfare* che punta molto sia sulle politiche di inserimento dei giovani sia sul mantenimento e la formazione di nuove competenze per coloro che hanno preso il posto di lavoro o possiedono *skills* obsolete; infine, i paesi mediterranei, che presentano dei sistemi *welfare* più improntati alla tutela dei lavoratori già sotto contratto e si distinguono per un uso sempre più frequente dei contratti a tempo determinato. Altre importanti determinanti agevolazioni che possono rendere più semplice il passaggio scuola-lavoro sono tanto il sistema scolastico, come ad esempio in Germania dove le università lavorano a stretto contatto con le aziende, in Giappone con un coordinamento tra autorità pubbliche locale-nazionale quanto il sistema formativo sia *in job* che *out job* istituito con fondi pubblici, come nei paesi scandinavi. Ci sono anche esempi molto virtuosi di coordinamento tra università e sistema produttivo che richiamano maggiormente l'ambito privato, nei paesi anglosassoni, infatti, il sistema formativo non è pubblico e spesso viene finanziato da privati come multinazionali o grandi imprese per avere personale qualificato da inserire e punti di ricerca e

sviluppo per poter lavorare sullo sviluppo tecnologico. L'UE propone attivamente progetti e policy per rilanciare il mercato del lavoro europeo, seguendo la linea della già citata *flexicurity* parlando del *jobs act*. Concludendo i dati dimostrano come per quanto riguarda la disoccupazione giovanile i paesi del centro e nord Europa che, come precedentemente citato, investono molto in politiche di formazione, accrescendo il capitale umano riescono a mantenere i livelli dei paesi asiatici, anglosassoni e latino americani che presentano un'altissima flessibilità tra entrata ed uscita, ma a differenza di questi con una minore presenza di contratti a tempo determinato; ciò a significare l'efficacia di questi investimenti che gravano sulla spesa pubblica. Rimane, invece, paradossale la posizione dell'Italia, che come vedremo nei prossimi paragrafi, pur avendo cambiato rotta riguardo la struttura *welfare*, presenta tuttora un dato altissimo di disoccupazione giovanile altissimo, alti tassi di *mismatch* tra qualifiche effettive e richieste ed un alto numero di contratti a tempo determinato e *part time*.

## 5.1 SITUAZIONE ITALIANA

Continuando il discorso in ottica nazionale, come precedentemente citato, l'Italia fa parte dei paesi mediterranei, che continuano a presentare grosse problematiche simili sia dal punto di vista della disoccupazione, soprattutto minorile, sia da quello del *mismatch* delle qualifiche. Il sistema di *welfare* italiano in linea con gli altri dei paesi UE, per l'aumento dei disoccupati in seguito alla doppia crisi, ha cercato di modificare la propria linea proponendo non solo un piano di assistenza passiva (*welfare keynesiano*<sup>3</sup>), ma anzi tagliando parte di essa e aumentando l'assistenza attiva; si è passati da una visione prettamente welfaristica ad una visione tendente al *workfare*. Il concetto del *workfare* consiste nel concepire l'aiuto ai propri cittadini come l'ultima risorsa nel caso in cui siano presenti delle situazioni al limite che non permettono di lavorare. Lo stato italiano sta cercando una via "ibrida" sulla falsa riga del *welfare* scandinavo, la *flexicurity*: coordinare le politiche *welfare* keynesiane e le politiche del mondo del lavoro, portando coloro che ne usufruiscono, da un lato, ad avere una stabilità economica minima garantita dallo stato, dall'altro lato, a cercare attivamente di rientrare nel mondo del lavoro riqualificandosi con percorsi proposti dallo stato. In Italia, come riportato nel capitolo precedente, sia per la flessibilità del mercato del lavoro sia per una questione di inerzia formativa dovuta all'età avanzata dei lavoratori, spesso le opportunità di formarsi per entrare o

---

<sup>3</sup>Il *welfare keynesiano*, teorizzato da John Maynard Keynes, consiste nel fornire per l'intera durata di vita di un individuo alcuni servizi sociali universali quali sanità, istruzione, sicurezza sociale.



rientrare nel mondo del lavoro vengono trascurate dai lavoratori e dalle aziende stesse. Indi per cui spesso gli individui, spinti dalla precarietà e da fasi di disoccupazione anche prolungate, sono costretti ad accettare qualunque posizione lavorativa offerta; tutto ciò deriva anche dalla problematicità delle politiche assistenziali che nel tempo sono state tagliate e rese più contenute degli anni prima; infatti, dal 2008 le indennità per la disoccupazione e la cassa integrazione hanno subito un taglio sia temporale che monetario, principalmente per due fattori: il primo, ridurre i costi della spesa pubblica in merito alle politiche passive del mercato del lavoro, il secondo, la volontà di ridurre le tempistiche in cui gli individui rimangono in uno stato di disoccupazione.

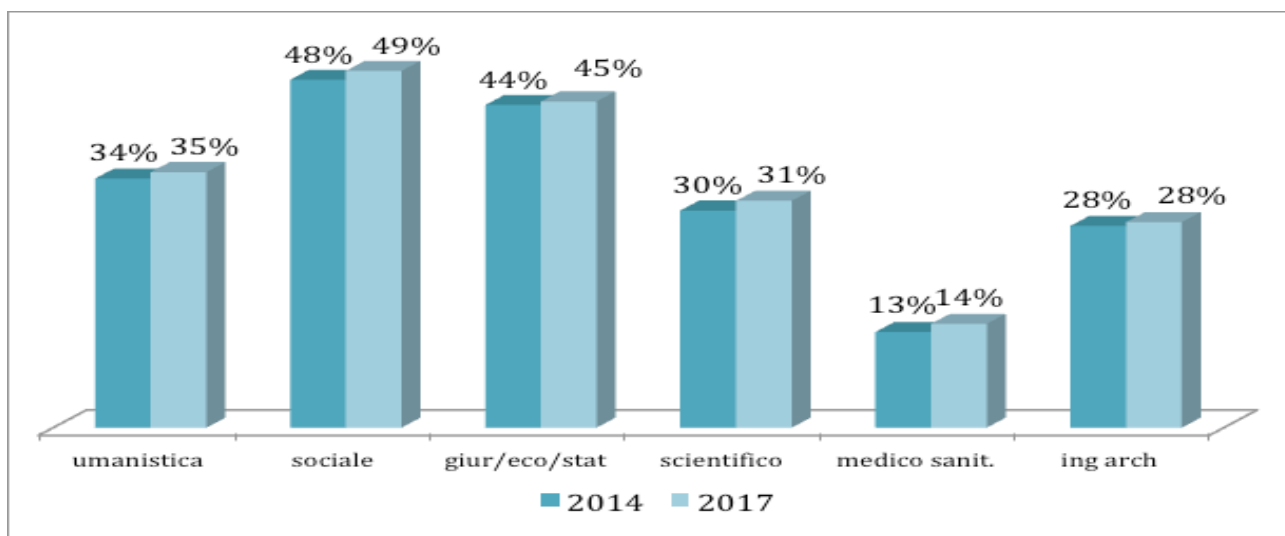
## 5.2 DISOCCUPAZIONE GIOVANILE: NEET ED MISURE PER LIMITARE MISMATCH E FACILITARE L'ENTRATA NEL MONDO DEL LAVORO

L'alta disoccupazione minorile non porta solo problemi dal lato economico, infatti, con lungo andare fenomeni di disoccupazione prolungata portano alla formazione di nuove classi sociali povere ed emarginate; non solo, l'Italia presenta anche uno spaventoso numero di NEET<sup>4</sup>. Questi si dividono principalmente in *transitional* NEET, che sono principalmente lavoratori o studenti che stazionano prima di trovare un posto di lavoro o continuare gli studi, e *long-term* NEET, che sono coloro che da molto tempo non lavorano e non studiano oppure entrano e escono continuamente dalla categoria NEET senza riuscire a trovare stabilità. (Minella, 2015) Mentre i primi sono una normale conseguenza della transizione lavorativa o studentesca, i secondi, soprattutto se presenti in percentuali alte, sono segno d'inefficienza delle policy lavorative e del sistema formativo. I dati Eurostat dimostrano come in Italia il numero di NEET sia molto diverso tra Nord-Centro (circa il 15%) e Sud (circa il 27%) e circa il 70% di tutti i NEET non è mai entrato nel mondo del lavoro, a simboleggiare dunque l'impreparazione nazionale a questo fenomeno. Oltre al fenomeno NEET l'Italia presenta un dato molto alto anche *over/under education* circa il 33% che coinvolge i laureati; (Ricci, 2018) più nello specifico, il rischio di *over-education* si riscontra maggiormente nelle scienze sociali (48-49%), a seguire scienze giuridiche-economiche-statistiche (44-45%), scienze umanistiche (34-35%), materie scientifiche (30-31%), ingegneria-architettura (28%) e per concludere le scienze medico-sanitarie (13-14%). (dati in fig.6)

---

<sup>4</sup> NEET (Not in Education, Employment and Training) popolazione compresa tra i 15 e i 29 anni che non è occupata né inserita in un percorso di istruzione e formazione.

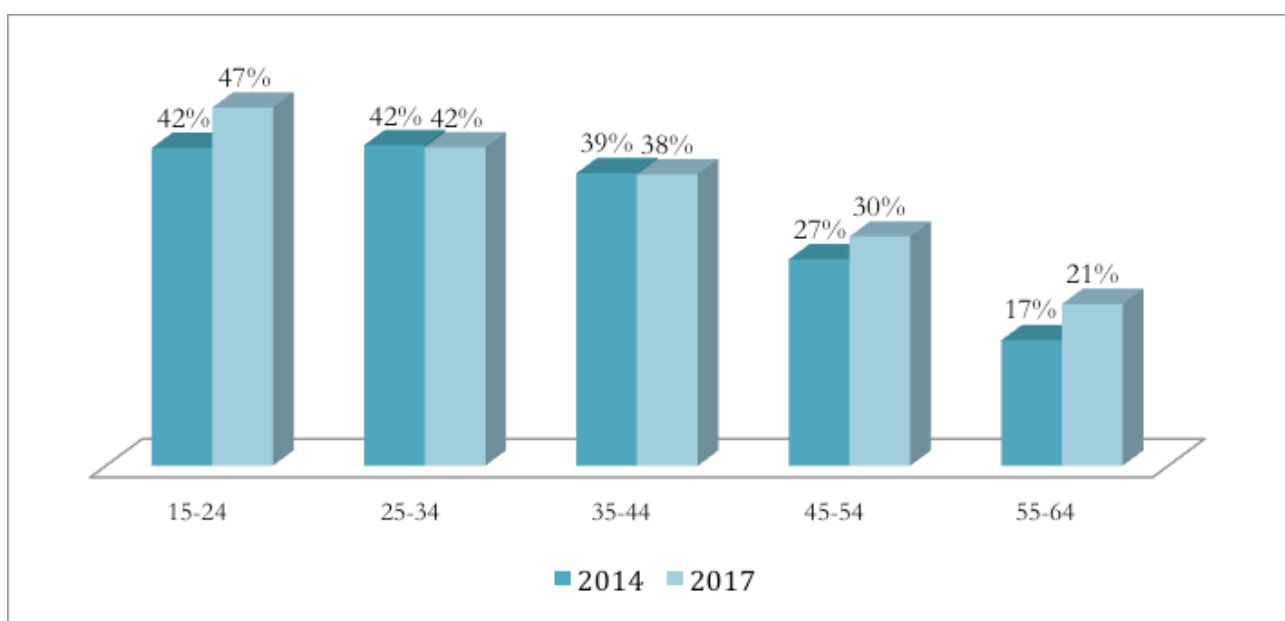
**Figura 6. Overeducation e disciplina di studio**



Fonte: *XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL.*

Non sorprende affatto il dato tra 2014 e 2017 sulla *overeducation* che vede colpiti maggiormente i giovani tra i 15 e i 24 anni (da 42% a 47 %) e quelli tra 24 e 35 anni (42% di media). (dati in fig.7)

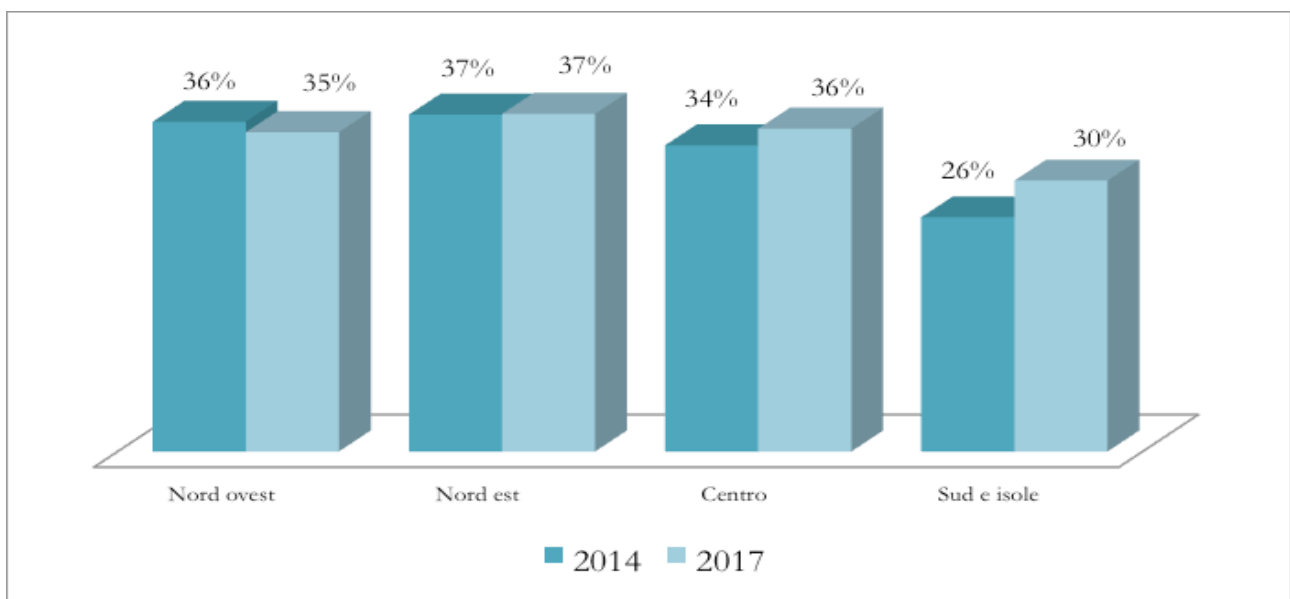
**Figura 7. Overeducation per classe di età**



Fonte: *XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL.*

Analizzando i dati 2014-2017 per macroregioni si può notare come tra Centro (34%-37%) e Sud e Isole (26%-30%) il fenomeno di over-education sia aumentato, mentre al Nord sia rimasta praticamente invariata. (dati in fig. 8)

**Figura 8. Overeducation per macroarea geografica**



Fonte: *XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL.*

Per combattere questi fenomeni l'Italia, insieme a molti stati del UE, ha iniziato un processo di riprogrammazione del percorso scolastico intento a formare conoscenze e competenze, che nel lungo termine si dovrebbero trasformare in *skills*, e permettere una conoscenza del mercato precedente all'ingresso in esso, attraverso il rinforzo della rete di comunicazione e di relazione tra scuole e privati e con altre politiche attive volte a favorire il passaggio scuola-lavoro. (Luccinasso, 2018)

In questa ottica è stato pensato il decreto scuola lavoro che il MIUR<sup>5</sup> definisce come una modalità didattica innovativa volta a consolidare, attraverso l'esperienza pratica, le conoscenze acquisite durante l'esperienza scolastica, testando sul campo le attitudini degli studenti,

<sup>5</sup>Ministero dell'Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca

arricchendo la loro formazione e orientandoli verso un percorso di studio e, in futuro, lavorativo attraverso progetti in linea con i loro studi.

### 5.3 L'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

L'Alternanza scuola-lavoro è obbligatoria per tutte le studentesse e gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, licei compresi; viene considerata una delle innovazioni più significative della legge 107 del 2015 (La Buona Scuola) in linea con il principio della scuola aperta fatta dal governo Renzi. Un cambiamento culturale e un'apertura al sistema duale, che riprende esempi europei virtuosi come il sistema tedesco, pianificandola e coordinandola in base al tessuto produttivo ed il contesto socioculturale italiano. Come prevedibile l'efficacia di questo decreto è ancora tutta da scoprire, infatti il sistema di agevolazione al passaggio scuola lavoro è ancora embrionale in Italia in confronto ad altri paesi come la Germania e dunque molto meno efficace. Questa è stata la prima *policy* "a tappeto" che si è posta di far incontrare il mondo scolastico e il mondo del lavoro a tutti gli studenti indipendentemente dal percorso di studio scelto. L'alternanza scuola lavoro propone periodi obbligatori per tutti gli studenti fuori dalla classe, che scelgono il proprio percorso innestandosi strutturalmente nel curriculum scolastico degli ultimi tre anni del secondo ciclo; per gli istituti tecnici e professionali sono 400 ore, mentre per i licei 200. La scelta dei partner coinvolti non deve riguardare soltanto le imprese ma anche enti amministrativi, ordini professionali, musei ed enti che svolgono attività con il patrimonio artistico, culturale e ambientale ed enti di promozione sportiva. (Luccinasso, 2018)

Fellini e Reyneri spiegano attraverso cinque dati il perché dell'esigenza di una *policy* come quella della alternanza scuola lavoro:

- Disoccupazione giovanile (2014) 40%
- Il 40% della disoccupazione giovanile legata a ragioni strutturali come il mismatch tra sistema educativo e sistema produttivo (McKinsey & Company, 2014)
- NEET (2014) 2,2 mln
- Dispersione scolastica (2014) 17,2%
- Skill mismatch dei lavoratori italiani (2014) sia per *literacy* sia per *numeracy* i cittadini adulti italiani sono i maggiormente *underskilled*.

Inoltre, sempre in uno studio dell'OCSE (2014) "*Society at a glance*", viene fatto presente come l'alternanza tra percorso formativo scolastico e percorso lavorativo aiuti in molte situazioni a

ridurre i dati sull'abbandono scolastico, a sviluppare abilità e competenze nel mondo del lavoro ed a lo studente nella ricerca di un lavoro dopo il percorso scolastico.

Concludendo questo decreto legge è il progetto più ambizioso a livello scolastico che è stato fatto dagli ultimi governi anche se è difficile ancora tirarne le fila, in quanto il risultato si vedrà soltanto fra alcuni anni; sfortunatamente, la bozza di Bilancio 2019 consegnata dal Governo alle Camere propone una drastica riduzione del ruolo dei percorsi di alternanza scuola lavoro nelle scuole, tagliando le ore (istituti professionali da 400 a 180, istituti tecnici da 400 a non inferiori alle 150 e nei licei da 200 a non inferiori alle 90), i finanziamenti (da 100 mln a 47,5 mln) e il nome in “percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento”.

## 6- CONCLUSIONE

Infine, dopo aver esposto la mia tesi sull'evoluzione delle professioni e sulle tematiche ad essa collegate, devo tirarne le somme.

Come si è visto l'andamento della struttura occupazionale italiana non è delle migliori e nasconde all'interno di sé molte problematiche già spiegate nei precedenti capitoli; i dati in molti campi sono preoccupanti, soprattutto tra quelli analizzati quello dei NEET e quello della performance digitale, perché mostrano come da un lato i molti giovani non si sono formati (o il sistema scolastico non è stato capace di formarli) e dall'altro lo stato e i privati siano miopi davanti al progresso tecnologico e alla formazione di capitale umano.

L'Italia e il suo tessuto industriale si dimostrano ancora una volta tardivi nell'intercettare il cambiamento e poco pronti a stanziare i capitali adatti per gestirlo nel migliore dei modi; inoltre, rimane incapace di riformare un sistema scolastico vecchio ed obsoleto che non forma adeguatamente i giovani alle competenze richieste ad oggi, come testimoniano i dati sul *mismatch* di competenze e sulla *overeducation*.

Un altro dato che salta particolarmente agli occhi è la grande differenza tra Nord-Centro Italia e Sud Italia, dovute a situazioni sociali e storiche molto differenti. Il lavoro in Italia Meridionale dovrebbe essere di riqualifica del sistema produttivo industriale che è, ad oggi, molto debole.

Concludendo, non vedo come l'Italia, se non con un cambio di rotta, possa puntare a riqualificare verso l'alto la propria struttura occupazionale investendo nel progresso e formando capitale umano valido, puntando nel lungo periodo a ridimensionare tutti quei problemi di eccessiva disoccupazione, sacche di povertà diffuse e più in generale a migliorare le "misere" performance economica del paese degli ultimi trent'anni.

**(Parole 8.762)**

## Elenco figure/grafici

Figura.1 Probabilità di informatizzazione. Fonte Frey & Osborne, 2013. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* Oxford: Martin School.

Figura.2 Evoluzione qualifiche lavoro – scomposizione in macroregioni 2013-2017. fonte: XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL

Figura.3 Variazione percentuale per settore e qualifica 2013-2017. fonte: XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL

Figura.4 Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI), ranking 2020. fonte: <https://www.eunews.it/2020/06/11/italia-indietro-nella-classifica-ue-digitalizzazione-qualche-speranza/131067>

Figura.5 Capitale umano qualificato. fonte: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/human-capital>

Figura.6 fonte: *Overeducation* e disciplina di studio. fonte: XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL

Figura.7 fonte: *Overeducation* per classe di età. fonte: XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL

Figura.8 *Overeducation* per macroarea geografica. fonte: XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL

## Bibliografia

AUTOR, D. H. (2010), "The polarization of job opportunities in the US labor market: implication for employment and earnings", *MIT Department of Economics and National Bureau of Economic Research*, Washington, DC.: The Center for American Progress and The Hamilton Project.

AUTOR, D. H., LEVY, F., & MURNANE, R. J. (2003), "The skill content of recent technological change: an empirical exploration", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, no. 4, 1279–1333.

BARBINI, M., & DE NOVELLIS, F. (2018), "L'esplosione dei contratti a termine", XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL:CNEL, 45-60.

- BASSO, G. (2019), "The evolution of the occupational structure in Italy in the last decade", *Bank of Italy Occasional Paper n.478*, January.
- BRANDOLINI, A., GAMBACORTA, R., & ROSOLIA, A. (2018), "Inequality amid income stagnation: Italy over the last quarter of a century", *Bank of Italy Occasional Paper n.442*, June.
- CAPELLO, R. (2015), "*Economia regionale. Localizzazione, crescita regionale e sviluppo locale*", Bologna: Il Mulino.
- CAPPELARI, L., & JENKINS, S. P. (2004), "Modelling low income transition", *Journal of Applied Econometrics*, 19, 593–610.
- CAROLEO, F. E. (2012), "*Il difficile passaggio verso il lavoro dei giovani che lasciano la scuola: quali possibili politiche?*" Parthenope University of Naples, Napoli, Marzo.
- CAROLEO, F. E., & PASTORE, F. (2009), "Le cause del(l') (in)successo lavorativo dei giovani", *MPRA Paper n. 14218*, University Library of Munich, Germany, Marzo.
- CAROLEO, F. E., & PASTORE, F. (2017), "*Overeducation at a glance. Determinants and wage effects of the educational mismatch based on AlmaLaurea data*", GLO Discussion Paper n. 15, Global Labor Organization .
- FELLINI, I., & REYNERI, E. (2018), "Intensità del lavoro, evoluzione dell'occupazione, polarizzazione", *XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL: CNEL*, 27-42.
- FREY, B., & OSBOURNE, M. (2013), "*The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*" Oxford: Martin School.
- GOOS, M., & MANNING, A. (2007), "Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain", *Review of Economics and Statistics* 89(1), February, 118–133.
- GOOS, M., MANNING, A., & SALOMONS, A. (2009), "*Recent changes in the European employment structure: the roles of technology and globalization*", AEA papers and proceeding, September.
- LUCCISANO, F. (2018), "Alternanza scuola lavoro: aspetti istituzionali", *XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL: CNEL*, 182-190.



- McKinsey&Company. (2014), "*Studio ergo lavoro. Come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione giovanile in Italia*", Milano, Gennaio.
- MINELLA, S. (2015), "*Dall'istruzione al lavoro: opportunità e traiettorie dei giovani in Francia, Germania ed Italia*", Venezia: Università Ca' Foscari.
- MINNIE, B., VAN DER STEEG, M., & WEBBINK, D. (2008), "Skill gaps in the EU: role for education and training policies" CPB Netherlands Bureau for economic policy analysis Working paper n.162, The Hague, April.
- PELLEGRINO, B., & ZINGALES, L. (2017), "Diagnosing the Italian Disease", *NBER Working Papers n.23964*, October.
- PICCITTO, G. (2019), "*Qualificazione o polarizzazione? Il mutamento della struttura occupazionale in Italia 1992-2015*", Polis (ISSN 1120-9488), 33(1), Bologna, Aprile, 59-88
- RICCI, A. (2018), "Mis-match, percorsi di studio e condizioni produttive", XX RAPPORTO CNEL MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL: CNEL, 82-94.
- RODANO, G. (2015), "*Il mercato del lavoro prima e dopo il jobs act*", Università di Roma Tor Vergata, Roma, 16 Aprile.
- RODANO, G. (2018), "*Elementi di teoria per la storia economica: una rilettura dell'Italia dal 1950 a oggi*" Bologna: Il Mulino.
- SGOBBI, F. (2018), "*Tecnologie digitali e polarizzazione del lavoro in Italia*", DIMI-Università di Brescia, Brescia, Agosto.
- TUNISINI, A., PENCARELLI, T., & FERRUCCI, L. (2014), "*Economia e management delle imprese. Strategie e strumenti per la competitività aziendale*", Milano: Hoepli.

## Sitografia

<http://www.alternanza.miur.gov.it/normativa.html> (ultima consultazione 2/10/2020)

[https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014\\_soc\\_glance-2014-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014_soc_glance-2014-en#page1) (ultima consultazione 5/10/2020)

<https://it.wikipedia.org/wiki/Commonfare#:~:text=Il%20concetto%20di%20workfare%20si,di%20concessi%20attraverso%20il%20lavoro> (ultima consultazione 3/10/2020)

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/06/11/digitalizzazione-litalia-perde-una-posizione-nella-classifica-ue-25esima-su-28-solo-il-13-ha-accesso-alla-banda-ultralarga/5831638/>

(ultima consultazione 28/8/2020)

<https://www.istat.it/it/archivio/232117> (ultima consultazione 27/9/2020)

<https://www.contesti.info/istat-censimento-delle-imprese-2019-in-italia-spicca-il-terziario-ma-industria-e-costruzioni-perdono-terreno/> (ultima consultazione 19/9/2020)

<https://www.infodata.ilsole24ore.com/2019/10/23/futuro-del-lavoro-ripartire-dai-working-poops/> (ultima consultazione 2/9/2020)

<https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?resetLanguage=true&newLanguage=it> (ultima consultazione 7/9/2020)

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/human-capital> (ultima consultazione 7/9/2020)

<https://www.eunews.it/2020/06/11/italia-indietro-nella-classifica-ue-digitalizzazione-qualche-speranza/131067> (3/9/2020)

## Riferimenti Normativi

Decreto legislativo 107, 2015

Decreto legislativo 30, 2003

Decreto legislativo 183, 2014