



OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO 2023

# Le dinamiche dell'ultimo anno e le previsioni per il 2023

Approfondimento sull'andamento del mercato del lavoro italiano:  
dati generali, confronto con l'Europa e outlook sui prossimi mesi

*A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali*

Follow us on



[itinerariprevidenziali.it](http://itinerariprevidenziali.it)



OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO 2023

# Le dinamiche dell'ultimo anno e le previsioni per il 2023

Approfondimento sull'andamento del mercato del lavoro italiano:  
dati generali, confronto con l'Europa e outlook sui prossimi mesi

*A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali*

**RILEVAZIONE, ELABORAZIONE DATI E REDAZIONE:**

Dott. Claudio Negro

*Chiuso in redazione il 28/2/2023*

Follow us on



[itinerariprevidenziali.it](http://itinerariprevidenziali.it)



*Itinerari*  
PREVIDENZIALI

Dopo la positiva ripresa occupazionale del 2021, che ha consentito un notevole recupero sui livelli record toccati nel 2019 e crollati nel 2020 a seguito della pandemia da COVID-19, nei propri monitoraggi periodici il Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali prevedeva **una dinamica vivace**, nella quale una ripresa dell'economia persino superiore alle attese avrebbe sostenuto un ulteriore recupero occupazionale. **Uno scenario dunque favorevole al consolidarsi del mercato del lavoro italiano** che, in effetti, ha potuto fruire nella prima metà dell'anno appena concluso di una forte crescita, grazie anche ai primi effetti del PNRR e al clima di fiducia suscitato dal governo Draghi, giunto poi a prematura conclusione lo scorso 20 luglio. Nel valutare, comunque positivamente, l'andamento del primo semestre 2022, l'ultimo Osservatorio Itinerari Previdenziali metteva però anche in guardia media, politica e parti sociali dai facili entusiasmi<sup>1</sup>.

Al di là dei titoli sui record del mercato del lavoro – guardando ai principali indicatori Eurostat, **l'Italia continua infatti a essere fanalino di coda in Europa: per tasso di occupazione globale** (60%), dove persino la Grecia fa meglio con il 60,6% (69,9% la media UE); **per occupazione femminile** (51%, come la Grecia, contro il 64,9% della media europea); **per occupazione giovanile**, dove è terzultima tra i 27 Paesi UE (19,8% contro una media del 34,7%) ; **per occupazione senior**, dove fanno peggio solo Grecia, Croazia Romania e Lussemburgo (54,9% il dato italiano, 62,6% la media europea)<sup>2</sup>. Oltre a questi dati, non si possono poi trascurare alcuni elementi di criticità, legati sia a **fattori esogeni al mercato del lavoro**, come l'impennata inflattiva e le difficoltà di reperimento di materie prime ed energia, **sia intrinseci al mercato stesso, a cominciare dall'evidente questione del mancato incontro tra domanda e offerta di impiego**. Da qui, la necessità, indicata da tempo dal Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali, di maggiori investimenti in politiche attive per il lavoro, troppo spesso trascurate in favore di misure assistenziali che, oltre a non risolvere i problemi che affliggono il Paese, finiscono con l'aggravare un debito pubblico già *monstre*, a discapito proprio delle giovani generazioni.

In attesa di analizzare i provvedimenti in materia del nuovo esecutivo guidato da Giorgia Meloni, già intervenuto ad esempio in Legge di Bilancio sul reddito di cittadinanza riconoscendone innanzitutto il fallimento sul versante dell'inserimento professionale, le domande da porsi sono: **qual è il bilancio del 2022 e quali invece le prospettive per l'occupazione nel 2023?** Proseguendo le finalità istitutive della collana - che esamina con cadenza semestrale lo stato di salute del nostro mercato del lavoro italiano – in questo numero dell'Osservatorio, Itinerari Previdenziali si pone l'obiettivo di rispondere a questi interrogativi: una risposta essenziale ai fini della sostenibilità del nostro *welfare state*. Basti pensare che, a fronte del miglioramento della situazione occupazionale registrato dopo la pandemia, il Decimo Rapporto sul Bilancio del Sistema Previdenziale stima in **1,4215 il rapporto attivi/pensionati per il 2021** (ultimo anno di rilevazione disponibile): ancora distante, dunque, quell'1,5 che rappresenterebbe la soglia minima necessaria per la stabilità di medio-lungo termine di un sistema pensionistico a ripartizione come quello italiano<sup>3</sup>.

## 1. L'andamento del mercato del lavoro: dati di stock e dati di flusso

**Il 2022 è stato un anno di grande crescita di tutti gli indicatori economici**, che hanno proseguito e incrementato il forte rilancio del 2021; crescita che alcuni osservatori hanno classificato come “rimbalzo”

---

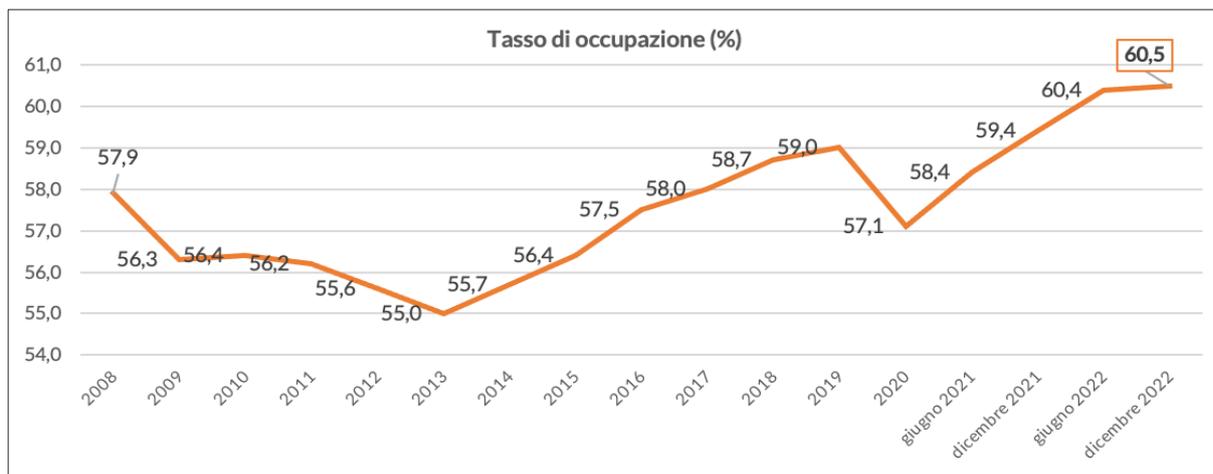
<sup>1</sup> "Un mercato del lavoro diviso in due? Occupazione, salari e mismatch", l'Osservatorio dedicato al primo semestre 2022 è consultabile qui: <https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/primo-semestre-2022.html>

<sup>2</sup> Per i dati di dettaglio si rimanda all'appendice statistica, in calce al presente Osservatorio

<sup>3</sup> Sempre che si riescano a tenere sotto controllo gli effetti su materie prime ed energia della guerra in Ucraina, in assenza di politiche attive per il lavoro e vere politiche industriali che sappiano capitalizzare anche le risorse del PNRR, il Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali non ravvede grossi miglioramenti per il futuro ma ipotizza semmai che il valore rimarrà stabile per il biennio 2023-2024. Per dettagli, si rimanda al Rapporto: <https://bit.ly/DecimoRapportoITP>

fisiologico dopo la crisi COVID. In realtà, l'Italia è andata al di là del semplice rimbalzo, con il PIL che nell'ultimo biennio ha superato la perdita del 8,9% del 2020 (+6,6% nel 2021 e + 3,9 nel 2022); e lo stesso vale per le esportazioni, la produzione industriale (aumentata dello 0,5%) e soprattutto per l'occupazione. L'ISTAT certifica che a dicembre gli occupati erano 23 milioni e 215mila, cioè 334mila in più rispetto a 12 mesi fa (+1,5%).

Figura 1 - Andamento del tasso di occupazione nel tempo (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Istat

Si tratta dell'ennesimo record di occupati verificatosi nel 2022, così come è record il tasso di occupazione che tocca il 60,5%. Rimarchevole il fatto che **la crescita occupazionale ha oltretutto coinvolto anche le fasce di popolazione normalmente più svantaggiate**: per le donne il tasso di occupazione ha raggiunto per la prima volta la quota del 56,6% , per giovani (15-24 anni) il 20,6%, quota non toccata dai primi anni 2000.

Tabella 1 - L'andamento nel tempo dei principali indicatori occupazionali (serie storica)

Periodo di riferimento	Numero occupati - Valori in migliaia	Tasso di occupazione (%)	Numero disoccupati - Valori in migliaia	Tasso di disoccupazione (%)	Tasso di inattività (%)
2008	22.844	57,9	1.685	6,9	37,8
2009	22.344	56,3	2.078	8,5	38,4
2010	22.434	56,4	2.079	8,2	38,5
2011	22.379	56,2	2.405	9,7	37,6
2012	22.104	55,6	2.891	11,6	37,0
2013	21.805	55,0	3.139	12,6	37,0
2014	22.040	55,7	3.094	12,3	36,4
2015	22.236	56,4	2.941	11,7	36,0
2016	22.603	57,5	3.000	11,8	34,8
2017	22.806	58,0	2.778	10,9	34,7
2018	23.008	58,7	2.605	10,2	34,5
2019	23.024	59,0	2.475	9,7	34,5
2020	22.208	57,1	2.403	9,8	36,5
giugno 2021	22.646	58,4	2.354	9,4	35,4
dicembre 2021	22.881	59,4	2.202	8,8	34,8
giugno 2022	23.200	60,4	2.020	8,0	34,3
dicembre 2022	23.215	60,5	1.960	7,8	34,3

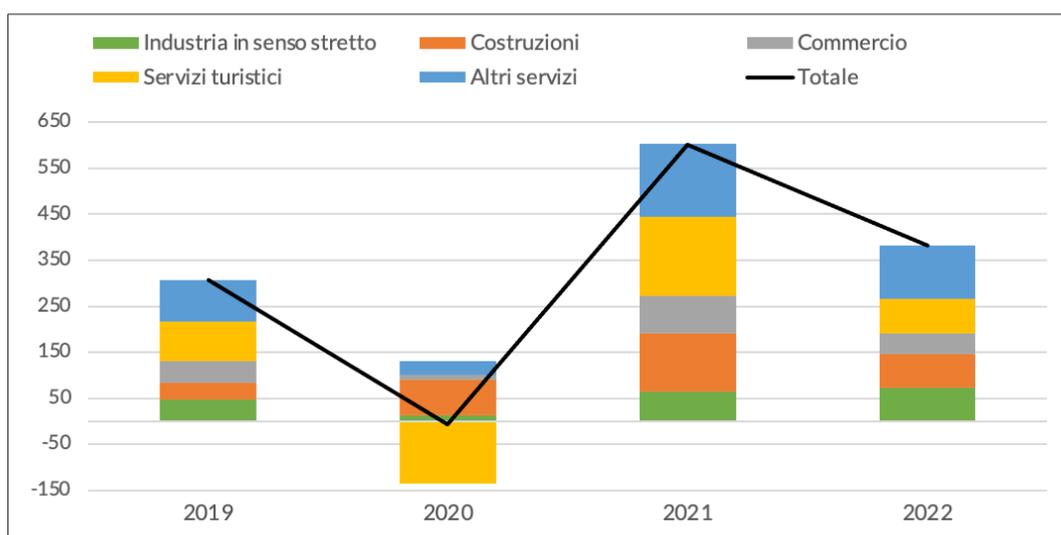
Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Istat

Altro dato da sottolineare, e che smentisce peraltro la vulgata del lavoro povero e precario, è quello relativo al **rapporto tra contratti stabili e precari**: nel **2022 i lavoratori con contratti a tempo indeterminato hanno superato stabilmente i 15 milioni**, record di sempre. Sul totale dei lavoratori dipendenti i rapporti stabili hanno toccato l'83,4%, in rialzo di 0,7% rispetto al 2021. Specularmente i lavoratori a termine sono il 16,6%, valore perfettamente in linea con la media europea. Interessante infine osservare, dopo i dati di stock, quelli di flusso. **Nel 2022 all'incremento occupazionale ha contribuito quasi esclusivamente la componente a tempo indeterminato**, che nell'anno precedente aveva invece rappresentato solo il 40% delle attivazioni nette. Sono stati creati nel corso dell'anno oltre 410mila posti di lavoro stabili, a fronte della sostanziale stazionarietà degli impieghi a termine. In effetti il saldo delle assunzioni a termine, al netto di cessazioni e trasformazioni a tempo indeterminato, è stato di 23mila unità contro le 323mila del 2021, mentre gli avviamenti a tempo indeterminato, comprese le trasformazioni da tempo determinato (al netto delle cessazioni), sono stati 412mila, contro i 236mila del 2021.

## 2. Un mercato del lavoro diviso in due: il confronto tra comparti e settori

Questi dati testimoniano evidentemente la situazione di un sistema produttivo che ha terminato un duro percorso di risanamento e che si sente abbastanza sicuro **da scommettere su una manodopera stabile e di qualità**. Può aiutare a leggere meglio questo aspetto l'**analisi del contributo dei diversi comparti alla creazione di posti di lavoro**. Come si può evincere dalla *figura 2*, l'industria manifatturiera e quella delle costruzioni hanno realizzato il massimo di avviamenti stabili, mentre turismo e servizi - più probabilmente fruitori di contratti a termine e/o stagionali - hanno avuto avviamenti nella prima metà dell'anno, per poi azzerarli o andare addirittura in negativo. Questi ultimi due comparti, che comprendono turismo, alberghiero, ristorazione, servizi alle imprese e alle persone, ma non il commercio, hanno animato certamente la maggioranza dei 5.250.000 avviamenti del 2022: un numero importante, che testimonia come nel corso dell'anno oltre 3 milioni di persone hanno lavorato con contratti a termine, per periodi più o meno brevi, e di questi 622mila sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato (presumibilmente non, se non in minima parte, nei settori sopra citati).

**Figura 2 - Attivazioni nette nei macrosettori (migliaia di unità, dati destagionalizzati)**



Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (Comunicazioni Obbligatorie)

Nonostante questo indicatore, senz'altro positivo, non si può evitare di notare che **si stanno delineando due differenti mercati del lavoro corrispondenti ad altrettanti comparti produttivi**: da una parte, le ICT,

la manifattura e le costruzioni che creano lavoro stabile e qualificato, e dall'altra i servizi che, come visto sopra, utilizzano soprattutto manodopera generica in modo saltuario. Non è certo una novità assoluta, ma va comunque rilevato che, a fronte di comparti che invece mirano a un assetto basato su manodopera qualificata e stabile, quelli che invece non effettuano un salto analogo nella domanda di lavoro finiscono per creare una vera e propria faglia nel mercato del lavoro.

Due ricerche condotte sui dati 2022 confermano questa lettura. Il Rapporto Mercato del Lavoro 2022, prodotto dall'Osservatorio della Città metropolitana di Milano<sup>4</sup> che, in un campione significativo di aziende, rileva come a 51mila avviamenti attivati da imprese piccole e grandi dei comparti manifatturiero, finanza e ITC corrispondano 49mila persone (scarsa, quindi, l'incidenza dei contratti a termine), mentre tra le imprese dei servizi, e soprattutto tra le cooperative, a 356.000 avviamenti corrispondono solo 204mila lavoratori. Il che indica una politica di avviamenti mirata essenzialmente ai contratti a tempo determinato. Va però anche detto che le imprese del primo settore occupano, nel campione, circa 250mila addetti, mentre quelle del secondo circa il doppio, contati però non per testa ma per contratti avviati: i primi sono sostanzialmente stabili, i secondi in maggior parte a termine. Se si prende invece a riferimento un comparto tipicamente manifatturiero come il metalmeccanico, si può notare che il lavoro a termine rappresenta poco meno del 10% dei dipendenti (dati dal Cruscotto della Metalmeccanica – FIM CISL<sup>5</sup>), contro il 18% del comparto dei servizi, e che cala sensibilmente all'aumentare della dimensione aziendale. Il *part-time* involontario è di circa il 2% contro il 12% nell'economia nel suo complesso e, in particolare, contro il 15% dei servizi: vale la pena notare che, per quanto concerne l'occupazione femminile, il tempo parziale involontario - che tocca complessivamente il 19% nel settore metalmeccanico - non supera il 5%. D'altra parte, la produttività del comparto ha raggiunto quota **115** (fatto 100 il 2010), così come tutto il manifatturiero in generale, mentre per i servizi lo stesso indice è **a quota 101**.

Tutto questo sembra indicare che si stia consolidando una tendenza già rilevata<sup>6</sup>, **vale a dire una spaccatura del mercato del lavoro in due segmenti**: uno connesso ai settori più produttivi (anche se non necessariamente innovativi), sostanzialmente ICT, manifattura e costruzioni, connotato da impieghi stabili e qualificati; e un altro relativo al comparto dei servizi genericamente intesi, che presenta crescita di produttività quasi nulla, e genera impieghi per lo più a termine, per basse qualifiche e molto spesso a tempo parziale, peraltro involontario. D'altra parte, questo comparto attinge a un serbatoio di manodopera in cui il 68% delle persone non va oltre il diploma di media superiore (e tra questi lavoratori sempre più numerosi sono gli immigrati, che nel 47% dei casi hanno soltanto la scuola dell'obbligo). **Si instaura così un circuito in cui povertà della manodopera in termini di competenze e scarse qualità e produttività dell'impresa si alimentano vicendevolmente**, perdendo tutti i treni dell'innovazione e della crescita professionale.

### 3. Il presunto fenomeno delle Grandi Dimissioni e il cronico problema del *mismatch*

In questo 2022 molti commentatori hanno poi visto concretarsi anche in Italia il fenomeno delle *Great Resignation*, vale a dire di quelle “**dimissioni di massa**” che si sono diffuse negli USA durante la ripresa post COVID. Il fenomeno è stato giudicato una spia di quanto stia cambiando la percezione del lavoro e del suo rapporto con la qualità della vita: secondo quest'analisi, a cambiare impiego sarebbero soprattutto i

---

<sup>4</sup> Il documento è consultabile a questo link: <https://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/Oml/PaginaIndice.html>

<sup>5</sup> Qui, il link per la consultazione: <https://www.fim-cisl.it/2023/01/24/1-cruscotto-del-lavoro-nella-metalmeccanica/>

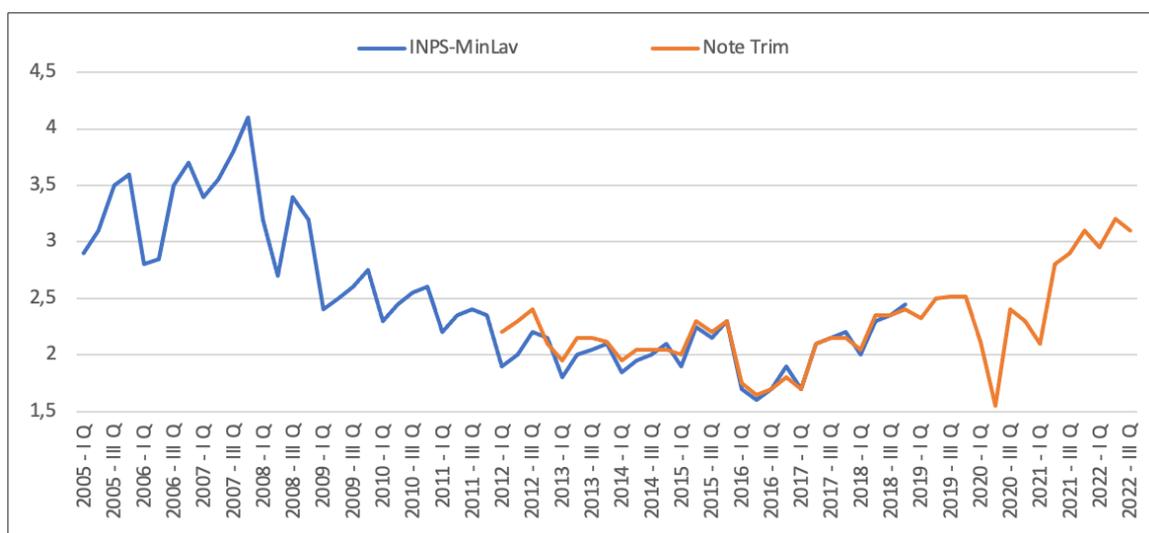
<sup>6</sup> Per consultare i precedenti Osservatori sul mercato del lavoro curati dal Centro Studi e Ricerche, si rimanda al sito Itinerari Previdenziali: <https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/ricerche/osservatori-sul-mercato-del-lavoro.html>

lavoratori più giovani e qualificati, in cerca di mansioni più gratificanti e compatibili con le attività extra lavorative che amano coltivare. **Una lettura gratificante ma purtroppo non corrispondente al vero.**

Innanzitutto, **in Italia non sono affatto in corso dimissioni di massa:** stando ai dati di INPS e Ministero del Lavoro, nel quarto trimestre del 2007, quindi a monte della prima grande crisi internazionale, le dimissioni volontarie furono un numero pari al 4,09% dei dipendenti, nel terzo trimestre del 2008 il 3,35%, nel primo trimestre del 2022 hanno toccato il massimo dei tempi più recenti con il 3,2% (dati INPS-Ministero del Lavoro). **Quello delle dimissioni volontarie è un fenomeno che si ripete ciclicamente, in coincidenza con periodi di crescita economica e occupazionale.** Il 2022 non ha segnato una crescita particolare, ma soltanto marginale: nel terzo trimestre dell'anno (ultimo dato disponibile), le dimissioni erano aumentate soltanto del 6% rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente. Ma l'elemento più significativo da evidenziare è che a dimettersi per cambiare lavoro non sono principalmente i giovani professionalizzati, ma soprattutto i lavoratori senza titoli di studio e gli over 50 (alla caccia, i primi, di retribuzioni migliori). D'altro canto, tutte queste persone, come prevedibile, si dimettono solo quando hanno la certezza, o quasi, di una nuova occupazione: il 40% si è rioccupato entro una settimana; dato, quest'ultimo, peraltro non eccezionalmente superiore alle percentuali registrate in situazioni analoghe. Nel novembre 2017 il valore era del 33%!

In sostanza, pare si possa parlare di un fenomeno che si presenta ogniqualvolta la crescita dell'economia crea posti di lavoro che le persone possono **scegliere perché meglio retribuiti o per altre convenienze**, come risulta anche evidente nella *figura 3*. Pare francamente eccessivo desumere da questo che sia in atto una nuova antropologia del lavoro, come suggerito da alcuni commentatori.

**Figura 3 – Le dimissioni volontarie in Italia, dal 2007 a oggi**



Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati INPS – Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

In un mercato del lavoro normale questo creerebbe un rapporto favorevole all'offerta, determinando un aumento dei salari e dell'occupazione. In Italia ciò accade solo marginalmente. Esiste infatti in realtà un **gigantesco polmone tra domanda e offerta di lavoro, che nel concreto finisce con l'ammortizzare gli effetti della domanda sull'offerta:** il vasto *mismatch* determina una vacanza di assunzioni che, per il 2022, Excelsior-Unioncamere<sup>7</sup> valuta in **2.098.000 unità rispetto alle 5.179.140 previste dalla domanda di lavoro**, vale a dire un po' più del 40%. Scendendo nei dettagli, è possibile vedere che il massimo della domanda si riscontra nel comparto dei servizi, per figure sia qualificate (commercio, assistenza alle persone) che non

<sup>7</sup> Per leggere il bollettino annuale: [https://excelsior.unioncamere.net/images/comunicati/Boll\\_Naz\\_Annuale2022\\_DEF.pdf](https://excelsior.unioncamere.net/images/comunicati/Boll_Naz_Annuale2022_DEF.pdf)

qualificate; in questo caso, la percentuale di non reperimento è intorno al 32%. Meno consistente sul piano numerico assoluto, ma con tassi di non reperimento assai maggiore, la domanda di figure operaie specializzate con percentuali che vanno dal 48,9% al 55%.

Ancora più sorprendenti sono però le ragioni del mancato reperimento di lavoratori: **per la maggior parte riconducibili alla mancanza di candidati** e soltanto in misura minore a una mancanza di preparazione dei candidati (24,6% rispetto a 12,4%). Da notare che questa causale è in crescita costante, raddoppiata dal 2018, mentre quella relativo all'inadeguatezza dei candidati resta sostanzialmente ferma tra l'11% e il 12%. A ogni modo, questo del mancato incontro tra offerta e domanda sembra essere il problema maggiore del mercato del lavoro: sia nel segmento "alto", dove ciò che manca è il profilo professionale, sia in quello basso dove è carente l'offerta, non certo incentivata dalle retribuzioni che settori a zero crescita produttiva e bassa professionalità sono in grado di offrire.

Vale infine la pena di aprire una finestra su un altro fenomeno, **quello dei tirocini extracurricolari**, che per dimensioni e ruolo sta assumendo le caratteristiche di una nuova forma surrettizia di rapporto di lavoro, anche se improprio. I dati del terzo trimestre 2022 relativi alle Comunicazioni Obbligatorie, unici disponibili, **sono sufficienti a dare un'idea del trend**: durante il trimestre sono stati attivati 70.155 tirocini (-5% rispetto allo stesso trimestre 2021), grosso modo equamente divisi tra maschi e femmine, e in maggioranza riguardanti il comparto dei servizi (52.839). Il 74,4% dei soggetti coinvolti è semplicemente disoccupato e il 13,8% sono soggetti fragili e disabili. Soltanto il 12% degli avviamenti riguarda persone che hanno concluso un percorso di studi o formazione. Il 40% dei tirocini ha una durata da 6 mesi a 1 anno, il 28% tra 3 e 6 mesi, solo il 24% tra 1 e 3 mesi. In sintesi, si fa dunque un grandissimo uso dei tirocini nel settore dei servizi, per periodi paragonabili alla durata di un contratto a termine e coinvolgendo persone disoccupate. **La sensazione che si tratti di veri e propri rapporti di lavoro, anziché di formazione, è evidente**: alle attuali condizioni il tirocinio può diventare per le imprese una valida alternativa a contratti più impegnativi e formalizzati quali l'apprendistato. Ovviamente non è sempre così, ma già il fatto che se ne faccia un uso così intenso proprio nel comparto dei servizi, dove la ricerca di offerta di lavoro a basso prezzo è tanto diffusa, fa nascere più di un sospetto.

#### 4. Numeri e caratteristiche della (dis)occupazione giovanile italiana

L'incremento di mancanza di candidature si potrebbe far risalire alla diminuzione del serbatoio di giovani occupabili determinato dalle dinamiche demografiche. In effetti a dicembre 2022, secondo i dati Istat, i giovani disoccupati tra 15 e 34 anni sono diminuiti di 123mila unità, gli occupati nella stessa fascia anagrafica sono aumentati di 156 mila e gli inattivi sono diminuiti di 98 mila unità. Il risultato sembra (ed è) buono, ma segnala anche che il numero di giovani occupabili diminuisce. Il tema merita indubbiamente un'analisi più approfondita, ricorrendo anche al confronto con gli altri Paesi europei: **all'Italia mancano davvero (giovani) lavoratori?**

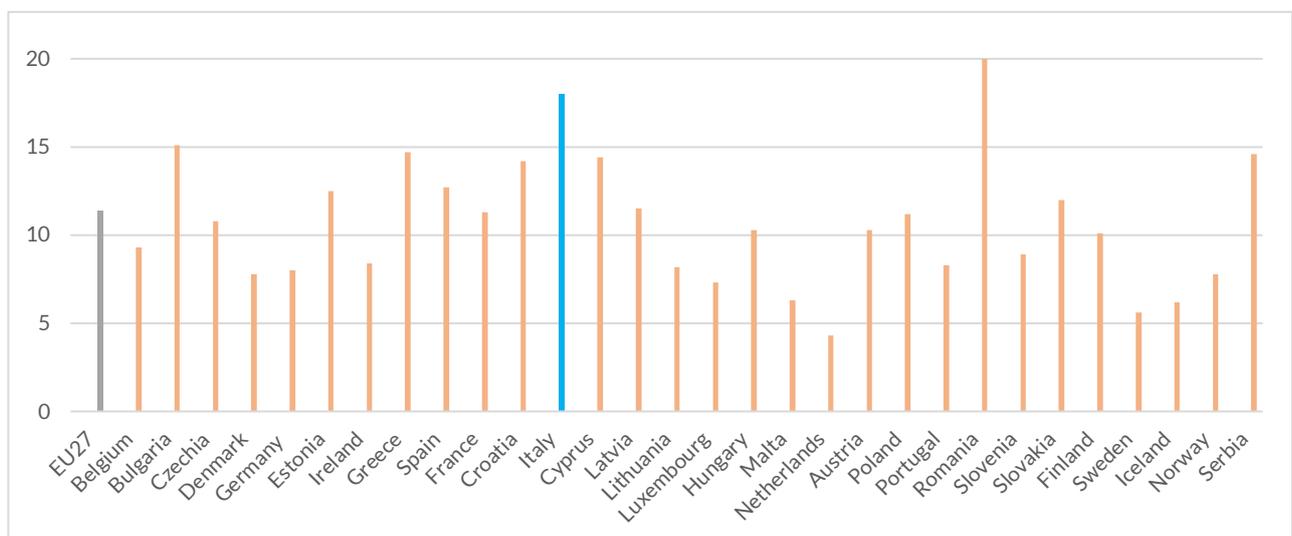
Per rispondere, vanno anzitutto ricordate le cifre della disoccupazione, che, si ricorda, indicano quanti giovani cercano attivamente lavoro senza trovarlo: in Italia, nel 2021, erano il 9,5% della popolazione in età da lavoro, contro il 3,6% della Germania, il 7,9% della Francia, il 7,7% dell'area Euro. **In generale, nell'Unione Europea, solo Spagna e Grecia sono messe peggio del nostro Paese.** Tuttavia, scendendo nel dettaglio dell'occupazione giovanile esistente, si scopre qualcosa di interessante: nella fascia 15-24 anni il 23,9% degli occupati è sottoposto al *part-time*, ma in Danimarca sono il 45%, in Germania il 24%, in Olanda il 54% e nell'area Euro il 25%. Da notare anche il dato sui contratti a termine: in Italia il 61% dei giovani tra 15 e 24 anni è occupato con contratto a tempo determinato. Valore in verità non lontanissimo da quello francese

(56,1%) svizzero (54%) e addirittura inferiore a quello olandese (68%), a riprova di una condizione largamente diffusa, per quella classe di età, in tutta Europa e non peculiarmente italiana.

Piuttosto dibattuto anche il fenomeno per cui ai giovani vengono inizialmente offerti posti di lavoro a basso contenuto professionale. Anche in questo caso si tratta di una tendenza sì veritiera ma non tipicamente italiana. Anzi, se si guarda ai due Paesi più facilmente paragonabili - anche per popolazione - all'Italia, si può notare che i giovani tra 15 e 24 anni occupati in professioni "elementari" (dati 2021) sono 148mila in Italia, 149mila in Germania, e 208mila in Francia. Un altro profilo professionale piuttosto basso è quello dei *sales services*: in Italia 310mila gli addetti, in Francia 333mila, in Germania 375mila. In buona sostanza, i giovani italiani non sono più sottoccupati dei coetanei europei. Tuttavia, sono meno qualificati: sempre nella fascia 15-24 anni in Italia hanno concluso la secondaria superiore 1.612.000 lavoratori, contro i 2.280.000 della Francia e i 4.324.000 della Germania; sono laureati 627.000 italiani, 2.391.000 francesi e 1.696.000 tedeschi. Alto invece il numero dei giovani italiani 15-24 anni che avviano un'attività autonoma: 99.200 in Italia contro 85.500 della Francia e 74.800 della Germania (dati aggiornati al primo quadrimestre 2022). Il che però non è di per sé indice di una particolare propensione all'imprenditorialità ma potrebbe essere anzi il segnale di un diffuso utilizzo del rapporto di lavoro autonomo da parte delle imprese per aggirare vincoli e costi del lavoro dipendente.

**Eppure, sorprendentemente, le retribuzioni dei giovani del nostro Paese non sono da "fame":** nella fascia *under 30*, per un *full time*, la retribuzione media lorda annua espressa in PPS (Parità di Potere d'Acquisto) è di 25.123 euro (dato Eurostat 2018); in Francia è di 23.434 euro, in Germania 30.187, in UK 25.132, in Olanda 28.518 euro. I giovani italiani che percepiscono un salario povero (cioè inferiore ai 2/3 del salario mediano nazionale) sono il 15,94% del totale, in Francia il 15,85%, in Germania il 32% e in Olanda il 45% (in questi casi è determinante l'uso intensivo del *part-time*); nell'area Euro il dato ammonta al 28%. La **retribuzione oraria espressa in PPS** per i lavoratori *under 30* è di 10,53 euro in Italia, 11,83 euro in Francia, 12,74 in Germania, 10,02 in Olanda e 11,8 per l'area Euro. Fenomeno non propriamente italiano neppure quello per cui aziende e contratti tendano a premiare l'esperienza lavorativa, con retribuzioni che aumentano al crescere dell'anzianità: prendendo in considerazione 3 classi di età (<30 anni, 30-50 e >50), nell'area euro il rapporto tra la seconda classe e la prima è pari a un incremento di 138 vs. 100, in Germania di 153 vs. 100, in Francia di 140 e in Italia di 132. **Il nostro Paese risulta in linea con la realtà europea e addirittura ai margini inferiori per incremento dei salari in relazione all'età.**

**Figura 4 - Percentuale di NEET in rapporto alla popolazione complessiva, terzo trimestre 2022**



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Eurostat

Nonostante questi dati dimostrino come le condizioni di lavoro offerte dal mercato ai giovani italiani siano del tutto simili a quelle dei giovani europei, **l'Italia si differenzia nettamente per la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro**: anche guardando agli indicatori più recenti diffusi da Eurostat, il nostro Paese è secondo solo alla Romania nella UE a 27 Paesi per numero di NEET in rapporto alla popolazione complessiva.

Non solo, la percentuale di NEET (*Not in Employment, Education or Training*) tra i 15 e 29 anni ha toccato punte del **29,8%**, a fronte di una media europea del 16,4% della popolazione di questa fascia d'età. Un dato che ha riscontro nell'analisi condotta da Eurostat sul *labour slack*, che dimostra come **l'Italia potrebbe incrementare le forze di lavoro (la somma di chi lavora e di chi cerca lavoro) di quasi il 12%**: un valore enormemente superiore a quello degli altri Paesi europei. Basti pensare che la seconda in graduatoria è l'Irlanda, con poco più del 6%, mentre la Francia e la Germania stanno attorno al 4%. Sebbene questi numeri si riferiscano al totale della popolazione in età da lavoro, è evidente la coincidenza con quelli riferiti alla fascia più giovane. In sostanza, il fenomeno italiano dei NEET è semplicemente il manifestarsi in quella determinata fascia di età di una propensione a fuggire dal mercato del lavoro che è comune alla società italiana. Occorre, per verità, dire che è molto probabile che una quota consistente di NEET coincida con quote di lavoro nero, e ancor più di lavoro "grigio" (e questa è probabilmente una caratteristica "tutta italiana") ma, per l'appunto, non in misura tale da giustificare la sproporzione con i NEET di Germania o Francia, a meno di postulare che tutti i lavoratori in nero in Italia appartengano alla fascia di età 15-29 anni.

In definitiva, l'unico dato strutturale che sembra avere un effetto determinante sull'occupazione giovanile in Italia è quello relativo **alla formazione e ai servizi al lavoro**. Quanto alla prima, basti notare che il *mismatch* nella fascia di età giovanile è del 41% per i profili più qualificati (programmatori, infermieri, disegnatori industriali, idraulici, elettricisti), profili che sarebbero tranquillamente alla portata del sistema nazionale di istruzione-formazione. Quanto ai secondi, non si può non rilevare come negli ultimi anni (e non solo a dire il vero) le politiche attive siano prevalentemente consistite in sgravi fiscali e contributivi per le aziende, in qualche intervento di sistema (Garanzia Giovani, Dote Lavoro Lombardia) e in zero servizi di orientamento. Problema cui partiti e sindacati non hanno finora risposto con politiche attive mirate ma semplicemente con sussidi, divieti e obblighi, atti in parte a vietare forme "improprie" di accesso dei giovani all'occupazione e a disincentivare, anziché migliorare e meglio regolamentare, forme innovative quali l'alternanza scuola-lavoro.

Fermo restando che sarebbe comunque utile a comprendere se, oltre a questi dati oggettivi, vi sia anche **una propensione (o meglio resistenza) "culturale" dei giovani italiani a rifuggire da certi tipi di percorsi formativi**: interessanti in questo senso, ad esempio, gli ultimi dati relativi alle iscrizioni alle scuole superiori, che confermano la tendenza delle famiglie italiane a privilegiare la "liceità leggera" a discapito di discipline tecnico scientifiche e istituti professionali, che diminuiscono dal 12,7% al 12,1%<sup>8</sup>. D'altra parte, crescono il liceo delle scienze umane (dal 10,3% all'11,2%), e quello linguistico, che passa dal 7,4% al 7,7%, mentre gli istituti tecnici aumentano le loro iscrizioni di soli 0,2 punti percentuali, e con alcuni importanti distinguo. Nel dettaglio, a segnare un aumento è infatti il solo istituto tecnico commerciale mentre, dopo tanti discorsi sulla carenza di manodopera qualificata nel settore industriale quelli che un tempo venivano chiamati ITIS, calano di un punto tondo, dal 20,4% al 19,4%. Lo stesso punto guadagnato dal liceo delle scienze umane. Informatica e telecomunicazioni si fermano al 6,4% - non gran cosa - ma meccanica e mecatronica, da una parte, e chimica dall'altra attirano l'interesse solamente del 2,8% e del 2,4%. Qualche segno di resipiscenza,

---

<sup>8</sup> Per approfondire si consiglia l'articolo a firma di Tiziana Pedrizzi "Iscrizioni alle scuole superiori, ristagna la formazione per il lavoro", pubblicato sul blog di Itinerari Previdenziali ilPunto: <https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/ilpunto.html>

dunque, per il settore terziario ma situazione disastrosa nel campo scientifico e tecnologico **che potrebbe offrire ai giovani concrete occasioni di lavoro buono e al Paese buone occasioni di sviluppo.**

## 5. Previsioni e outlook sul 2023

Nonostante i pessimismi legati alla complicata situazione internazionale e all'inflazione, le previsioni per l'economia italiana sono piuttosto positive: secondo le istituzioni finanziarie internazionali, il PIL dovrebbe crescere tra 0,2% e 0,3%, (forse anche 0,7%) gli investimenti dovrebbero crescere del 2% e l'inflazione scendere attorno al 5%, mentre secondo le previsioni Istat l'occupazione potrebbe guadagnare un altro mezzo punto percentuale (0,5%). In questo scenario, **il mercato dovrebbe presentare un aumento di circa 116mila unità, largamente al di sotto della domanda** che, ovviamente, per il 2023 non si prevede inferiore al 2022 (anzi!). La maggior parte degli osservatori sostiene che il relativo rallentamento dell'economia raffredderà anche il fenomeno delle dimissioni volontarie. **Tuttavia, il problema principale resterà quello dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.**

A parte l'evidente necessità di intervenire in profondità sul sistema di istruzione-formazione, operazione strutturale che richiede tempi adeguati, sembrano indispensabili **interventi correttivi di rapida attuazione**: se poco efficaci risultano essere gli incentivi economici (come, ad esempio, decontribuzione parziale o totale, se non per pochi casi mirati, un salto di qualità vero potrebbe determinarlo **l'utilizzo efficace e intensivo di politiche attive per il lavoro**, come del resto prescritto nel PNRR. Attualmente, a parte misure in atto in qualche singola Regione, sono sostanzialmente in corso due interventi: Garanzia Giovani, che si rivolge agli *under 30* (essenzialmente ai NEET), e GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori) che si rivolge a disoccupati e persone fragili. La prima, attiva dal 2013, è un'iniziativa comunitaria: negli ultimi 9 anni ha collocato al lavoro 540mila giovani, pari al 67% di coloro che erano stati presi in carico; il 62% dei collocati ha avuto un contratto a tempo indeterminato. GOL ha invece due anni di vita e ha collocato 63mila persone, pari al 17% dei presi in carico. Entrambi i programmi erogano anche aggiornamento professionale e, soprattutto GOL, avviano a tirocini extracurricolari che (si spera) potrebbero essere propedeutici a una stabilizzazione lavorativa.

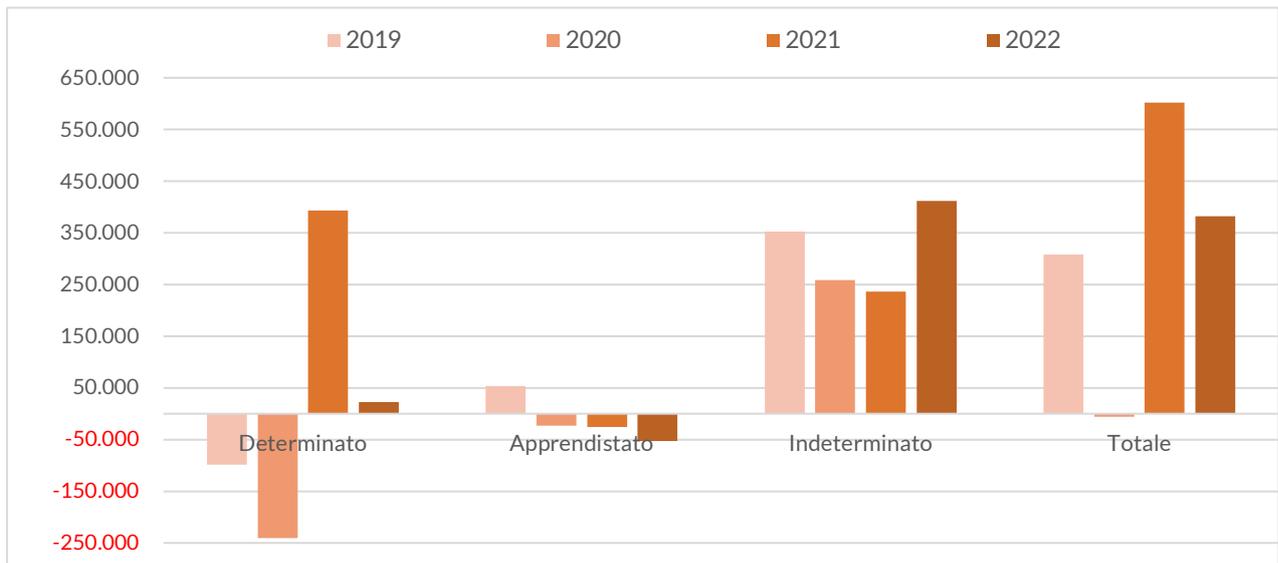
**È chiaro, tuttavia, che occorre un grosso sforzo ulteriore** se si vuole che nel 2023 il *mismatch* che affligge il nostro mercato del lavoro cominci seriamente a regredire. Dopo decenni trascorsi a raccontarsi che "manca il lavoro" sarebbe insomma il momento di ammettere che il lavoro c'è ma mancano i lavoratori e, ancora di più, strumenti adeguati a favorire l'incontro di domanda e offerta. Basti pensare che in Francia, nazione che ha un numero di abitanti simile a quello dell'Italia, i lavoratori sono oltre 34 milioni (più del 57% della popolazione); in Germania, con 80 milioni di abitanti, quanti lavorano - compresi i *mini-job* - sono 41,5 milioni (il 52%); in Italia, su una popolazione in età da lavoro di oltre 36 milioni, si è arrivati solo a giugno 2022 a quota 23 milioni e dunque al 39%.

**Appendice statistica 1 – Tassi di occupazione a confronto: Italia vs Paesi UE, terzo trimestre 2022**  
(ultimo periodo di rilevazione disponibile)

Tasso di occupazione 15-64 anni		Tasso di occupazione 15-64 anni femminile		Tasso di occupazione 15-24 anni		Tasso di occupazione 55-64 anni	
GEO/TIME	2022 - Q3	GEO/TIME	2022 - Q3	GEO/TIME	2022 - Q3	GEO/TIME	2022 - Q3
Netherlands	81,8	Netherlands	78,0	Netherlands	75,5	Sweden	77,4
Malta	77,6	Estonia	75,0	Denmark	56,3	Czechia	73,7
Sweden	77,4	Sweden	74,9	Malta	52,4	Germany	73,7
Germany	77,1	Denmark	74,7	Austria	51,2	Estonia	73,5
Denmark	76,9	Lithuania	74,1	Germany	50,6	Netherlands	73,2
Estonia	75,9	Germany	73,3	Ireland	45,4	Denmark	73,1
Czechia	75,4	Finland	72,8	Finland	45,4	Lithuania	71,7
Hungary	74,5	Malta	71,0	Sweden	45,3	Finland	71,4
Lithuania	74,2	Latvia	70,1	Estonia	36,6	Latvia	69,7
Austria	73,9	Hungary	70,0	France	35,1	Bulgaria	68,8
Finland	73,9	Austria	70,0	<b>EU 27</b>	<b>34,7</b>	Ireland	67,0
Cyprus	73,2	Slovenia	69,8	Cyprus	34,2	Portugal	66,5
Slovenia	73,2	Portugal	69,3	Slovenia	33,7	Hungary	65,5
Ireland	72,8	Czechia	68,6	Lithuania	33,1	Slovakia	64,5
Portugal	71,9	Luxembourg	67,9	Latvia	31,2	Cyprus	64,4
Slovakia	71,5	Cyprus	67,8	Luxembourg	28,7	<b>EU 27</b>	<b>62,6</b>
Latvia	71,3	Ireland	67,6	Hungary	28,1	Spain	58,3
Poland	71,1	Slovakia	67,5	Poland	27,5	France	57,4
Luxembourg	70,6	Bulgaria	66,8	Croatia	26,6	Austria	56,4
Bulgaria	70,5	France	65,8	Belgium	26,4	Belgium	56,2
<b>EU 27</b>	<b>69,9</b>	Poland	65,2	Czechia	25,5	Poland	56,2
France	68,3	<b>EU 27</b>	<b>64,9</b>	Portugal	25,4	Slovenia	55,9
Belgium	66,5	Belgium	63,2	Spain	22,4	Malta	55,6
Spain	64,5	Spain	59,4	Slovakia	21,9	<b>Italy</b>	<b>54,9</b>
Croatia	64,1	Croatia	59,2	Romania	20,0	Greece	52,7
Romania	63,3	Romania	54,7	<b>Italy</b>	<b>19,8</b>	Croatia	49,1
Greece	60,6	Greece	51,0	Bulgaria	19,5	Romania	47,0
<b>Italy</b>	<b>60,0</b>	<b>Italy</b>	<b>51,0</b>	Greece	16,8	Luxembourg	44,8

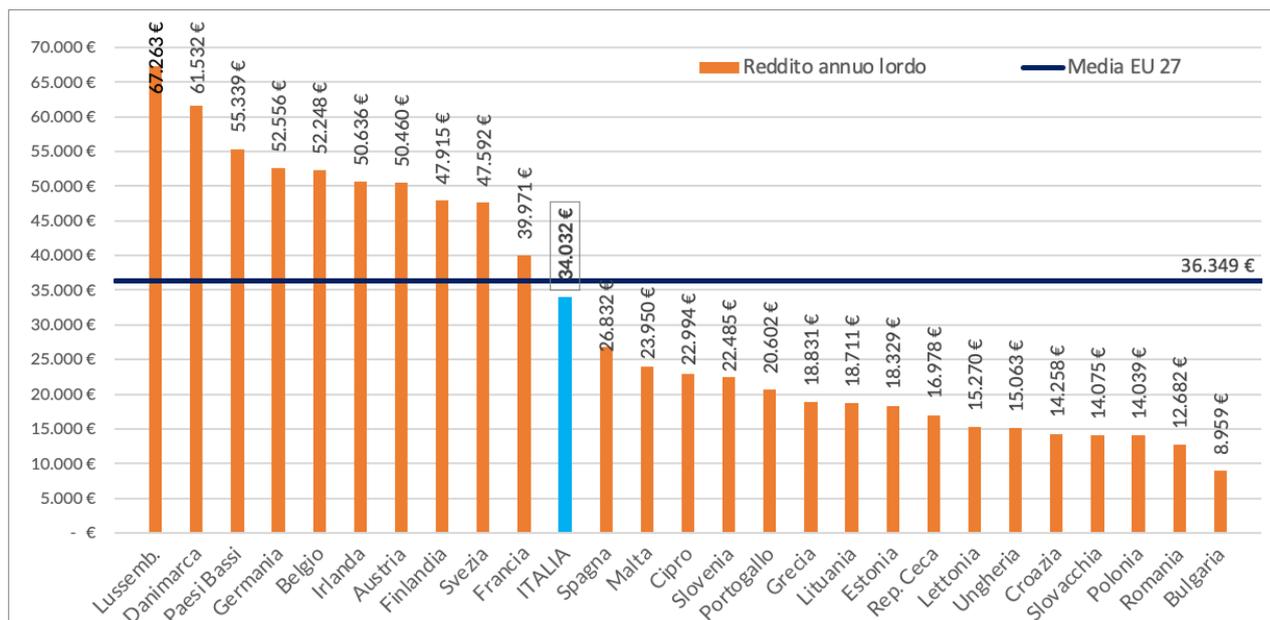
Fonte: Eurostat

**Appendice statistica 2 – Attivazioni nette per tipologia di contratto (migliaia di unità)**



Fonte: elaborazioni su dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (comunicazioni obbligatorie)

**Appendice statistica 3 – Retribuzione annua lorda: Italia ed Europa a 27 a confronto  
(2021, ultimo periodo di rilevazione disponibile)**



Fonte: elaborazioni a cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali su dati Eurostat