



OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO 2023

Le dinamiche del primo semestre 2023 e il punto sul salario minimo

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](https://www.itinerariprevidenziali.it)



OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO 2023

Le dinamiche del primo semestre 2023 e il punto sul salario minimo

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:

Prof. Alberto Brambilla
Dott. Claudio Negro

con la collaborazione di
Lorenzo Vaiani

Chiuso in redazione il 10/10/2023

Follow us on



itinerariprevidenziali.it



Nel trarre le fila delle dinamiche occupazionali del 2022, guardando al possibile andamento del mercato del lavoro per il primo semestre 2023¹, il Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali metteva in guardia media, politica e parti sociali **dai rischi di facili ed eccessivi entusiasmi**. Nonostante numeri in crescita, sostenuti anche dalla generalizzata ripresa dell'economia post COVID-19, lo scenario italiano sembrava infatti presentare all'orizzonte qualche criticità. Se, da una parte, la dinamica inflattiva e la complicata situazione internazionale lasciavano, infatti, presagire **un possibile rallentamento nella crescita del nostro PIL**, diversi fattori endogeni al mercato stesso portavano a immaginare **una dinamica sì vivace ma ancora da consolidare**.

Soprattutto sul versante del difficile incontro tra domanda e offerta del lavoro, individuato dagli estensori della pubblicazione come una delle maggiori vulnerabilità di un Paese nel quale, a fronte di una popolazione in età da lavoro pari a circa 38 milioni di soggetti, solo poco più di 23 milioni sono occupati attivamente. Al di là dei titoli sui record dell'occupazione, mentre (dati alla mano) le imprese faticano a reperire tanto figure tecniche quanto addetti a mansioni non specializzate, **l'Italia, alla fine del secondo trimestre 2023, continua a essere fanalino di coda in Europa**²: il tasso di occupazione globale è del 61,5%, e persino la Grecia si posiziona più in alto con il 61,8% (70,5% la media UE, oltre 75% Germania, Svezia, Olanda Danimarca); per occupazione femminile (52,2%, anche qui leggermente peggio della Grecia a quota 52,8%, contro il 65,6% della media europea); per occupazione giovanile (15-24 anni), dove è quartultima tra i 27 Paesi UE (20,5% contro una media del 35,3%). Solo poco meglio l'occupazione *senior* (persone tra i 55 e i 64 anni, dove l'Italia riesce quantomeno a superare Lussemburgo, Romania, Grecia, Croazia, Slovenia e Malta ma resta comunque distante dalla media europea (57% la percentuale nazionale, 63,8% il dato UE). Difficile dunque immaginare di ridurre la povertà se solo poco più della metà delle persone tra i 55 e 64 anni lavora e se la differenza tra chi è in età da lavoro e chi lavora effettivamente è di quasi 15 milioni di persone.

Premessa la necessità di intervenire profondamente anche sul sistema di istruzione-formazione, operazione strutturale dai tempi inevitabilmente prolungati, l'ultimo Osservatorio poneva l'accento **sulla messa in campo di interventi correttivi di rapida attuazione e, in particolare, sull'utilizzo efficace e intensivo di politiche attive per il lavoro**, peraltro già ampiamente prescritte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Ritenuti poco efficaci (al netto di qualche caso mirato), viceversa, incentivi economici come la decontribuzione parziale o totale che, oltre a non contribuire significativamente a quantità e qualità dell'occupazione italiana, hanno fin qui ingrossato un debito pubblico già enorme che, difficilmente, potrà sostenere un ulteriore incremento di spesa pubblica in futuro. Per inciso, nel 2022 il costo per le agevolazioni contributive e le sotto contribuzioni è di circa 24 miliardi: una finanziaria con ampio debito occulto!

In attesa allora di analizzare gli effetti dei provvedimenti dell'esecutivo guidato da Giorgia Meloni, a cominciare dal Decreto Lavoro e dall'abolizione del reddito di cittadinanza, con conseguente attivazione per gli ex percettori della nuova piattaforma Siisl (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa), diventa inevitabile porsi alcune domande: **considerati i dati primo semestre 2023, quali prospettive per il nostro mercato del lavoro?** I recenti trend positivi sapranno confermarsi o subiranno una battuta d'arresto (di pari passo con il rallentare dell'economia?) Proseguendo le finalità istitutive della collana a cadenza semestrale curata dal Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali³, questo numero dell'Osservatorio si pone l'obiettivo di rispondere a questi interrogativi: una risposta essenziale anche ai fini della sostenibilità del nostro *welfare state*. Basti pensare che, nonostante l'incremento di lavoratori registrati dopo l'emergenza sanitaria da COVID-19, 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,

¹ L'Osservatorio "Le dinamiche dell'ultimo anno e le previsioni per il 2023" è disponibile per la consultazione sul sito Itinerari Previdenziali: <https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/secondo-semester-2022.html>

² Per i dati di dettaglio si rimanda all'appendice statistica pubblicata in coda al presente Osservatorio

³ L'intera collana può essere consultata sul sito www.itinerariprevidenziali.it

dunque, da quell'1,5 che rappresenterebbe la soglia minima necessaria per la sostenibilità di medio-lungo termine di un sistema pensionistico a ripartizione come quello dell'Italia, che - non bisogna dimenticare - essere alle prese **con un importante fenomeno di invecchiamento demografico**. Ridurre l'enorme spesa assistenziale, spesso impropriamente contabilizzata sotto il capitolo "pensioni", e aumentare i tassi di occupazione, guardando tanto alle esigenze specifiche dei giovani quanto a quelle della quota crescente di lavoratori over 55, sono le vere sfide di governo e opposizione nei prossimi mesi. **Un accordo bipartisan nell'interesse del Paese, e non delle parti, sarebbe l'unica soluzione.**

1. L'andamento del mercato del lavoro nel primo semestre 2023: dati di stock e dati di flusso

Il primo semestre 2023 ha confermato la solidità della ripresa economica e occupazionale costruita nei due anni precedenti, **ma fa registrare un rallentamento, concentrato soprattutto nel secondo trimestre**. Una dinamica probabilmente fisiologica dopo il clamoroso rimbalzo post COVID che non mette comunque in discussione, almeno per ora, la tendenza positiva inaugurato nel 2021: **in termini tendenziali, il PIL è tornato ai livelli del 2016.**

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

Periodo di riferimento	Numero occupati - Valori in migliaia (1)	Tasso di occupazione (%)	Numero disoccupati - Valori in migliaia	Tasso di disoccupazione (%)	Tasso di inattività (%)
2008	23.090	58,5	1.664	6,8	37,2
2009	22.699	56,9	1.917	8,0	38,2
2010	22.527	56,3	2.074	8,6	38,4
2011	22.598	56,3	2.082	8,6	38,3
2012	22.566	56,1	2.710	11,0	37,0
2013	22.191	55,0	3.070	12,5	37,1
2014	22.279	55,3	3.216	13,0	36,4
2015	22.465	56,0	2.999	12,2	36,2
2016	22.758	57,1	2.967	11,9	35,2
2017	23.023	57,9	2.863	11,4	34,7
2018	22.900	58,5	2.695	10,8	34,4
2019	23.026	59,0	2.525	10,1	34,3
2020	22.210	57,5	2.288	9,5	36,5
2021	22.884	58,2	2.348	9,7	35,5
2022	23.215	60,1	2.009	8,2	34,5
I trim 2023	23.250	60,6	2.082	8,5	33,8
Il trim 2023	23.590	61,5	1.886	7,6	33,3

ISTAT: rilevazione forze lavoro aggiornata a fine 2019 con metodica ante regolamento UE; a partire dal 2021 è entrato in vigore il Regolamento UE 2019/2021 che modifica la metodica di calcolo degli occupati e quindi non sono considerati occupati i lavoratori in CIG da oltre 3 mesi e i lavoratori autonomi se l'assenza supera i 3 mesi mentre considera occupati i lavoratori in congedo parentale anche se l'assenza supera i 3 mesi e la retribuzione è inferiore al 50%. Quindi, a partire dal 2020 il numero di occupati risulta essere inferiore; in particolare per il 2020 si passa da 22,839 milioni a 22,20 milioni e per il 2021 da 23,3 a 22,88 milioni. Poiché Istat comunica che il numero di occupati a dicembre 2021 è superiore a quello di dicembre 2020 del 2,4% (+540mila unità), si conferma la stima di 23,3 milioni prevista nel IX Rapporto. In tabella, a partire dai dati 2020 è riportato il numero di occupati in base alla nuova direttiva UE. Il differenziale tra le due metodologie si situa, a partire dal 2020, intorno alle 500mila unità, mentre per gli anni precedenti tale differenziale varia in base agli andamenti degli ammortizzatori sociali.

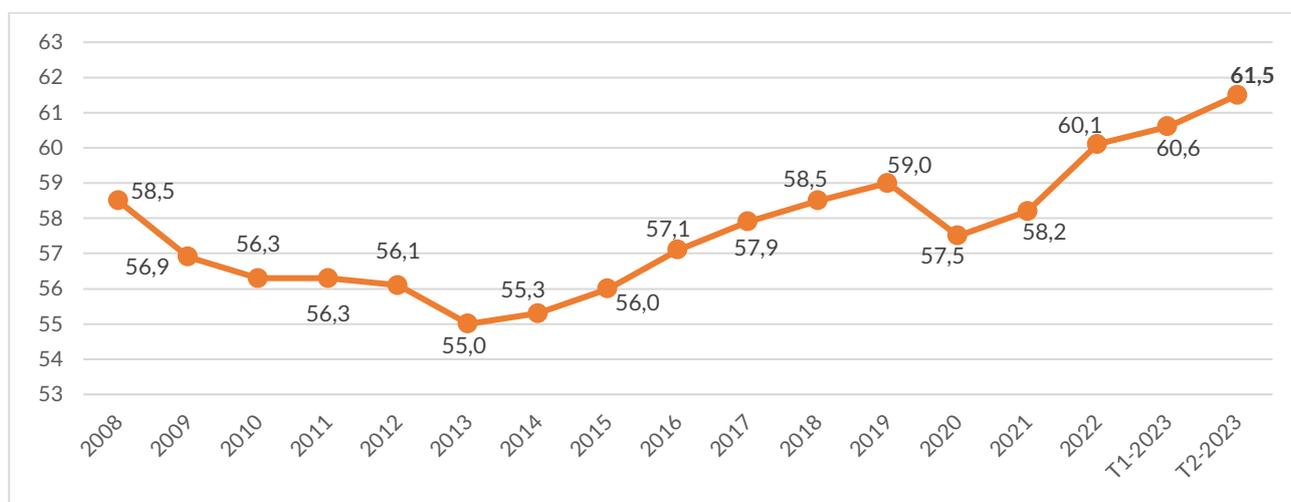
Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Istat

Le **ore lavorate totali** sono leggermente diminuite nel secondo trimestre rispetto al primo (-0,5%) ma aumentate rispetto al secondo trimestre 2022 (+1,3%); anche le posizioni lavorative sono lievemente diminuite nel secondo trimestre rispetto al primo (-0,1%) ma sono cresciute rispetto al 2022 (+1%). Aumentano invece **i redditi da lavoro dipendente** pro capite, saliti dello 0,5% nel secondo trimestre rispetto al primo, e del 2,1% rispetto all'anno scorso. Premesso che, nel corso del 2022, le retribuzioni lorde annue

di fatto erano cresciute del 3,3%, si tratta comunque di valori significativamente inferiori rispetto all'inflazione registrata nell'ultimo periodo. In flessione, d'altra parte, anche l'indice della produzione industriale, che sembra se non altro essersi riassetato sui livelli del 2019, pre-pandemici: -1,2% nel secondo trimestre 2023 rispetto al precedente, e complessivamente -0,8% rispetto ai primi sei mesi del 2022.

I dati occupazionali restano attivi. In termini di stock il secondo trimestre fa marcare un +0,7% rispetto al primo, e rispetto al 2022 addirittura un +1,9%. Viene poi toccato l'ennesimo record di occupati, **con 23.590.000 lavoratori attivi e un tasso di occupazione del 61,5%**. A riguardo, è opportuno in particolare notare che, contrariamente alla vulgata diffusa da populisti e sindacati sul lavoro precario⁴, i contratti a termine diminuiscono (-1,4% rispetto all'anno scorso), mentre aumentano sensibilmente quelli stabili (+2,6%).

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



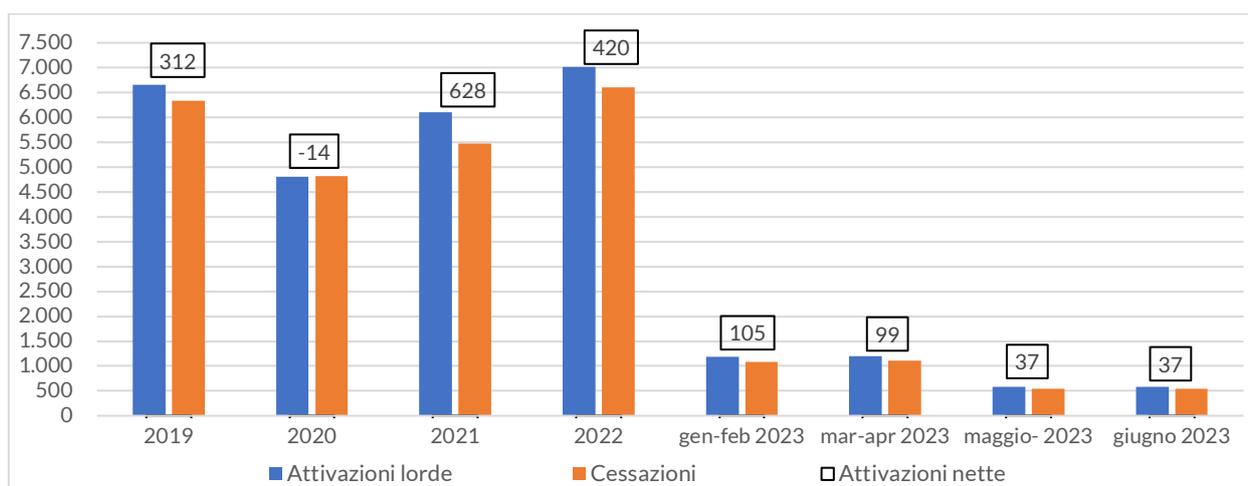
Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Istat

Ulteriori indicazioni di interesse si evince dai dati di flusso, diffusi anche dal recente Report *“Il mercato del lavoro: dati e analisi”*, redatto congiuntamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dalla Banca d'Italia e da ANPAL⁵: benché sembri cessato il traino del settore turistico e quello del commercio, molto forti nei primi mesi del semestre ma poi in deciso calo (costante invece la domanda di lavoro nell'industria manifatturiera), **le attivazioni (assunzioni) al netto delle cessazioni continuano a crescere, con appena una piccola flessione rispetto al 2022**. L'aspetto più interessante da rimarcare è dunque il nettissimo calo della domanda di contratti a tempo determinato rispetto alle assunzioni stabili: nel semestre gli avviamenti netti a tempo determinato (assunzioni meno trasformazioni a tempo indeterminato meno cessazioni) sono stati 61.000, mentre gli avviamenti netti stabili sono stati 628.000, oltre 10 volte più numerosi (in tutto il 2022 erano stati 420.000).

⁴ Per approfondimenti si rimanda al blog ilPunto e, in particolare, all'articolo *“Il flagello biblico del precariato nell'immaginario sindacale e la sua consistenza reale”*, consultabile al seguente link: <https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/ilpunto/lavoro/il-flagello-biblico-del-precariato-nellimmaginario-sindacale-e-la-sua-consistenza-reale.html>

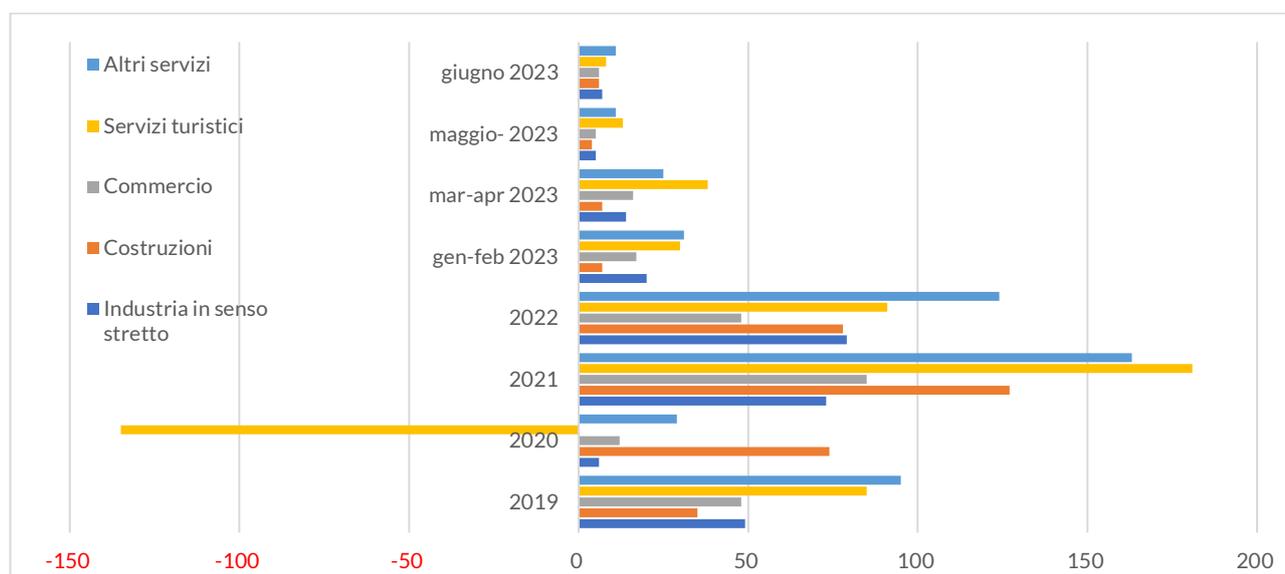
⁵ Il report è disponibile a questo link: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/comunicazioni-obbligatorie/mercato-del-lavoro-2023/Mercato-del-lavoro_luglio-2023.pdf

Figura 2 – Attivazioni nette (migliaia di unità)



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

Figura 3 – Attivazioni per settore (migliaia di unità) per gli anni 2019-2022 e primo semestre 2023



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

Da soppesare con attenzione anche la portata del *part-time*, indicato insieme ai contratti a termine come causa della presunta (e, per parte della politica e dei sindacati, persino conclamata)⁶ precarietà del mercato del lavoro italiano. Come si evince dal confronto con le principali economie europee, la percentuale del *part-time* rispetto all'occupazione complessiva è in realtà piuttosto modesta: al primo trimestre 2023, ultimi dati resi disponibili da Eurostat, l'Italia si ferma al 17,8% contro il 21% dell'area Euro. Al tempo stesso, i dati del secondo trimestre 2023 dicono che, rispetto al secondo trimestre 2022, i *part-time* a tempo determinato nel lavoro dipendente rappresentano l'11% degli occupati, in calo di 1,3 punti percentuali rispetto a 12 mesi fa, del 4% tra i lavoratori subordinati a termine e del 3% degli indipendenti. D'altro canto, occorre anche aggiungere – e questo si ha a che fare con precarietà e bassi salari – che la percentuale di *part-time* involontari nel nostro Paese è a livelli altissimi, mentre la media europea è del 20,1%; in Olanda, dove i contratti a tempo parziale rappresentano più del 40% dell'occupazione, gli involontari sono appena il 2,7%. Per quanto riguarda i **contratti a termine**, quelli che vengono definiti impropriamente "lavoro precario",

⁶ Per approfondimenti, si rimanda a questo articolo (pubblicato su Il Foglio e poi ripreso dal blog ilPunto) a firma di Alberto Brambilla e Claudio Negro: <https://www.itinerari prevideniali.it/site/home/ilpunto/il-punto-di-vista/precariato-e-povera.html>

riguardano in Europa in media il 14% dei lavoratori dipendenti per un totale nel 2022 di circa 24 milioni di lavoratori⁷, con prevalenza di giovani e donne. In Italia questi contratti sono più diffusi nel Mezzogiorno.

Tabella 2 – Incidenza percentuale dei contratti a termine sul totale dei contratti, anno 2022

% di occupati con contratti a termine, anno 2022			
Paesi Bassi	27,7	Grecia	10,1
Spagna	21,2	Belgio	9,7
ITALIA	16,9	Austria	8,7
Portogallo	16,6	Irlanda	8,5
Francia	16,1	Malta	8
Finlandia	16	Lussemburgo	7,3
Polonia	15,2	Rep. Ceca	6,1
Svezia	14,8	Ungheria	5,4
Croazia	14,6	Slovacchia	4,3
EU27	14	Bulgaria	3,9
Germania	12,4	Estonia	3,2
Slovenia	11,6	Lettonia	2,7
Cipro	11,5	Romania	2,2
Danimarca	10,9	Lituania	1,9

Fonte: Eurostat

Infine, *relativamente all'utilizzo degli ammortizzatori sociali*, il primo semestre dell'anno mostra che è tornato a livelli fisiologici. In particolare, i beneficiari di NASpl (disoccupazione) sono rimasto abbastanza stabili anche attraverso gli anni di COVID-10: segno che anche la pandemia, come dimostrano i dati sull'occupazione degli anni successivi, non ha determinato un disastro in termini occupazionali. Occorre ammettere che, al netto dei numeri vistosi della ripresa post COVID, lo zoccolo duro dell'occupazione stabile nel sistema Italia è stato sorprendentemente resistente.

Tabella 3 – Utilizzo degli ammortizzatori sociali dal 2015 al 2022 e secondo trimestre 2023

Anno	Cassa Integrazione Guadagni					Beneficiari NASpl
	Ordinaria Totale ore autorizzate	Straordinaria Totale ore autorizzate	Deroga Totale ore autorizzate	Totale Totale ore autorizzate	Ore di CIG ogni 1000 ore lavorate	
2015	183.776.222	400.598.524	97.650.907	682.025.653	18,75	-
2016	137.571.296	379.218.609	59.913.998	576.703.903	15,00	-
2017	104.888.481	209.950.902	30.190.326	345.029.709	8,25	1.655.110
2018	95.656.895	116.609.623	3.742.949	216.009.467	7,00	1.792.129
2019	105.437.162	152.988.367	1.228.073	259.653.602	9,25	1.791.405
2020	1.979.786.234	182.305.760	798.594.622	2.960.686.616	117,25	1.690.382
2021	932.175.631	186.914.824	671.591.108	1.790.681.563	48,25	1.642.275
2022	237.935.223	202.280.193	28.183.676	468.399.092	10,25	n.d.
2023*	16.710.920	23.536.684	22.494	40.270.098	9,00	n.d.

*Dati fino al secondo trimestre 2023

Fonte: Osservatori statistici INPS e Istat

⁷ Per la fonte si rimanda ai dati *EU labour force survey* (rilevamento sulla forza lavoro) di Eurostat, 2022

2. L'outlook sul secondo semestre 2023

Gli indicatori macroeconomici inducono a prevedere un ulteriore rallentamento della crescita, almeno fino alla fine dell'anno. L'indice di fiducia delle imprese scende di 0,3 punti; il PMI, che indica il volume di acquisti programmati dalle imprese, perde 1,8 punti. L'export dell'industria manifatturiera è in calo costante, in relazione soprattutto alla recessione tedesca, e il contributo, finora sostanzioso, del comparto costruzione ha esaurito la sua spinta (-4,3% da inizio anno), come pure, per ovvie ragioni stagionali, anche il settore turistico⁸.

Prevedibile che questo quadro possa impattare negativamente sulla situazione occupazionale in diversi modi e tempi, **ma non necessariamente in termini disastrosi**. Rispetto ai dati di luglio che segnalavano una diminuzione di occupati di circa 60mila unità, per la verità quasi tutti contratti a termine conclusi, c'è un recupero quasi totale. Non è un fenomeno strano: luglio cominciava a risentire del rallentare della produzione industriale non rinnovando molti contratti temporanei giunti a termine, mentre agosto ha indotto le imprese del settore turismo e affini ad assumere molti lavoratori stagionali, com'è sempre stato. **È dunque altrettanto verosimile che, a meno di miracolose inversioni di tendenza dell'economia, tra settembre e ottobre, la gran parte dei contratti a tempo determinato (per lo più stagionali) in scadenza non verranno rinnovati e che avremo, di conseguenza, un nuovo calo degli occupati**. Nonostante questo, resta il fatto, fortemente positivo, che i lavoratori a tempo indeterminato crescono ancora, sia pure lievemente (+10mila) e segnano un nuovo record, come ogni mese del 2023, con la sola eccezione di maggio.

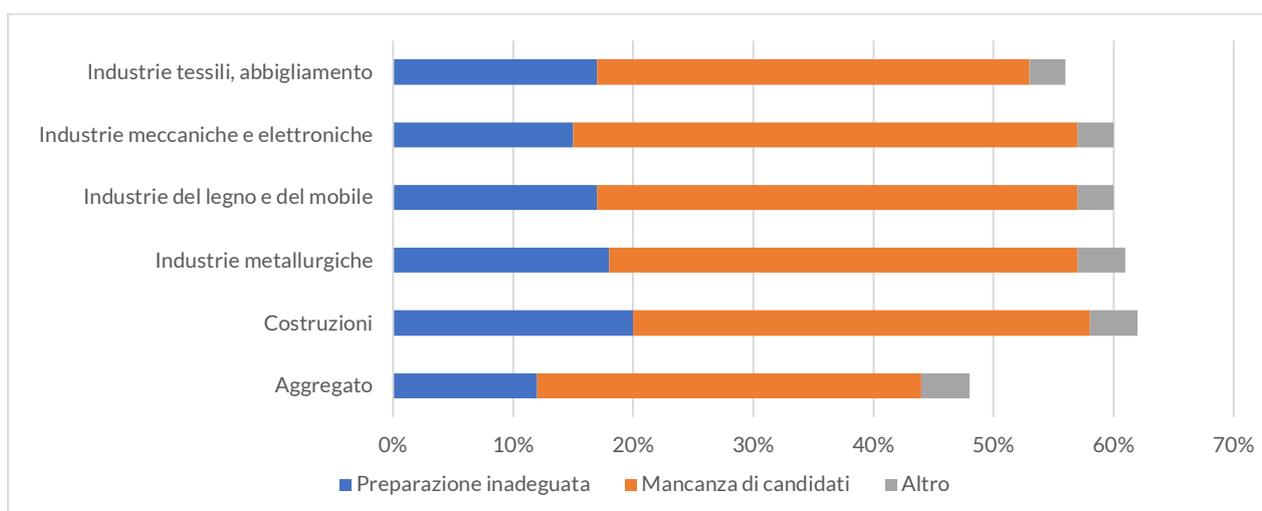
Merita qualche osservazione anche l'altro dato oggetto di un forse eccessivo entusiasmo: la caduta del tasso di disoccupazione. Ad agosto cala al 7,3%, recuperando in sostanza i livelli del 2008, ante crisi. Ma l'analisi dei numeri assoluti ci dice che questo dato è determinato, da un lato, dall'aumento - virtuoso - di quasi 60mila occupati **ma anche dall'aumento - vizioso - di 5mila unità degli inattivi**. Si tratta di un indicatore da non trascurare, non tanto per il valore assoluto ma perché agosto è il secondo mese consecutivo in cui il valore degli inattivi aumenta, dopo mesi di calo contestuale all'aumento dell'occupazione stabile. **È probabile che tra settembre e ottobre anche questo dato peggiori, in mancanza di significative novità nel ciclo economico**. E, allora, dovremo fare riflessioni più impegnative sul mercato del lavoro, a partire dalle politiche attive.

Un altro nodo da cui partire per far previsioni è quello del mismatch: interessante notare come, stando alle previsioni di Excelsior-Unioncamere⁹, tra le difficoltà che le imprese prevedono di trovare nel semestre quella relativa alle assunzioni preoccupa il 13,6% del campione, mentre le difficoltà finanziarie sono un problema per l'11,9%. Nel comparto dei servizi non commerciali (essenzialmente assistenza alle persone e sanità) il timore principale è proprio il reperimento di lavoratori (33,4%). Come sempre vale allora la pena approfondire i dati Excelsior-Unioncamere per avere un'idea di quello che sarà il mancato incontro tra domanda e offerta nei prossimi mesi: **tra settembre e novembre 2023 le imprese stimano di dover assumere 1.470.000 persone, con una difficoltà di reperimento quasi del 50% (47,8%)**, con punte massime tra gli operai specializzati (64,2%) e i conduttori di impianti e autoveicoli (53,2%). Molto alta la difficoltà a reperire anche tra le professioni tecniche (49,5%) e perfino tra le professioni non qualificate (37,1%).

⁸ Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al report "Congiuntura Flash, luglio 2023" del Centro Studi Confindustria: <https://www.confindustria.it/home/centro-studi/temi-di-ricerca/congiuntura-e-previsioni/dettaglio/congiuntura-flash-luglio-2023>

⁹ <https://excelsior.unioncamere.net>

Figura 4 – I settori con le maggiori difficoltà di reperimento e le relative motivazioni



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2023

Un altro nodo da cui partire per far previsioni è quello del *mismatch*: interessante notare come, stando alle previsioni di Excelsior-Unioncamere¹⁰, tra le difficoltà che le imprese prevedono di trovare nel semestre quella relativa alle assunzioni preoccupa il 13,6% del campione, mentre le difficoltà finanziarie sono un problema per l'11,9%. Nel comparto dei servizi non commerciali (essenzialmente assistenza alle persone e sanità) il timore principale è proprio il reperimento di lavoratori (33,4%). Come sempre vale allora la pena approfondire i dati Excelsior-Unioncamere per avere un'idea di quello che sarà il mancato incontro tra domanda e offerta nei prossimi mesi: **tra settembre e novembre 2023 le imprese stimano di dover assumere 1.470.000 persone, con una difficoltà di reperimento quasi del 50% (47,8%),** con punte massime tra gli operai specializzati (64,2%) e i conduttori di impianti e autoveicoli (53,2%). Molto alta la difficoltà a reperire anche tra le professioni tecniche (49,5%) e perfino tra le professioni non qualificate (37,1%).

Il *mismatch* sembrerebbe (o dovrebbe essere) il problema principale per la politica e le istituzioni che si occupano di mercato del lavoro, e infatti sono al centro del **Programma GOL finanziato con il PNRR**: varrà la pena continuare a osservare se, in futuro, saprà produrre risultati concreti. Allo stato dell'arte propone molti più percorsi formativi (circa 600.000) che di ricollocamento, anche se bisogna prendere atto che, a giugno 2023, il 28% degli avviamenti a percorsi di ricollocamento era stato coronato da successo. GOL (si tratta della principale politica attiva per il lavoro istituita e finanziata con il PNRR, e consiste nell'offerta a disoccupati e inoccupati di un percorso formativo e/o di ricollocamento, assistita da una piattaforma informatica nazionale) è senz'altro uno strumento innovativo e con importanti potenzialità, **ma al momento l'offerta formativa eccede di molto quella di ricollocamento**: ecco perché occorrerà appunto monitorarlo con attenzione per evitare che si trasformi in un "formazionificio" più utile ai formatori che agli utenti.

A ogni modo, al netto di quello che potrà essere il quadro economico nel secondo semestre, **diventano sempre più evidenti due fratture nel mercato del lavoro**: quella tra settori competitivi e innovativi che cercano professionalità e sono disposti a pagarla adeguatamente (*in primis*, la manifattura), e comparti dove le imprese stanno sul mercato facendosi concorrenza sui prezzi e cercano quindi operatori a bassa qualifica e a bassa retribuzione. L'ossatura dei CCNL comincia a mostrare qualche crepa rispetto alla capacità "istituzionale" di tenere insieme e regolare in modo equo queste due realtà. Analogamente, il sistema delle politiche attive per il lavoro non riesce (a meno di clamorose prove contrarie di GOL e degli strumenti collaterali) a saldare il mancato incontro tra domanda e offerta. Ci saranno segnali di inversioni di tendenza?

¹⁰ <https://excelsior.unioncamere.net>

Il fenomeno del *mismatch* si interseca, e in parte si alimenta, con quello dei NEET, i giovani che non sono in un percorso di formazione né di ricerca del lavoro. Come si vede in tabella, **il dato dei NEET in Italia è di gran lunga il peggiore tra quello delle economie avanzate europee** e battuto solo da quello della Romania. Un valore che, ovviamente, fa il paio con il bassissimo tasso di occupazione complessivo, giovanile e femminile italiano. Il dato molto alto nella fascia più giovane (15-19enni, 13,2%) testimonia quanto elevato sia (il più alto in UE) il tasso di abbandono scolastico, e il dato della terza fascia (25-29 anni, 29,4%) quanto il fenomeno si autoriproduca: ***uscire dallo stato di NEET diventa poi sempre più difficile tanto più tempo se ne resta prigionieri.***

Una forte responsabilità per questo fenomeno è sicuramente individuabile nelle eccessive politiche assistenziali poste in essere dai vari governi che si sono succeduti in Italia negli ultimi 15 anni, legate sempre all'indicatore ISEE che spesso scoraggia, come avvenuto con il Reddito di Cittadinanza, l'intrapresa di un'attività regolare. Da questo punto di vista assai poco hanno dimostrato di incidere le politiche di incentivi economici all'occupazione, tipo la decontribuzione: ben più utile è l'approccio che, almeno teoricamente, sottostà alle nuove politiche del lavoro previste dal PNRR, per prima GOL. Operare sul terreno della formazione e dell'orientamento significa affrontare le vere carenze che immobilizzano i NEET nella loro condizione, in alternativa alle politiche assistenziali con cui finora si è affrontato il problema e lavato le coscienze.

Tabella 4 - Incidenza percentuale di NEET tra i 15 e i 29 anni, dati a fine II trimestre 2023

% di 15-29enni NEET, II trimestre 2023			
Romania	19,7	Lettonia	9,8
ITALIA	16,1	Polonia	9,4
Grecia	15,4	Austria	9,1
Bulgaria	14,9	Lussemburgo	9
Cipro	14,2	Irlanda	8,9
Lituania	12,9	Portogallo	8,8
Croazia	12,2	Finlandia	8,6
Francia	12,1	Germania	8,4
Spagna	11,6	Danimarca	7,9
Ungheria	11,3	Malta	7
EU 27	11,1	Slovenia	7
Rep. Ceca	11	Estonia	6,1
Slovacchia	10,8	Svezia	5,3
Belgio	9,8	Paesi Bassi	4,8

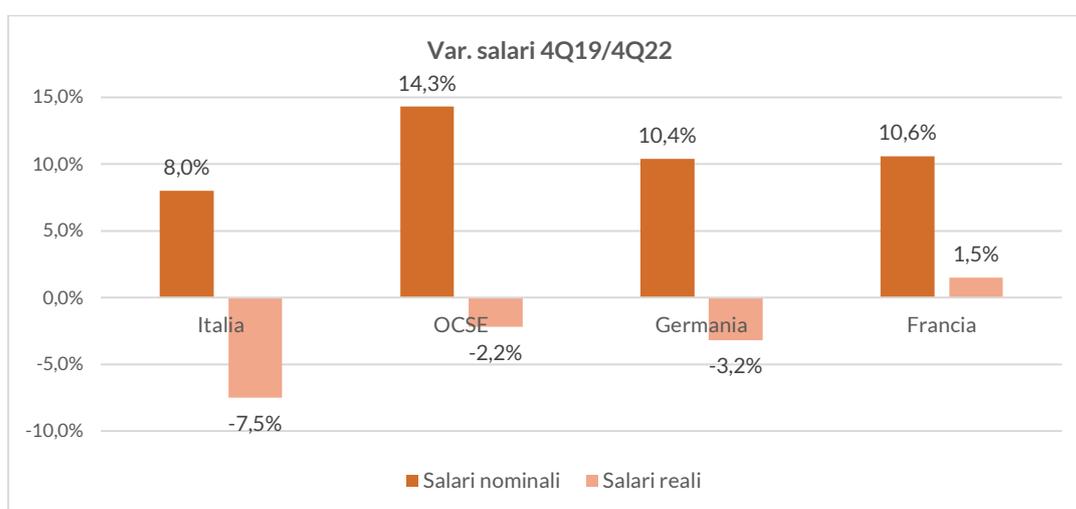
Fonte: Eurostat

3. I temi caldi dell'autunno: il salario minimo

Nel gran calderone del prossimo "autunno caldo" precipiterà **anche il tema del salario minimo** dopo che sarà passato dall'esame del CNEL dove le forze sociali non sembrano entusiaste di avviare un confronto con intenti propositivi. La situazione è però abbastanza chiara. Sotto la bandiera del salario minimo, le opposizioni hanno avviato un'efficace campagna propagandista che, in realtà faceva intravedere a una vasta platea del mondo del lavoro, i reali destinatari del messaggio, l'obiettivo di realizzare un aumento diffuso dei salari. Con la naturale conseguenza di combattere non solo i minimi orari troppo bassi, ma anche il lavoro povero generato da una serie diversa di cause come *part-time*, contratti a termine di breve durata o, più semplicemente, rapporti di lavoro irregolari che violano deliberatamente la legge.

Prima di entrare nel merito del dibattito¹¹ vale però forse la pena dare qualche indicazione numerica, anche allo scopo di capire se l'Italia ha effettivamente un problema di salari e, in caso positivo, di comprenderne le effettive ragioni, anche nel confronto dell'Europa e con gli altri Paesi dell'area OCSE. Come ormai ben noto, la crisi COVID è stata seguita da una forte impennata dei prezzi a causa del rapido rimbalzo dell'economia e dei conseguenti colli di bottiglia nelle *supply chain*, a cui si è aggiunto il caro-energia in scia allo scoppio della guerra in Ucraina: in tale contesto, **la crescita nominale dei salari è stata inferiore a quella dell'inflazione, portando a un calo generalizzato dei salari reali**. Alla fine del 2022, i salari reali erano inferiori ai livelli del quarto trimestre del 2019 in media del 2,2% in 24 su 34 Paesi OCSE, nonostante un incremento del 14,3% di quelli nominali. Tra i singoli Paesi, l'Italia ha segnato un -7,5% (+8% i salari nominali), risultando agli ultimi posti in classifica, seguita solo da Repubblica Ceca (-8,3%), Estonia (-9,6%) e Costa Rica (-10,8%). Per fare un confronto con le altre principali economie europee, la Francia ha registrato un aumento reale dell'1,5%, mentre la Germania ha contenuto il calo al 3,2%.

Figura 5 – La variazione dei salari nel triennio 2019-2022



Fonte: *Employment Outlook* OCSE

Nel primo trimestre del 2023, invece, la crescita anno su anno dei salari nominali ha superato i livelli pre-crisi in quasi tutti i Paesi OCSE, raggiungendo il +5,6%. Tuttavia, i salari reali sono diminuiti in media del 3,8%, con solo quattro Paesi che hanno mostrato una variazione positiva. Per quanto riguarda l'Italia, **nei primi tre mesi dell'anno i salari reali sono diminuiti del 7,3% su base annua, a fronte di una crescita dell'1,6% di quelli nominali**, facendo meglio solo di Ungheria (-15,6%), Lettonia (-13,4%), Repubblica Ceca (-10,4%), Svezia (-8,4%), Finlandia (-7,8%) e Slovacchia (-7,6%), e rispetto al -3,3% della Germania e al -1,8% della Francia.

Dati, quelli diffusi lo scorso luglio dall'OCSE¹² mal interpretati da parte del mondo politico e sindacale, che ne hanno concluso che la retribuzione salariale italiana è la più bassa dei Paesi OCSE ed europee. In realtà, occorre innanzitutto tenere conto del fatto che la comparazione tra le retribuzioni lorde di più Paesi è elaborata raffrontando retribuzioni medie lorde, medie ponderate e non aritmetiche e cioè ragguagliate al peso di ogni retribuzione delle varie qualifiche e mansioni che regolano l'inquadramento professionale e perciò retributivo dei lavoratori. Ad esempio, se come realmente accade in Italia, le retribuzioni delle qualifiche basse sono in numero molto superiore di quelle riferite alle qualifiche alte, ovviamente la retribuzione media sarà bassa e, viceversa, se accadesse il contrario. Una metodologia che consente di rappresentare abbastanza realisticamente il contesto socio-economico di una comunità, ma se si vuole

¹¹ Per approfondimenti si rimanda alla sezione Lavoro del blog ilPunto: <https://www.itinerari previdenziali.it/site/home/ilpunto/lavoro.html>

¹² Disponibile qui il report completo OECD *Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/08785bba-en/index.html?itemId=/content/publication/08785bba-en>

invece indagare il potere d'acquisto del salario con un dato indicativo che valuti il valore, e non la distribuzione del salario, è più utile fare riferimento al valore mediano, ossia quello che è equidistante tra il valore massimo e quello minimo che, non a caso, è l'indicatore che si utilizza in UE per individuare l'indice di lavoro povero (ed eventualmente di salario minimo di legge) espresso in percentuale del salario mediano.

Occorre poi tenere a mente, come già ricordato negli Osservatori precedenti, che nel nostro Paese, malgrado i luoghi comuni pauperisti, **la differenza tra salari alti e bassi non è affatto elevata, anzi è tra le più modeste in Europa**: i salari "bassi", ossia inferiori a 2/3 del salario mediano, sono solo il 3,7% del totale, percentuale tra le più contenute nell'UE, mentre quelli "alti", ossia superiori alla mediana di una volta e mezzo, sono il 19%, valore minimo dopo quello fatto registrare dalla Germania (18,7%). Il grosso delle retribuzioni si distribuisce dunque abbastanza uniformemente in una fascia centrale. Allineato a questo dato è quello relativo al differenziale di salario per livello d'istruzione: ancora una volta, si trova infatti che le retribuzioni "basse" sono più elevate della media europea, mentre quelle "alte" sono più basse. Anche dal punto di vista della distribuzione per classi di età, le retribuzioni italiane mostrano una curva più schiacciata rispetto a Germania e Francia: la crescita tra i salari dei <30 anni e dei >50 è del 52% nel nostro Paese, del 58% in Germania e del 59% in Francia. Molto istruttivo, infine, anche il confronto per settore: soltanto -8,7% rispetto all'area Euro, -7,5% rispetto alla Francia, -24% rispetto alla Germania per quanto riguarda il comparto dei servizi; -7% rispetto all'area Euro, -43,8% rispetto alla Germania e 14,7% nella comparazione con la Francia per quanto concerne, invece, l'industria di processo.

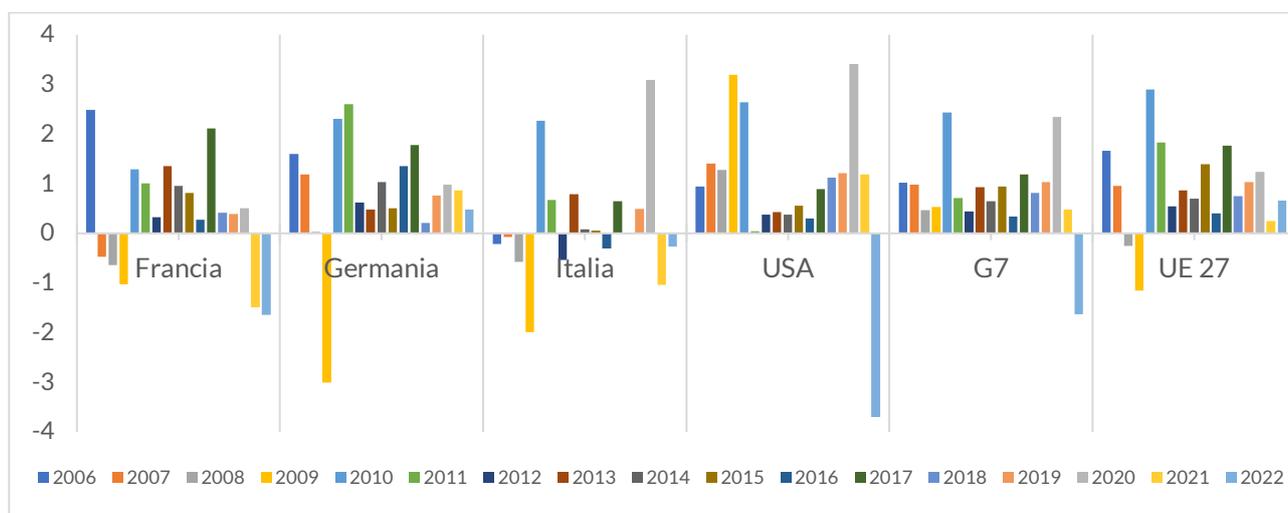
Premesse queste osservazioni tecniche, che consentono di capire la dinamica non positiva denunciata da queste statistiche, occorre tener conto di quanto è successo a livello retributivo in questo ventennio in Italia: **a) anzitutto, sono di molto cresciute le mansioni elementari o comunque di bassa qualifica e determinati lavori "poveri"** (tipici in agricoltura, nei servizi alla persona, nelle attività ausiliare nei trasporti, nella distribuzione, nell'assistenza privata socio-sanitaria, etc); **nel contempo, sono calate le mansioni e qualifiche alte**, in particolare nell'industria, nel settore del credito e in altre attività più qualificate a seguito dell'introduzione nel lavoro dell'informatica e della automazione. **b) In aggiunta, sono cresciuti nelle lavorazioni e nei settori "poveri" tre fenomeni estremamente negativi, e cioè il sotto salario** (erogazione di retribuzioni non corrispondente al minimo contrattuale), **i contratti pirata** sottoscritti da sedicenti organizzazioni datoriali e sindacali autonome, **e le retribuzioni parzialmente pagate "in nero"**, complice anche la costante esternalizzazione con sub-appalto di lavorazioni da parte di grandi aziende committenti a oscure piccole aziende del "sottobosco" di gestori di manodopera "non qualificata" (vigilantes, fattorini, magazzinieri, rider, addetti alle pulizie e al packaging, addetti all'assistenza socio-sanitaria, etc). **c) Va infine considerato che il costante calo delle imprese, pubbliche e private, di grandi dimensioni in favore delle PMI rende meno diffusa la contrattazione integrativa aziendale.**

C'è però un altro elemento da considerare. Questi dati statistici, così come quelli solitamente resi da Eurostat, fanno riferimento alla cosiddetta retribuzione di fatto, che comprende tutte le voci riconducibili ai CCNL più eventuali elementi relativi ai contratti aziendali o territoriali: ragione per la quale si rende appunto necessaria anche una riflessione circa l'effettiva copertura quantitativa e qualitativa dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro. Premessa indispensabile è che degli oltre 900 CCNL depositati al CNEL poco meno della metà è effettivamente applicata, 419 su 992 al 2021, coprendo tuttavia quasi la totalità (circa il 97%) dei rapporti di lavoro subordinato: un numero sin troppo numeroso di contratti, molti dei quali "vecchi" per il modello di organizzazione di lavoro cui si riferiscono, se non addirittura scaduti, e poco efficienti nello stimolare dinamiche di produttività, come in effetti sembra confermare il confronto negli altri Paesi: è in effetti vero che l'Italia è stata l'unico Paese a subire una perdita dei salari medi reali pari a circa il 2,9% secondo i dati OCSE. D'altro canto, però, nell'arco di un solo decennio, cioè tra il 2010 e il 2020, **la produttività - che è il vero carburante delle retribuzioni, è diminuita addirittura del 12%**. Tuttavia, non si deve neppure dimenticare che in Italia **prevale, rispetto agli altri Paesi, la parte "benefici e istituti assicurativi"**, come tredicesima e quattordicesima mensilità, TFR, permessi, assegni familiari, fondo complementare, assistenza sanitaria integrativa, istituti di welfare aziendale e così via: benefici che hanno

alzato nel tempo il costo del lavoro, ma cui sarebbe ora impossibile rinunciare costituendo di fatto una sorta di retribuzione differita per i lavoratori, e dei quali occorrerebbe però tener conto nei confronti internazionali. In pratica, in Italia viene privilegiata la **finalità assicurativo-previdenziale nella retribuzione, a scapito della capacità di acquisto**. Con questi ricalcoli (TFR, gratifica natalizia, etc), **le differenze si accorciano sensibilmente o persino si annullano**.

Riassumendo, quello italiano è, insomma, **un sistema salariale un po' povero e propenso all'egualitarismo**, che tende più a finanziare le assicurazioni sociali che la capacità di spesa, con difficoltà a stimolare la produttività a causa di un modello di contrattazione collettiva molto accentrato e imperniato sulle fasce deboli. Ed è appunto in questo contesto che si inseriscono le proposte relative al salario minimo che, con una sorta di scorciatoia, **spostano il tema della questione salariale dal terreno della contrattazione** (lì dove è finora sempre stata, con risultati indubbiamente rivedibili) **a quello della politica**.

Figura 6 – Andamento della produttività nelle principali economie mondiali, anni 2006-2022



Fonte: OCSE

Veniamo quindi al dettaglio delle differenti proposte. Se si prende a riferimento quella della minoranza (9 euro all'ora come valore minimo orario lordo delle retribuzioni con esclusione del lavoro domestico), occorrerebbe precisare se per lordo si intende comprendere anche i ratei della tredicesima e dell'indennità di fine rapporto, dell'anzianità e dei premi di risultato: in questo caso, **quasi tutti i CCNL prevedono trattamenti superiori ai 9 euro, anche per la maggior parte degli inquadramenti più bassi**. Detto questo se, come viene esplicitamente dichiarato, si vuol prendere a riferimento la direttiva europea, è bene anche ricordare che tale direttiva è principalmente riferita ai Paesi dove il sindacato è debole e il grado di copertura contrattuale dei lavoratori è scarso, cosa che non accade in Italia **dove il sistema di tutela contrattuale collettivo interessa il 97% del lavoro subordinato**. Fatta questa premessa, sono gli Stati a scegliere quale sia la modalità da adottare e quindi nulla osta che nel nostro Paese possa essere adottato il "salario minimo" quantificato da una legge. A questo punto, è allora bene sottolineare che la direttiva UE indica come criterio di determinazione del valore del "salario minimo" l'applicazione una percentuale del 60% sul salario mediano di ciascun Paese. **Semplificando, l'applicazione di questa regola - tenendo conto dei valori determinati dall'Istat - porterebbe a un valore tra i 7 e gli 8 euro**. Fermo restando che, ancora, nulla vieta una scelta politica divergente da quella europea che porti quindi a utilizzare altri criteri e valori, ottenendo di conseguenza numeri diversi. Altra cosa è invece chiedersi se i naturali depositari del governo del mercato del lavoro, e cioè le organizzazioni sindacali e le associazioni imprenditoriali, abbiano riflettuto sul fatto che decidere il minimo salariale con una legge, ancorché condivisa, non produca l'effetto di un esproprio del loro ruolo fondamentale, che è quello di determinare i valori retributivi attraverso la libera contrattazione. Ma questa è una decisione che in primo luogo tocca ai soggetti interessati.

A molti è sembrata una via interessante quella di salvare capra e cavoli, cioè di dare, sulla base dell'articolo 39 della Costituzione, efficacia legale generalizzata ai contratti sottoscritti dalle parti sociali e, come ormai è prassi consolidata nel nostro sistema di relazioni industriali (private e pubbliche), approvate dai lavoratori interessati o dai loro rappresentanti legittimamente eletti. Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e alcune importanti associazioni imprenditoriali hanno avviato, in accordo con l'INPS, la raccolta degli elenchi degli iscritti ai sindacati, che sarebbe stata peraltro conclusa anche se i risultati non vengono ancora resi noti. L'art.39 prevede che siano validi *erga omnes* (quindi con validità universale ed esclusiva) i CCNL sottoscritti dai sindacati registrati che rappresentano la maggioranza dei lavoratori del settore interessato. **Procedura mai attuata perché:** 1) i sindacati non hanno mai accettato la registrazione, che conferirebbe loro personalità giuridica con annessi diritti ma anche obblighi; 2) nel comparto privato non è mai stata tenuta una contabilità degli iscritti alle organizzazioni sindacali (come invece avviene nel pubblico impiego). Si potrebbe ovviare legalizzando una prassi ormai consolidata, ossia far votare tramite referendum tutti i lavoratori iscritti o non iscritti; **tuttavia, per fare ciò occorrerebbe modificare l'art.39.** E sarebbe anche necessario, per rendere l'approvazione del CCNL per referendum legale senza ambiguità o scappatoie, risolvere un'altra questione: cioè che il riferimento alle "*categorie cui appartengono*" di cui all'articolo 39, implicitamente assume il modello corporativo del periodo fascista in cui il perimetro di applicazione dei contratti era predeterminato; ma ciò sarebbe in palese contrasto con il primo comma del 39, "*l'organizzazione sindacale è libera*", che sancisce il principio della libertà contrattuale. Infatti, secondo il **modello corporativo**, il contratto stipulato da Marchionne per l'ex Fiat-Chrysler con tutti i sindacati, eccetto la CGIL (e approvato da tutti i lavoratori interessati) sarebbe stato impossibile, al pari di qualunque altro contratto collettivo non riconducibile espressamente alle categorie previste dalle norme corporative.

Per questo è inevitabile, se si vuole seguire la via di determinare i minimi contrattuali attraverso l'*erga omnes*, abrogare l'ultimo comma dell'art.39 e stabilire che una legge ordinaria determinerà i criteri di rappresentatività e le modalità di consultazione dei lavoratori interessati per garantire l'efficacia generale dei contratti collettivi di lavoro. **È evidente che tutto ciò richiederebbe un disegno di legge di modifica istituzionale** che potrebbe essere affidato al CNEL che ne ha facoltà, in quanto organo costituzionale di rappresentanza delle forze sociali. Questa iniziativa, oltre a mettere in moto un processo di partecipazione istituzionale del mondo del lavoro che rafforzerebbe il consenso nel governo delle relazioni industriali, potrebbe rendere più facile l'approccio a un altro articolo della Costituzione, il "46" che riguarda la partecipazione dei lavoratori al governo delle imprese e per diffondere la democratizzazione dell'economia e delle stesse libertà politiche.

**Appendice statistica 1 – Tassi di occupazione a confronto: Italia vs Paesi UE, secondo trimestre 2023
(ultimo periodo di rilevazione disponibile)**

Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione femminile 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-24 anni			Tasso di occupazione 55-64 anni		
	2023-Q2	diff.		2023-Q2	diff.		2023-Q2	diff		2023-Q2	diff
Paesi Bassi	82,5	0,5	Paesi Bassi	78,9	0,6	Paesi Bassi	76,8	1	Svezia	78,4	0,6
Malta	79,1	1	Svezia	75,9	1	Danimarca	55,8	-1,1	Paesi Bassi	75,1	1,2
Germania	77,8	0,8	Estonia	75,6	-0,7	Austria	53,9	1	Germania	74,6	0,8
Svezia	77,6	0,3	Finlandia	74,7	-0,1	Germania	51,7	0,9	Danimarca	74,1	0,8
Estonia	76,4	-0,8	Germania	74,3	1,2	Malta	48,8	-2,5	Estonia	74	-0,7
Danimarca	76,2	-0,6	Danimarca	73,7	-0,9	Irlanda	48,4	1,7	Rep.Ceca	73,9	1,1
Rep.Ceca	75,5	0,6	Lituania	72,8	0,3	Finlandia	46,6	-0,7	Finlandia	71,6	-0,3
Ungheria	74,7	0,2	Malta	72,3	0,5	Svezia	45,3	0,4	Lettonia	71,4	1,1
Finlandia	74,5	-0,3	Irlanda	70,8	2,6	Estonia	38	0,3	Bulgaria	69,6	0,2
Irlanda	74,4	1,4	Austria	70,7	0,7	Cipro	37	2	Lituania	69,4	-0,6
Austria	74,3	0,5	Slovenia	70,7	0,9	EU 27	35,3	0,3	Ungheria	69,4	2,7
Cipro	74,1	1	Lettonia	70,5	0,1	Francia	35,1	-0,2	Irlanda	68,4	1,4
Lituania	73,4	0,3	Ungheria	70,5	0,4	Slovenia	32,7	0,6	Portogallo	66,9	0,7
Slovenia	73	-0,2	Portogallo	70,5	1,1	Lituania	30,8	0,5	Cipro	66,8	1,5
Portogallo	72,5	0,9	Cipro	70	1,7	Lettonia	30,3	0,6	Slovacchia	66	1,2
Polonia	72	0,2	Rep.Ceca	68,7	0,9	Lussemb.	30,1	2	EU 27	63,8	1
Lettonia	71,9	0,8	Slovacchia	68,6	0,2	Portogallo	28,6	1,7	Spagna	59,2	1,2
Slovacchia	71,9	0,3	Bulgaria	68,4	1,8	Polonia	28,3	1	Francia	58,4	1,2
Bulgaria	71,5	1,3	Polonia	66,5	0,4	Ungheria	26,6	-0,9	Polonia	57,5	0,4
Lussemb.	70,6	0,5	Lussemb.	66,4	-0,3	Belgio	26,4	0,1	Belgio	57,2	-0,3
EU 27	70,5	0,5	Francia	66,2	0,3	Rep. Ceca	25,6	-0,2	Austria	57,2	0,8
Francia	68,5	0,2	EU 27	65,8	0,6	Croazia	25,4	-1,4	ITALIA	57	1,2
Croazia	66,4	1,4	Belgio	62,7	-0,8	Spagna	23	-0,1	Malta	55,1	-1,2
Belgio	66	-0,8	Croazia	62,1	0,9	Slovacchia	22,2	1,1	Slovenia	54,1	-1,3
Spagna	65,4	1	Spagna	60,7	1,1	ITALIA	20,5	0,4	Grecia	53,9	1
Romania	62,7	-0,2	Romania	54,1	-0,5	Bulgaria	19,6	-1,1	Croazia	52,6	1,2
Grecia	61,8	0,6	Grecia	52,8	1	Romania	18,7	-0,5	Romania	49,6	1,4
ITALIA	61,3	0,6	ITALIA	52,2	0,4	Grecia	18,5	1,7	Lussemb.	47	2,4

La variazione nei tassi di occupazione confronta il dato di fine 2022 con quello di metà 2023

Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Eurostat