



OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO 2024

Le dinamiche del secondo semestre 2023 e l'outlook sul 2024

Analisi sull'andamento dell'occupazione e dei suoi principali indicatori nel 2023:
i dati di gennaio, le previsioni per il 2024 e approfondimento sul salario minimo

A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

Follow us on



itinerariprevidenziali.it



Itinerari
PREVIDENZIALI

OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO 2024

Le dinamiche del secondo semestre 2023 e l'outlook sul 2024

Analisi sull'andamento dell'occupazione e dei suoi principali indicatori nel 2023:
i dati di gennaio, le previsioni per il 2024 e approfondimento sul salario minimo

A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

RILEVAZIONE, ELABORAZIONE DATI E REDAZIONE:

Dott. Claudio Negro

Chiuso in redazione il 1/3/2024

Follow us on



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



1. Il 2024: i primi dati gennaio

Come previsto nell'*outlook* di dicembre (che riportiamo integralmente), ***l'occupazione a gennaio 2024 si riduce leggermente rispetto a dicembre 2023***: -34mila unità per effetto del calo dei lavoratori autonomi (24.000), che si riducono a 5 milioni e 45mila, e di quello dei lavoratori dipendenti (-10mila unità). All'interno della categoria dei subordinati si assiste a un aumento dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato (+5.000) e a una diminuzione di quelli con contratto a tempo determinato (-15mila), che scendono a 2 milioni 953mila. Una riduzione che riguarda soprattutto i maschi e gli *under* 34, mentre l'occupazione aumenta tra gli *over* 50 e tra le donne (+15mila, pari al +1,9% tendenziale, ben superiore all'1,3% maschile), anche se non sono ancora disponibili i dati per verificare quanti dei nuovi posti femminili siano *part-time*.

Il tasso di occupazione su base mensile scende del -0,1% mentre il numero degli occupati, pari a 23 milioni e 738mila, è superiore a quello di gennaio 2023 di 362mila unità, quale risultato, da una parte, dell'incremento di 373mila dipendenti permanenti e di 22mila autonomi e, dall'altra, della diminuzione di 33mila dipendenti a termine. Si riduce quindi il lavoro a tempo determinato che da taluni, impropriamente, viene definito "precario". È però più che probabile che, a partire dal lungo ponte di 25 aprile e primo maggio, meteo permettendo, inizi la nuova stagione "estiva" con un ritorno all'aumento dei contratti a termine.

Se su base mensile il tasso di occupazione scende al 61,8%, (-0,1%), **quello di inattività sale al 33,3% (+0,2%), mentre il tasso di disoccupazione totale è al 7,2%**, con quello giovanile che sale al 21,8% (+0,2%); diminuiscono quindi i disoccupati, mentre aumentano gli inattivi. Le persone in cerca di lavoro (i disoccupati) si riducono di 4mila unità (-0,2%) soprattutto tra gli uomini e nelle fasce d'età tra 15-24 anni e tra 35-49 anni, mentre aumentano lievemente tra le donne e gli ultracinquantenni. Crescono di 61mila unità (+0,5%) gli inattivi tra i 15 e i 64 anni soprattutto tra gli uomini e tra chi ha un'età compresa tra i 15 e i 49 anni; l'inattività diminuisce invece tra le donne e gli ultracinquantenni.

2. L'andamento del mercato del lavoro nel 2023

Il 2023 è stato l'anno dei record occupazionali: con 23.754.000 occupati, tocca sia in valore assoluto sia in termini di tasso di occupazione (61,9%) il suo record storico per le sue varie componenti (maschi, femmine, giovani e *over*). Restano tuttavia intatti i molti problemi irrisolti a partire dalla bassa crescita (PIL +0,7% nel 2024 e 1,2% nel 2025), dagli insufficienti incrementi dei tassi di produttività; ma anche dalle mancate politiche attive del lavoro, a partire dai cicli scolastici professionali che determinano l'accentuarsi del *mismatching* tra domanda e offerta di lavoro, dal massiccio utilizzo di politiche passive che riducono, come l'eccessiva applicazione dell'ISEE, la propensione al lavoro regolare; non ultimo la stagnazione dei salari che implica l'adozione di qualche provvedimento sia sui tempi dei rinnovi contrattuali sia sulle dinamiche salariali. Tutte problematiche che la vivace dinamica del mercato del lavoro, dovuta al post crisi pandemica e all'aumento record del turismo del 2023, faranno fatica a risolvere.

Soprattutto sul versante del difficile incontro tra domanda e offerta del lavoro, più volte individuato nell'Osservatorio di Itinerari Previdenziali, 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 23,5 milioni di persone sono occupate attivamente. Tanto che, mentre le imprese faticano a reperire figure da inserire, soprattutto tra i profili medio-alti (operai specializzati, professioni tecniche, conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili, etc.), ***l'Italia, continua a essere fanalino di coda in Europa¹ rispetto a tutti i principali indicatori di confronto***. Il tasso di occupazione globale è del 61,4% e persino la Grecia si posiziona più in alto con il 61,6% (70,4% la media UE, oltre 75% Germania, Svezia, Olanda e Danimarca); d'altra parte, siamo invece penultimi per quanto riguarda l'occupazione femminile (52,5%, solo

¹ Per i dati di dettaglio si rimanda all'appendice statistica pubblicata in coda al presente Osservatorio

leggermente al di sopra della Grecia a quota 52,4%, contro il 65,7% della media europea) e quartultimi tra i 27 Paesi UE per occupazione giovanile 15-24 anni), con un valore percentuale del 20% che si scontra con il 35,2% della media europea. Solo poco meglio l'occupazione *senior* (persone tra i 55 e i 64 anni, dove l'Italia riesce quantomeno a superare Lussemburgo, Croazia, Romania, Grecia, Slovenia, Austria e Belgio ma resta comunque distante dalla media europea (58% la percentuale nazionale, 64,3% il dato UE).

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 le decontribuzioni che, oltre a non contribuire significativamente a quantità e qualità dell'occupazione italiana, hanno fin qui ingrossato un debito pubblico già enorme (circa 24 miliardi i costi per il solo 2022) che, difficilmente, potrà sostenere un ulteriore incremento di spesa pubblica in futuro.

Davanti allora alle misure contenute all'interno dell'ultima Legge di Bilancio che, ancora una volta, tende trascurare il fenomeno del *mismatch* così come i problemi di un tessuto produttivo ormai stagnante che fatica a generare sviluppo e a creare ricchezza, l'occupazione attraverso politiche industriali, produttività e sviluppo, diventa inevitabile porsi alcune domande: 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 Previdenziali², questo numero dell'Osservatorio si pone l'obiettivo di valutare le possibili prospettive del nostro mercato del lavoro: andamento 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, l'Undicesimo Rapporto sul Bilancio del Sistema Previdenziale italiano³ stima in 1,4443 il rapporto attivi/pensionati per il 2022 (ultimo anno di rilevazione disponibile): ancora distante, dunque, da quell'1,5 che rappresenterebbe la soglia della semi-sicurezza 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.**

2.1 L'andamento del mercato del lavoro nel secondo semestre 2023: dati di stock e dati di flusso

Il secondo semestre 2023 ha confermato da un lato la crescita dell'occupazione iniziata nei due anni precedenti⁴, ma al tempo stesso ha evidenziato **un rallentamento economico** soprattutto nel secondo trimestre (PIL -0,4%), nel terzo trimestre dell'anno passato (PIL +0,1%), mentre nel quarto trimestre il +0,2% ha portato la crescita del PIL nel 2023 a un non entusiasmante +0,7%; considerando che per il 2024 la Commissione europea prevede una crescita del PIL allo 0,7%, (rispetto allo 0,9% indicato nelle stime di novembre) e un più 1,2% nel 2025, ci potranno essere delle difficoltà nella crescita dell'occupazione. Ottimi, e ancora in crescita, invece, i dati sull'occupazione a fine anno: **23.754.000 occupati per un tasso del 61,9%**,

² L'intera collana può essere consultata sul sito www.itinerariprevidenziali.it

³ La pubblicazione presentata lo scorso 16 gennaio alla Camera dei Deputati è liberamente consultabile, in italiano e inglese, sul sito www.itinerariprevidenziali.it

⁴ L'occupazione, nel terzo trimestre 2023, cresce anche in termini tendenziali (+481mila, +2,1% in un anno), coinvolgendo, ancora una volta, i dipendenti a tempo indeterminato (+3,1%) e gli indipendenti (+1,6%), ma non i dipendenti a termine che diminuiscono (-2,3%); prosegue il calo dei disoccupati (-80mila in un anno, -4,1%) e quello degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-442mila, -3,4%). Tale dinamica si riflette nella crescita del tasso di occupazione (+1,3% rispetto al terzo trimestre 2022) e nella diminuzione dei tassi di disoccupazione e di inattività (0,4 e -1,1 punti, rispettivamente). Confrontando il quarto trimestre 2023 con il terzo, si registra un aumento del livello di occupazione pari allo 0,6%, per un totale di 135mila occupati.

entrambi record da sempre. I dati risultano ancora migliori se si considerano quelli tendenziali: rispetto a 12 mesi fa, il tasso di occupazione è cresciuto dell'1,2%, quello di disoccupazione è sceso del 0,8% e quello di inattività dello 0,7%. **Dal punto di vista occupazionale il 2023 è stato dunque estremamente positivo:** ha proseguito le tendenze (per ovvie ragioni) clamorose manifestatesi nel 2022 e ne ha dimostrato il carattere non congiunturale.

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
Giugno 2022	23.200	60,4	2.020	8,0	34,3
Dicembre 2022	23.215	60,5	1.960	7,8	34,3
Giugno 2023	23.586	61,5	1.893	7,4	33,5
Dicembre 2023	23.754.000	61,9	1.829.000	0,1	0,3

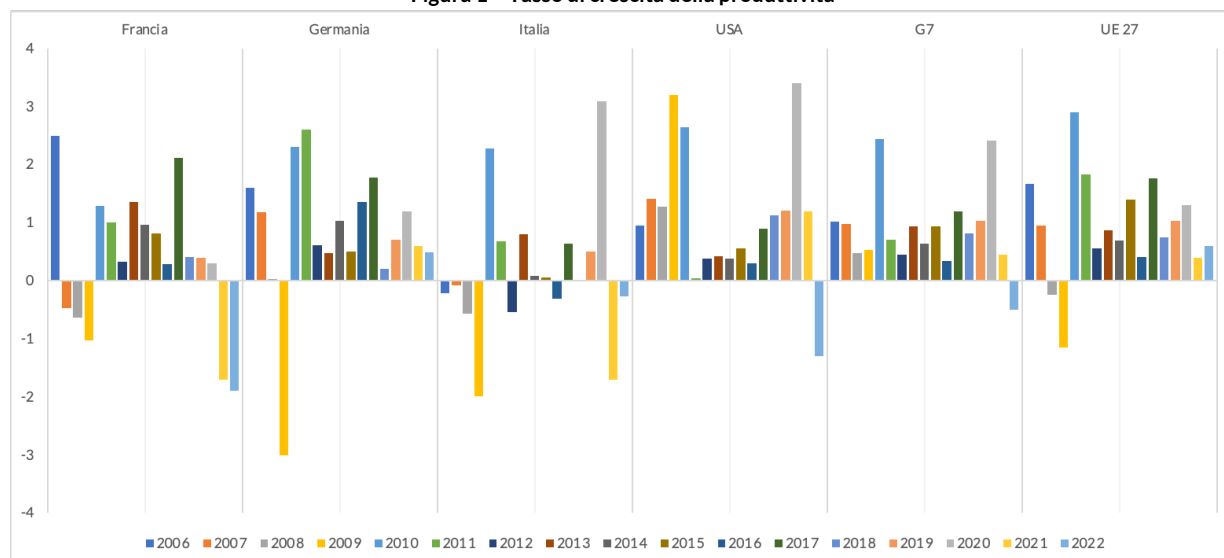
(1) ISTAT: rilevazione forze lavoro aggiornata a fine 2019 con metodica ante regolamento UE; a partire dal 2021 è entrato in vigore il Regolamento UE 2019/2021 che modifica la metodica di calcolo degli occupati e quindi non sono considerati occupati i lavoratori in Cig da oltre 3 mesi e i lavoratori 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** (per le quali si dispone solo dei dati aggiornati al terzo trimestre 2023) **sono aumentate rispetto allo stesso periodo del 2022 dell'1,3%, quelle pro capite dello 0,9%**. D'altra parte, è opportuno osservare che il monte ore totale cresce più di quelle lavorate pro capite, il che indica un quadro non precisamente di crescita della **produttività, che infatti resta statica o addirittura in leggero calo**⁵. Del resto, nonostante una parziale ripresa nell'ultimo mese, anche l'indice della produzione industriale è in diminuzione rispetto al 2022: meno 2,5 punti il dato corretto per gli effetti di calendario.

⁵ L'andamento della produttività del lavoro per l'Italia è implacabile. Negli ultimi 20 anni, l'Italia ha registrato uno -0.3% di produttività all'anno, contro una media OCSE del +0.3%. Nell'ultimo decennio 2011-2022, negli Stati Uniti la crescita media annuale è scesa dal +1,8 per cento annuo al +1,2%, per la Germania dal +0,8% al +0,4% e per la Francia dal +1% al +0,4%, in Italia dal +0,2% medio annuo al -0,2%. I settori pubblico e terziario e servizi (servizi alla persona e alla famiglia, ristorazione e turismo) contribuiscono a ridurre fortemente la produttività.

Figura 1 – Tasso di crescita della produttività



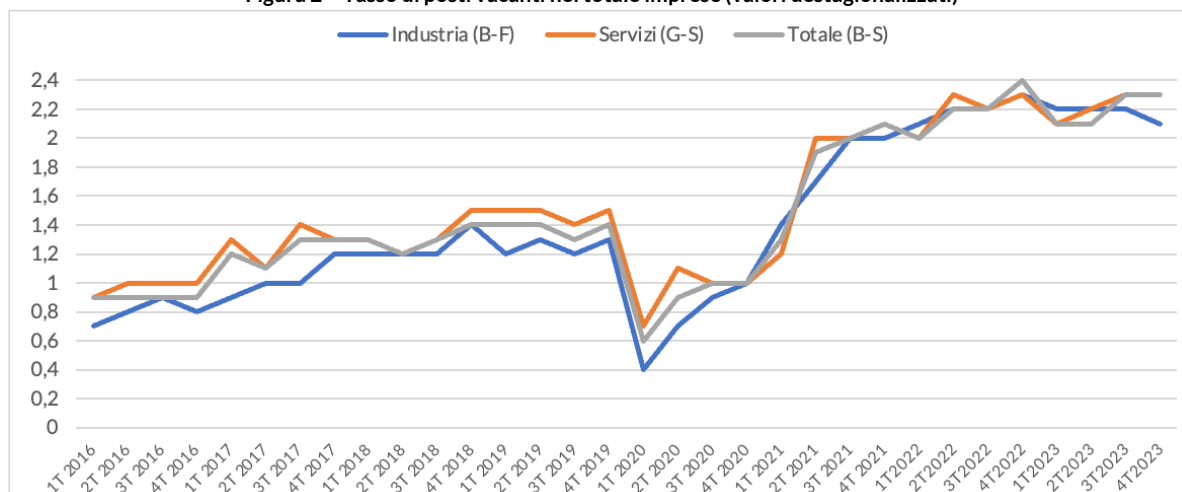
Media crescita % della produttività negli ultimi 10 anni	
UE 27	0,89
Germania	0,82
G7	0,79
USA	0,78
Francia	0,3
Italia	0,21

Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati OCSE

Un altro indicatore non entusiasmante arriva dalle retribuzioni: nella media del 2023, l'indice delle retribuzioni orarie è cresciuto del 3,1% ma a fronte di un'inflazione calcolata sui beni di consumo più comuni superiore al 4%. Tanto che, se si mettono in fila tutti questi dati, si ottiene **la fotografia di un'economia che produce occupazione, e di quella buona** (come si vedrà anche in seguito), **ma che ottiene crescite produttive soltanto grazie all'input di manodopera, senza ricadute positive su produttività e redditi da lavoro**. Il che contribuisce a creare una situazione paradossale, in cui il rapporto tra domanda e offerta di lavoro non funziona più come nella teoria classica, e neppure come nell'esperienza concreta fin qui sperimentata: **la domanda, nonostante la crescita notevole, si mantiene infatti alta, e non incontra l'offerta**.

Dal punto di vista opposto, quello dell'offerta, la situazione si presenta simmetrica. Nel 2023 le imprese avevano programmato 5,5 milioni di assunzioni, ma per il 45% non hanno potuto realizzarle. Vale la pena soffermarsi a esaminare questo quadro: il grosso delle assunzioni programmate per lo scorso anno era nei comparti del turismo (1,100 milioni del commercio (750mila) e delle costruzioni (550mila); nell'industria manifatturiera erano invece previste 950mila assunzioni. Eccezion fatta per il comparto manifatturiero si tratta di settori che in genere non richiedono alta professionalità e hanno basse retribuzioni. **Alta intensità di mano d'opera e scarsa innovazione, quindi bassa produttività e bassi salari, un quadro da Paese in via di sviluppo.**

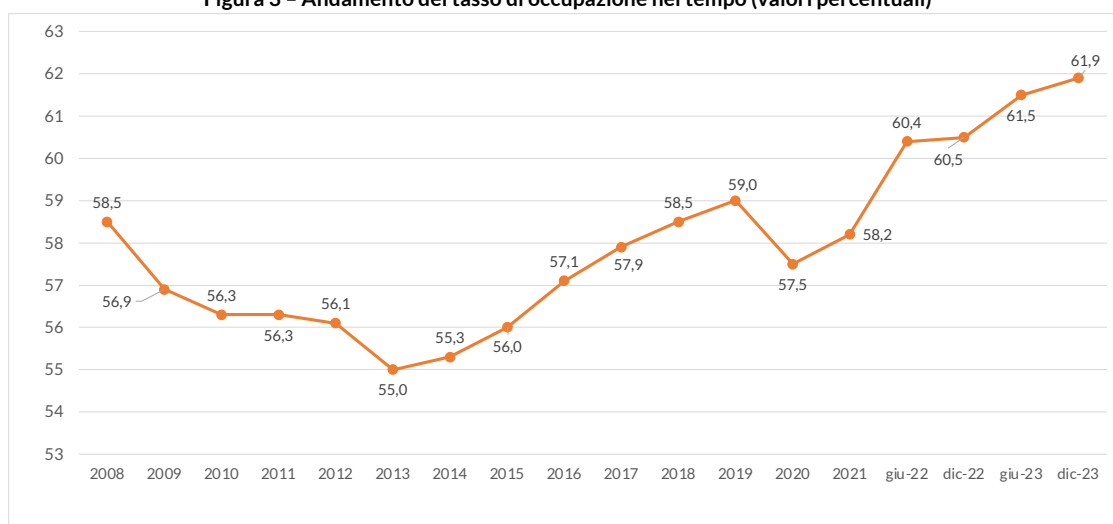
Figura 2 – Tasso di posti vacanti nel totale imprese (valori destagionalizzati)



Fonte: Istat

Il quadro occupazionale positivo è confermato anche dalle caratteristiche dello stock di occupazione ponendo attenzione ai fenomeni che sono normalmente indici di un'occupazione precaria, come usa dire, anche (spesso) a sproposito, vale a dire l'incidenza dei contratti a termine e del *part-time* involontario.

Figura 3 – Andamento del tasso di occupazione nel tempo (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Istat

Contrariamente alla vulgata diffusa da certa politica e dai sindacati sul lavoro precario, ***i contratti a termine diminuiscono***: a fine 2023 assommavano a 2.986.000, pari al 15,9% dei dipendenti, contro il 16,3% del 2022, il 17% del 2021, il 17% del 2018 (ultimo anno prima della crisi COVID). Un trend come si vede in discesa, e comunque vicino alla media europea che si aggira sul 14% e che riguardano lavoratori⁶ in prevalenza giovani e donne. In Italia questi contratti sono più diffusi nel Mezzogiorno.

⁶ Per la fonte si rimanda ai dati *EU labour force survey* (rilevamento sulla forza lavoro) di Eurostat, 2022

Tabella 2 – Incidenza percentuale dei contratti a termine sul totale dei contratti, anno 2022
(non sono ancora disponibili dati Eurostat 2023)

% 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

Quanto al part-time⁷, nel terzo trimestre 2023 coinvolgeva in Italia 3.461.000 persone, pari al 18,4% dei dipendenti: il dato più basso dal 2021. Il dato europeo del 2022 è il 17%, quindi siamo di poco sopra la media europea; ma va segnalato che oltre il 60% di questi lavoratori sono *part-timer* involontari, obbligati cioè dall'azienda (il più delle volte in cambio del mantenimento del posto di lavoro).

Tabella 3 – Incidenza percentuale dei contratti part-time sul totale dei contratti, anno 2022
(non sono ancora disponibili dati Eurostat 2023)

% di occupati con contratti part-time, anno 2022			
Paesi Bassi	42,8	Malta	11,7
Austria	30,5	Cipro	10,4
Germania	29,5	Slovenia	9,5
Danimarca	25,4	Grecia	9,0
Belgio	23,7	Lituania	8,4
Svezia	22,9	Rep. Ceca	8,0
Irlanda	21,5	Portogallo	7,8
Finlandia	19,7	Lituania	6,9
UE27	18,5	Polonia	6,4
Lussemburgo	18,2	Croazia	5,6
ITALIA	18,2	Ungheria	5,3
Francia	17,0	Romania	3,6
Estonia	15,3	Slovacchia	3,6
Spagna	13,8	Bulgaria	2,0

Fonte: Eurostat

Anche in questo caso però la tendenza è in discesa e va a convergere con quella dell'UE, che si può considerare fisiologico. Tuttavia, occorre precisare – e questo sì 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 intorno al 21% e ancor molto meno lo è in Olanda, dove i contratti a tempo parziale rappresentano più del 40% dell'occupazione.

Interessanti poi i dati di flusso, che colgono la dinamica dell'anno: gli avviamenti a tempo indeterminato crescono sensibilmente, dai 1.238.829 del 2022 ai 1.270.443 di novembre 2023, ultimo dato disponibile.

⁷ 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.itinerariiprevidenziali.it/site/home/ilpunto/il-punto-di-vista/precariato-e-poverta.html>

Aumentano poi le trasformazioni di contratti a termine in contratti stabili (+19mila). Calano invece le cessazioni (-85mila). Tra le cessazioni diminuiscono fortemente quelle di contratti a tempo indeterminato (-91mila), mentre aumentano quelle relative a contratti temporanei: stagionali, intermittenti e soprattutto a tempo determinato (+ 43.000). Complessivamente, il saldo cumulato mensile tra avviamenti e cessazioni è superiore di poco a 100.000 unità; la variazione tendenziale (ultimi 12 mesi) è di 82.000 unità. L'aumento dello stock occupazionale riguarda sia gli uomini che le donne⁸ in quantità sostanzialmente omogenea, mentre non è omogeneo l'andamento dell'occupazione tra le varie fasce di età: in termini tendenziali crescono le fasce più giovani (15-24 anni, +6,9%; 25-34, +3,4%) e quella più anziana (over 50, +4%), mentre diminuisce quella mediana (35-49, -1,5%). In realtà, se si tiene conto dei movimenti demografici, si può notare che la crescita interessa tutte le fasce di età (rispettivamente +4%, +0,5%, +2,5%, +2,1%).

Tabella 4 – Tassi di occupazione a confronto: under 35 contro 50-64enni, Italia
(non sono ancora disponibili dati Istat quarto trimestre 2023)

Anno di riferimento	Under 35		50-64enni	
	Occ.	Tasso occupazione	Occ.	Tasso occupazione
2008	6.959	50,3	5.146	46,7
2009	6.446	47,2	5.266	47,1
2010	6.066	45,1	5.431	47,6
2011	5.861	44,3	5.672	48,8
2012	5.589	42,7	5.905	50,4
2013	5.128	39,7	6.143	51,9
2014	4.969	38,9	6.495	54,2
2015	4.928	39,1	6.822	55,9
2016	4.970	39,8	7.167	57,7
2017	5.018	40,5	7.454	58,9
2018	5.036	41,0	7.738	60,1
2019	5.084	41,7	7.955	60,8
2020	4.775	39,4	7.948	59,9
2021	4.928	41,0	8.045	60,1
2022	5.232	43,7	8.325	61,6
I trim 2023	5.347	44,6	8.638	62,6
II trim 2023	5.359	44,9	8.688	63,2
III trim 2023	5.356	44,9	8.739	63,8

Fonte: Istat

Ma il problema vero è che il numero dei lavoratori delle due classi più anziane è nettamente superiore a quello delle due classi più giovani (tabella 4.1). E questo ha riscontro anche nel fatto che i pensionamenti dal 2022 al 2023 sono calati da 217.000 a 192.000.

Tabella 4.1

Fascia di età	n. anni per fascia	n. occupati (migliaia)	occupati per anno	Fascia di età	n. anni per fascia	n. occupati (migliaia)	occupati per anno
15-24	9	1.253	139	25-34	9	4.250	472,2
35-49	14	8.734	624	50 e oltre (67)	17	9.516	559,8

Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Istat

Un dato che illustra la condizione occupazionale delle fasce più giovani è quello relativo ai NEET. *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 Romania e Grecia. Un valore che, ovviamente, fa il

⁸ Per la serie storica maschi-femmine si rimanda alla tabella in appendice

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 ma anche Garanzia Giovani, che è riuscita ad occupare circa 500.000 giovani (con vari contratti) su circa 1.700.000 candidati. 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 5 – Incidenza percentuale di NEET tra i 15 e i 29 anni, dati a fine III trimestre 2023

% di 15-29enni NEET, III trim 2023			
Romania	19,5	Austria	9,9
Grecia	16,4	Finlandia	9,9
ITALIA	16,0	Repubblica Ceca	9,6
Bulgaria	14,0	Polonia	9,3
Cipro	13,8	Danimarca	9,2
Estonia	13,2	Belgio	9,1
Lituania	13,2	Slovenia	8,8
Spagna	12,2	Irlanda	8,7
Francia	12,2	Germania	8,6
Slovacchia	11,4	Portogallo	8,5
Croazia	11,3	Lussemburgo	8,3
UE 27	11,2	Malta	7,5
Ungheria	10,6	Svezia	6,0
Lettonia	9,9	Paesi Bassi	5,0

Fonte: Eurostat

Infine, **relativamente all'utilizzo degli ammortizzatori sociali**, il secondo semestre 2023, come il primo, mostra che si è tornati a livelli fisiologici. In particolare, i beneficiari di NASpl (disoccupazione) sono rimasti abbastanza stabili anche attraverso gli anni di COVID-19, mostrandosi in salita nel solo 2022: segno che anche la pandemia, come dimostrano i dati sull'occupazione degli anni successivi, non ha determinato un disastro in termini occupazionali.

Tabella 6 – Utilizzo degli ammortizzatori sociali dal 2015 al 2023

Anno	Cassa Integrazione Guadagni					Beneficiari NASpl
	Ordinaria	Straordinaria	Deroga	Totale	Ore di CIG ogni 1000 ore lavorate	
	Totale ore autorizzate	Totale ore autorizzate	Totale ore autorizzate	Totale ore autorizzate		
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	-
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	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	1.941.091
2023	229.497.526	177.920.448	1.666.390	40.270.098	n.d*	n.d.

*Dati sul monte ore lavorate disponibili fino al terzo trimestre 2023

Fonte: Osservatori statistici INPS e Istat

Concludendo, come evidente, si tratta di dati positivi, **ma il problema è la coincidenza tra i record del mercato del lavoro e l'andamento deludente dei redditi**. Nella normalità più cresce la domanda di lavoro e più crescono i redditi soprattutto se diminuiscono le forme contrattuali che comportano strutturalmente basse retribuzioni, quali part-time e contratti a termine. Le cause, oltre che nella stagnazione delle produttività che resta il motivo strutturale, sono da ricercarsi nella composizione stessa dell'occupazione dove prevalgono le retribuzioni più basse perché la maggior parte delle assunzioni avviene in comparti come servizi alla persona, servizi generali di guardiania, pulizia e affini, commercio e turismo. Non giova certo alla crescita delle retribuzioni lo stallo dei rinnovi contrattuali di quasi 6,1 milioni di lavoratori⁹. Questo problema si intreccia strettamente con quello che già segnalato del *mismatch*, e compone un quadro che può essere crudamente sintetizzato così: **la domanda di lavoro non incontra l'offerta perché questa non ha le competenze richieste e dove le ha (perché sono molto basse) perché non è disposta ad accettare retribuzioni troppo scarse**.

3. L'outlook sul primo semestre 2024

Le previsioni di crescita del PIL per il 2024 sono modeste: Banca di Italia prevede una crescita dello 0,6%, trainata da una buona *performance* dei servizi (+2,7%) e dalla stabilizzazione dell'industria dopo il calo degli ultimi mesi del 2023. La Commissione Europea ha limato le stime da + 0,9% a + 0,7%, mentre Confindustria prevede un +0,5%. Gennaio ha però sorpreso con una crescita del PIL dello 0,1% e il Centro Studi Confcommercio prevede un simile risultato anche a febbraio, mentre l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (Nic), al lordo dei tabacchi, registra un aumento dello 0,3% su base mensile e dell'0,8% su base annua. Con un'inflazione in calo fino al 2% e il rinnovo dei contratti di lavoro si presumono in aumento i consumi. Il primo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCL) riguarda i lavoratori del settore alimentare (400mila addetti) e prevede un aumento di 280 euro nel quadriennio fino al 2027; l'ultimo contratto era scaduto a novembre del 2023.

Circa l'aumento dei consumi e dell'occupazione qualche dubbio è lecito: essa infatti si basa sull'accoppiata vincente *"inflazione in calo salari in crescita"*, e la seconda è tutta da dimostrare. Secondo *Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior*, **il mismatch continuerà a penalizzare l'occupazione:** 3 milioni sarebbero le assunzioni previste per il trimestre febbraio-aprile 2024 (+22mila rispetto a febbraio 2023 +5,7%) e +114mila con riferimento all'intero primo trimestre (+9,5%). A febbraio l'industria manifatturiera è alla ricerca di 82mila lavoratori e nel trimestre febbraio-aprile le assunzioni previste saranno 245mila, in flessione rispetto allo scorso anno (-1,8% su mese e -0,4% sul trimestre), mentre i servizi prevedono un andamento positivo delle assunzioni per febbraio con circa 276mila nel mese (+8,6%) e 923mila nel trimestre (+13,1%). In sintesi, la difficoltà di reperimento di manodopera si attesta al 49,3% (+3,1 punti percentuali rispetto a un anno fa). **Il mismatch aumenta!**

Tuttavia, l'indice di fiducia dei consumatori aumenta (dal 93 di novembre a 95,8 di dicembre e 96,4 di gennaio), e allo stesso modo sale l'indice di fiducia delle imprese: da 93,9 di novembre 2023 a 97,3 di dicembre fino a 98,1 di gennaio 2024. Confindustria prevede un export in lieve crescita, ma un'occupazione sostanzialmente statica o in aumento marginale. **Si profila quindi un quadro in cui la domanda di lavoro non si incontra con l'offerta né sul piano delle competenze né su quello dei salari.**

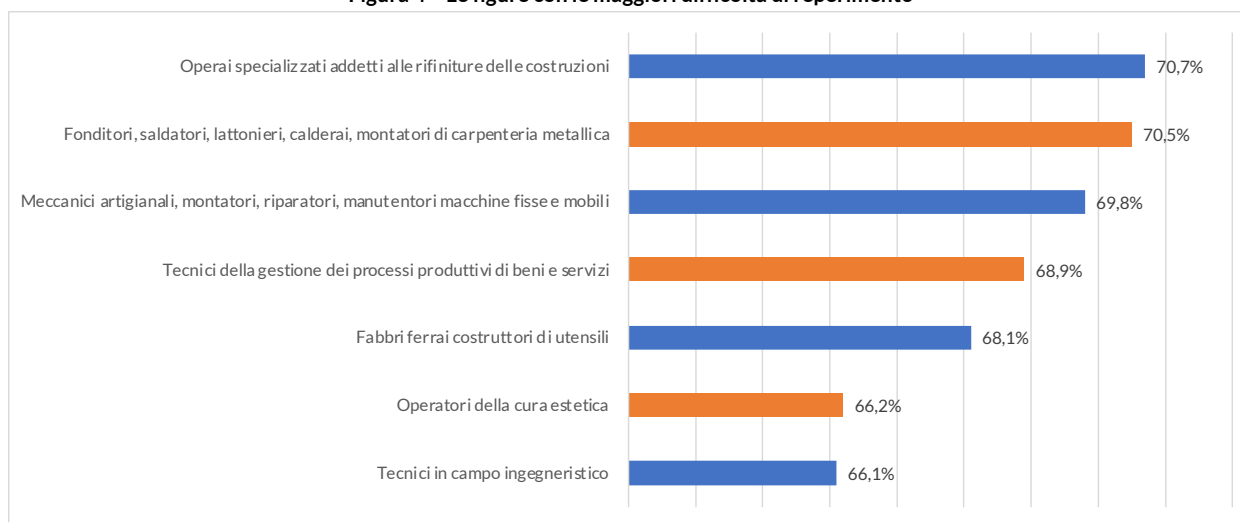
Inoltre, considerando che Giappone, UK e Germania sono ormai in recessione, che lo scenario geopolitico resta difficile da interpretare e che il contributo, finora sostanzioso, del comparto costruzione ha esaurito la sua spinta (-4,3% da inizio anno), e così anche quello del settore turistico, salvo gli occupati della stagione sciistica e montana che pare partita bene, è prevedibile che questo quadro possa impattare negativamente sulla situazione occupazionale; impatto mitigato in parte dalla ripresa della stagione estiva che vedrà inevitabilmente un forte incremento dei contratti a tempo determinato (per lo più stagionali). Una

⁹ Secondo l'ultima rilevazione Istat, alla fine di dicembre 2023 risultavano scaduti 29 contratti, di cui 3 nell'industria, che interessano 302mila lavoratori, 11 nei servizi privati, per un totale di 3,3 milioni di lavoratori, e 15 nella pubblica amministrazione, per 2,8 milioni di lavoratori. Il contratto Confcommercio, Federdistribuzione, Confesercenti e Coop, sono scaduti nel 2019 e riguardano 3,5 milioni di lavoratori.

situazione che potrebbe riflettersi sui tassi di disoccupazione e inattività¹⁰ **anche per la mancata soluzione dei problemi strutturali che affliggono il nostro Paese:** un sistema produttivo in gran parte fondato sull'intensità di mano d'opera e quindi su bassi salari e scarsa produttività; una totale assenza di politiche attive del lavoro, capaci di migliorare anche qualitativamente, l'incontro domanda-offerta, in questa ormai iniziata transizione tecnologica e digitale.

Un altro nodo da cui partire per far previsioni è appunto quello del *mismatch*: la mancanza di candidati si conferma la causa di difficoltà più importante (31,3%) per le aziende che tendono in tutti i modi a trattenere il personale in servizio; tra le professioni, Excelsior riporta le figure professionali pressoché introvabili.

Figura 4 – Le figure con le maggiori difficoltà di reperimento



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2024⁴

Il *mismatch* è il problema principale per la politica e le istituzioni che si occupano di mercato del lavoro, e **infatti è al centro del Programma GOL** che è inserito nella Missione 5, Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), relativa alle politiche del lavoro. Il programma è parte del progetto di riforme nel comparto lavoro, accanto al potenziamento dei centri per l'impiego (CPI) e al **Piano nazionale nuove competenze**. La Legge di Bilancio per il 2024 ha anche rifinanziato il programma legandolo a misure come il **Supporto Formazione e Lavoro** (attivo dall'1 settembre 2023) e **all'Assegno di Inclusione** che dal 2024 ha preso il posto del Reddito di Cittadinanza¹¹.

Allo stato dell'arte GOL 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 ricollocazione, 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.

¹⁰ Gli occupati, a dicembre 2023, sono 456mila in più rispetto a dicembre 2022. I disoccupati (7,2%) sono 171mila in meno, gli inattivi calano di 310mila unità anche se aumentano leggermente rispetto al precedente mese.

¹¹ La legge 29 dicembre 2022, n. 197, ha modificato la disciplina del reddito di cittadinanza applicabile nel 2023, in vista della soppressione di tale istituto e della pensione di cittadinanza dal 2024, nell'ambito di una più ampia riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva. Contestualmente, ha istituito un "Fondo per il sostegno alla povertà e all'inclusione attiva", pari a 7.076,10 milioni di euro per l'anno 2024 e a 7.076,70 milioni di euro per l'anno 2025.

4. I temi caldi della primavera: il salario minimo

La questione del salario ha assunto un peso che va ben al di là delle normali attenzioni sindacali per diventare uno degli snodi strategici del dibattito sul futuro dell'economia del Paese: solitamente, quando cresce l'occupazione e l'offerta è limitata, i salari aumentano; invece, si assiste a un insolito delta tra crescita occupazionale e stagnazione (quando non decrescita) salariale e l'inconsueto stallo dei rinnovi dei CCNL e l'erosione dell'inflazione sul potere d'acquisto peggiorano ulteriormente **la storica *doleance* per il basso livello delle retribuzioni italiane rispetto alle migliori economie europee.**

Vale dunque la pena fare una rapida rivisitazione della situazione reale dei salari italiani. Fatto 100 il salario medio OCSE, l'Italia è a 79, superiore soltanto, tra le principali economie europee, alla Spagna. Un altro dato interessante è quello che paragona l'aumento nominale dei salari con il loro potere d'acquisto: l'Italia ha avuto un aumento nominale dello 0,7% ma, tra il 2010 e il 2020, ha perso potere d'acquisto in misura pari al 9,1% e, negli ultimi tre anni con l'elevata inflazione registrata, il dato del potere d'acquisto è certamente peggiorato. La *tabella 7* evidenzia la retribuzione lorda nominale nei vari Paesi europei aggiornata ai dati più recenti.

Tabella 7 – Retribuzione lorda nominale nei principali Paesi europei (valori espressi in euro/mese)

Paese	Valori correnti	Riferimento
Lussemburgo	6.308	2022-12
Germania	4.100	2021-12
Finlandia	3.994	2023-12
Irlanda	3.632	2023-09
Francia	3.466	2022-12
Paesi Bassi	3.208	2022-12
Italia	2.627	2022-12
Austria	2.521	2021-12
Slovenia	2.348	2023-12
Cipro	2.224	2023-09
Area Euro	2.179	2023-09
Spagna	2.118	2023-09
Lituania	2.110	2023-12
Malta	1.829	2023-09
Estonia	1.812	2023-09
Slovacchia	1.615	2023-12
Croazia	1.191	2023-12
Lettonia	1.112	2023-09
Portogallo	1.049	2023-12
Montenegro	1.018	2023-12

Fonte: TradingEconomics

Come si vede, ***l'Italia è ultima tra le economie principali dell'UE.*** Le cause sono in primo luogo legate agli andamenti macro-economici: il PIL italiano al 2022 era ancora allo stesso livello del 1999, nonostante la spettacolare ripresa post COVID, mentre da allora tutte le principali economie europee sono cresciute. Un andamento analogo si rintraccia nella produttività del lavoro: tra il 1995 e il 2022 è cresciuta mediamente dello 0,4%, e, in particolare, dello 0,5% tra il 2014 e il 2022, mentre l'area Euro incrementava dell'1,3%. Da notare soprattutto il dato 2022, che ha addirittura registrato un calo dello 0,7% in presenza di una forte crescita occupazionale (+ 331mila) anticipando quello che vediamo per il 2023: ***una crescita degli occupati e delle ore lavorate che non si accompagna a un incremento della produttività e ne determina di conseguenza una flessione.***

Volendo fotografare la situazione con un semplice aforisma, si potrebbe affermare che **la bassa produttività provoca un gran bisogno di lavoratori che però non possono essere ben pagati**. Molto gettonato come causa per la relativa modestia dei salari italiani è sempre stato l'argomento di un cuneo fiscale-contributivo oppressivo: in realtà, soprattutto dopo il bonus Renzi e i successivi diversi interventi di alleggerimento della contribuzione il cuneo non è sostanzialmente differente da quello delle maggiori economie europee. Si è peraltro già visto nella tabella iniziale come i salari italiani siano mediamente i più bassi tra le economie europee più sviluppate, ma è particolarmente interessante notare come **la differenza non sia tanto ai livelli professionali più bassi, ma a quelli più alti**: fatta 100 la retribuzione media di lavoratori con diploma di scuola media superiore, per quelli con bassa formazione (obbligo o secondaria inferiore) **la media italiana è pari a 82,7**, quella tedesca a 67,4 (CH= 84,1; F =89,9; UK = 94,8; B = 89,1; NL = 80,1). Come si può notare, la media italiana è abbastanza allineata con quella delle altre economie europee.

Invece, per i profili più alti (università e post università) l'Italia sta a 131,3; la Germania a 170,1; CH = 155,4; F = 152,5; UK = 132,4; B = 156,9; NL = 154,3: siamo cioè sensibilmente al di sotto degli altri Paesi. **In definitiva, i salari italiani sono bassi e appiattiti verso i livelli inferiori, i quali, tuttavia, sono abbastanza allineati con quelli europei: evidentemente, la tutela sindacale esercitata tramite i CCNL funziona discretamente per i più deboli ma è meno efficace quando deve rappresentare competenze e merito**. Nella tabella sotto si può apprezzare il delta tra retribuzioni contrattuali di base e apicali riferite al profilo professionale di alcune categorie di lavoratori: fatta 100 la media retributiva di ogni categoria, la figura mostra infatti lo scostamento per i livelli più alti e più bassi.

Tabella 8 – Media retributiva per categoria

Impiegati	Indice retribuzione lorda annua	Operai	Indice retribuzione lorda annua
Master 2° livello	110,5	Laurea magistrale	105,9
Scuola dell'obbligo	93,9	Scuola dell'obbligo	99

Fonte: Osservatorio Salary Ratings JobPricing

Anche il mercato, che si esprime tramite premi, superminimi e analoghe voci non sposta granché questa realtà: fatto 100 il CCNL per gli operai le retribuzioni di mercato variano da 115 a 120, e per gli impiegati tra 120 e 125. **In realtà, l'unica dinamica abbastanza funzionante per i salari italiani è quella dell'anzianità**: i lavoratori tra 30 e 49 anni guadagnano il 13,4% in meno degli over 55, ma il 32,9% in più degli under 30. Non è così in tutta Europa: il delta nei confronti dei più anziani è dal 7% al 2% delle maggiori economie dell'UE, mentre quello nei confronti dei più giovani è normalmente più alto (tra il 40% e il 60%), fatto che si spiega in buona parte con il sistema di accesso dei giovani nel mercato del lavoro che prevede molto spesso salari d'ingresso, apprendistato e sistema scuola-lavoro. Se, come sembra e pare logico, i CCNL scaduti verranno via via rinnovati, si avrà certamente un recupero del potere d'acquisto dei salari e una significativa crescita nominale, ma si potrebbe anche assistere a un fatto nuovo: comparti come la metalmeccanica, la chimico-farmaceutica, e più in generale il manifatturiero ma anche banche e finanza, che hanno realizzato risultati economici significativi e (cosa nuova) incrementi di produttività, potranno fare accordi con aumenti salariali importanti e addirittura (forse) con riduzioni dell'orario di lavoro, con conseguente aumento della paga oraria. Invece, comparti dove la professionalità pesa di meno, la produttività resta bassa perché la produzione è ad alta intensità di mano d'opera e l'innovazione tecnologica resta marginale, la maggior parte dei lavoratori ricercati sono senza qualificazione, come in generale (con poche eccezioni) nel comparto commercio-servizi-turismo-ristorazione, potrebbero addirittura avere difficoltà a rinnovare il CCNL o rinnovarlo con benefici molto bassi. Se questo *outlook* dovesse verificarsi si delineerebbe un nuovo quadro: una parte dell'occupazione che aggancia le dinamiche salariali europee grazie a professionalità e produttività, e un'altra parte che rimane ghettizzata nella bassa produttività e nei bassi salari, che trae il suo utile dal basso costo del lavoro. **Con una parallela frattura del mercato del lavoro e del sistema di relazioni industriali.**

C'è un ultimo aspetto da esaminare, i "lavoratori poveri": secondo Eurostat sono coloro che guadagnano meno di 8 euro all'ora. Secondo questo criterio sarebbero poco più dell'8% del totale, cioè circa 1.800.000. Attenzione: non sia sta qui parlando di lavoratori part-time o precari, che hanno retribuzioni "povere" in ragione di salario annuale, ma di gente che lavora potenzialmente tutto l'anno per paghe sub-contrattuali. Si tratta cioè di lavoratori cui vengono applicati i famigerati contratti pirata o, più spesso, che lavorano senza contratto collettivo. È evidente, insomma, che per questi lavoratori occorra una tutela di legge che stabilisca una retribuzione minima oraria obbligatoria. Su questo c'è sostanzialmente un accordo generale, ma molta confusione sulla modalità tecnica col quale realizzarlo: una cifra (9 euro?) stabilita *ope legis* potrebbe essere troppo o troppo poco a seconda dei comparti. Un minimo per ogni settore potrebbe essere più utile, e potrebbe anche coinvolgere nella sua definizione sindacati e parti datoriali, ma pone un problema: come si individuano i singoli settori? L'art.39 della Costituzione non lo dice, probabilmente perché ha fatto riferimento alla Carta delle Corporazioni Fasciste, che individuavano i singoli settori e quindi i relativi soggetti contrattuali. Ma poiché l'art.39, complicando di più la situazione, afferma che l'associazione sindacale è libera, ammette che non ci siano settori predeterminati in cui le libere associazioni sindacali possono esercitare il proprio ruolo contrattuale, e che quindi (come in effetti succede) una qualunque associazione sindacale e una imprenditoriale possano inventarsi un CCNL che copre un certo numero di aziende per omogeneità territoriale o produttiva.

Concludendo, **un salario minimo di legge** (da discutere se orario o mensile) **è necessario**; la strada per realizzarlo sta nel coinvolgimento delle parti: trovare un criterio per cui le organizzazioni sindacali e imprenditoriali che rappresentano la maggioranza in un determinato settore hanno titolo a sottoscrivere accordi validi *erga omnes*, quindi esclusivi, metterebbe fine da un lato ai contratti pirata, dall'altro produrrebbe un minimo contrattuale automaticamente valido *ope legis*.

Appendice statistica 1 – Tassi di occupazione a confronto: Italia vs Paesi UE, terzo 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-T3	Δ		2023-T3	Δ		2023-T3	Δ		2023-T3	Δ
Paesi Bassi	82,6	0,1	Paesi Bassi	79,0	0,1	Paesi Bassi	76,8	0,0	Svezia	77,4	-1,0
Malta	80,6	1,5	Svezia	75,3	-0,6	Danimarca	55,6	-0,2	Estonia	76,3	2,3
Germania	77,3	-0,5	Estonia	75,2	-0,4	Malta	54,1	5,3	Paesi Bassi	75,5	0,4
Svezia	77,3	-0,3	Danimarca	74,4	0,7	Austria	52,9	-1,0	Germania	75,0	0,4
Danimarca	76,4	0,2	Finlandia	73,8	-0,9	Germania	50,5	-1,2	Danimarca	74,4	0,3
Estonia	76,1	-0,3	Germania	73,7	-0,6	Irlanda	47,5	-0,9	Rep. Ceca	74,2	0,3
Rep. Ceca	74,9	-0,6	Lituania	73,7	0,9	Finlandia	45,9	-0,7	Lettonia	72,1	0,7
Ungheria	74,7	0	Malta	73,3	1,0	Svezia	45,0	-0,3	Finlandia	71,5	-0,1
Cipro	74,4	0,3	Lettonia	70,8	0,3	Estonia	37,4	-0,6	Ungheria	70,0	0,6
Austria	74,0	-0,3	Portogallo	70,4	-0,1	Cipro	37,0	0,0	Bulgaria	69,5	-0,1
Irlanda	73,8	-0,6	Austria	70,3	-0,4	Francia	35,3	0,2	Lituania	69,0	-0,4
Finlandia	73,7	-0,8	Cipro	70,3	0,3	UE 27	35,2	-0,1	Irlanda	67,9	-0,5
Lituania	73,6	0,2	Ungheria	70,2	-0,3	Lituania	33,7	2,9	Portogallo	67,7	0,8
Portogallo	72,7	0,2	Irlanda	69,9	-0,9	Slovenia	31,2	-1,5	Slovacchia	67,2	1,2
Polonia	72,3	0,3	Slovenia	68,9	-1,8	Lussemb.	31,1	1,0	Cipro	66,2	-0,6
Slovenia	72,1	-0,9	Slovacchia	68,0	-0,6	Lettonia	31,0	0,7	UE 27	64,3	0,5
Slovacchia	71,6	-0,3	Rep. Ceca	67,9	-0,8	Portogallo	28,8	0,2	Malta	61,3	6,2
Lettonia	71,4	-0,5	Bulgaria	67,4	-1,0	Polonia	28,4	0,1	Spagna	59,8	0,6
Lussemb.	70,9	0,3	Lussemb.	67,0	0,6	Ungheria	27,5	0,9	Francia	58,8	0,4
UE 27	70,4	-0,1	Polonia	66,9	0,4	Belgio	26,6	0,2	Polonia	58,2	0,7
Bulgaria	70,2	-1,3	Francia	65,7	-0,5	Rep. Ceca	25,3	-0,3	ITALIA	58,0	1,0
Francia	68,3	-0,2	UE 27	65,7	-0,1	Croazia	24,4	-1,0	Belgio	57,8	0,6
Belgio	66,6	0,6	Belgio	63,3	0,6	Spagna	24,3	1,3	Austria	57,4	0,2
Spagna	65,7	0,3	Spagna	61,2	0,5	Slovacchia	21,3	-0,9	Slovenia	54,8	0,7
Croazia	64,9	-1,5	Croazia	60,8	-1,3	ITALIA	20,1	-0,4	Grecia	54,4	0,5
Romania	63,1	0,4	Romania	54,3	0,2	Romania	19,1	0,4	Romania	50,8	1,2
Grecia	61,6	-0,2	ITALIA	52,5	0,3	Bulgaria	18,8	-0,8	Croazia	49,8	-2,8
ITALIA	61,4	0,1	Grecia	52,4	-0,4	Grecia	18,5	0,0	Lussemb.	47,2	0,2

Fonte: elaborazioni Itinerari Previdenziali su dati Eurostat

Appendice statistica 2 – Tassi di occupazione a confronto: maschi contro femmine, Italia
(non sono ancora disponibili dati Istat quarto trimestre 2023)

Anno di riferimento	Maschi		Femmine	
	Occ.	Tasso occupazione	Occ.	Tasso occupazione
2008	13.765	69,9	9.259	47,2
2009	13.414	67,9	9.121	46,2
2010	13.231	66,8	9.108	45,9
2011	13.201	66,5	9.215	46,3
2012	12.996	65,5	9.285	46,7
2013	12.677	63,9	9.186	46,3
2014	12.685	64,0	9.236	46,7
2015	12.847	65,1	9.276	47,1
2016	13.029	66,2	9.417	48,0
2017	13.155	66,9	9.575	48,9
2018	13.274	67,5	9.679	49,6
2019	13.333	68,0	9.762	50,1
2020	12.986	66,5	9.393	48,4
2021	13.055	67,1	9.506	49,4
2022	13.355	69,2	9.762	51,2
I trim 2023	13.559	69,9	9.947	52,0
II trim 2023	13.592	70,3	9.973	52,4
III trim 2023	13.605	70,5	9.993	52,6

Fonte: Istat