



Tortuga Brief Reports
Marzo 2021

How I met your labor market

L'impatto del **Covid** in Italia





Non arrivarci per contrarietà

L'AUTORE: IL THINK TANK TORTUGA

CHI SIAMO

Tortuga è un **think-tank** di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali, nato nel 2015. Attualmente conta 53 membri, sparsi tra Europa e il resto del mondo.

Scriviamo analisi per approfondire i problemi del Paese con uno stile indipendente e rigoroso ma accessibile a tutti. Forniamo un **supporto professionale** alle attività di ricerca o policy-making a istituzioni pubbliche, imprese e enti privati o a singoli policy makers.

Nel 2020 è uscito il libro **"Ci pensiamo noi - Dieci proposte per far spazio ai giovani in Italia"** - Egea Editore, con prefazione di Tito Boeri e Vincenzo Galasso.

COSA FACCIAMO

Offriamo servizi di **consulenza per il policy-making a istituzioni, aziende e policy maker**. Contribuiamo a costruire proposte concrete di cambiamento per rendere il nostro paese più adatto ai giovani e allo stesso tempo più efficiente e più equo. Tortuga è un **incubatore di idee e politiche per il futuro**.

ABBIAMO COLLABORATO CON:

- INPS
- Deputati ed Eurodeputati
- Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani
- Google Italia
- Algebris investments

...

La lista completa è disponibile [qui](#)



COMPETENZA

Come studiosi, analizziamo con rigore i temi economici d'attualità più rilevanti. Elaboriamo ricerche e proposte basate sui dati e sull'evidenza scientifica, con l'obiettivo di offrire soluzioni concrete.



ESPERIENZA

Il primo think-tank italiano di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali, attivo dal 2015. Le solide basi economiche dei nostri soci, combinate a una crescente varietà di competenze e esperienze settoriali, ci permette di impiegare tecniche di analisi e ricerca avanzate e interdisciplinari.



PASSIONE

Siamo convinti che i policy maker abbiano bisogno, ora più che mai, di un supporto nell'elaborare proposte e valutazioni di politiche pubbliche basate su dati, evidenza empirica e analisi rigorose. Per questo motivo forniamo servizi di analisi e ricerca a istituzioni, aziende, associazioni, PA e partiti politici per progetti che ritiene in linea con i propri valori.

Brief Report

La serie "Brief Report" raccoglie i report più accessibili di Tortuga.

Tale format ha l'obiettivo di fornire una descrizione approfondita di un problema o di un'opportunità che interessa il nostro Paese. L'obiettivo di questa serie è quello di mettere a disposizione di tutti un punto di vista originale e basato su evidenze scientifiche, su questioni d'attualità di sicuro interesse.

Policy Report

La serie "Policy Report" raccoglie i lavori più analitici di Tortuga, generalmente svolti su richiesta di policy maker specifici. Nonostante i lavori raccolti in tale collana presentino una certa eterogeneità, essi sono accomunati da una solida analisi tecnica di dati su cui sono basate le proposte di policy.

LEGAL DISCLAIMER

Tutti i materiali, i dati e le informazioni pubblicati all'interno di questo report sono «no copyright», nel senso che possono essere riprodotti, modificati, distribuiti, trasmessi, ripubblicati o in altro modo utilizzati, in tutto o in parte, senza il preventivo consenso di Tortuga, a condizione che tali utilizzazioni avvengano per finalità di uso personale, studio, ricerca o comunque non commerciali e che sia citata la fonte attraverso la seguente dicitura, impressa in caratteri **ben visibili**: Think tank Tortuga (www.tortugaecon.eu). In ogni caso, dell'avvenuta riproduzione, in forma analogica o digitale, dei materiali tratti dal report dovrà essere data tempestiva comunicazione all'indirizzo info@tortugaecon.com allegando, laddove possibile, copia elettronica.

EXECUTIVE SUMMARY

Questo Brief Report nasce da una serie di articoli nei quali abbiamo affrontato le conseguenze di breve periodo dello shock pandemico e si concentra sugli effetti occupazionali della pandemia di Covid-19 sul mercato del lavoro italiano.

1

I dati del report sottolineano il dualismo fra lavoratori garantiti e non garantiti. Nella seconda categoria troviamo i giovani e le donne. Le lavoratrici sono state più colpite perché il settore in cui sono più concentrate è stato il meno protetto dai provvedimenti governativi.

2

Nel Brief Report analizziamo infatti le politiche messe in atto dal Governo per rispondere all'emergenza. Dalla nostra analisi risulta che il lockdown avendo colpito trasversalmente tutte le regioni, indipendentemente dall'incidenza del virus, abbia danneggiato soprattutto aree del paese fragili in partenza (Calabria, Sardegna, Sicilia, Puglia e Campania).

3

I risultati sostengono quanto abbiamo proposto come Tortuga in un [recente report](#), ovvero una differenziazione del territorio nazionale sulla base di sistemi locali del lavoro (SLL), aree costituite da più comuni all'interno delle quali intercorrono la maggior parte degli spostamenti lavorativi. Questa divisione potrebbe risultare più prudente e più efficace rispetto a quella regionale o ad un lockdown generale.

4

Infine in questo Brief Report abbiamo ragionato su alcuni punti che riteniamo chiave per la ripresa nel medio periodo, come l'efficienza del matching occupazionale e la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

INDICE

1. Introduzione
2. Pandemia e occupazione
3. Le conseguenze della prima ondata
4. I soliti sospetti: a rimetterci sono (ancora una volta) i giovani
5. Un triste primato: l'impatto della crisi pandemica sulle donne
6. L'economia ha subito più perdite dove il virus si è diffuso meno
7. Cosa è stato fatto
 - 7.1 Le mosse del Governo: il boom della Cassa Integrazione
 - 7.2 La nuova legge di bilancio
 - 7.2.1 Decontribuzioni: per chi sono e quanto valgono?
 - 7.2.2 Fondo a sostegno dell'impresa femminile
 - 7.2.3 Previsioni e proposte per il futuro
8. Conclusioni



1. Introduzione

Questo *Brief Report* si concentra sugli **effetti occupazionali della pandemia** di Covid-19 sul mercato del lavoro italiano. Esso nasce da una serie di articoli nei quali abbiamo affrontato le conseguenze di breve periodo dello shock pandemico, analizzato le politiche messe in atto dal Governo per rispondere all'emergenza e ragionato su alcuni punti che riteniamo chiave per la ripresa nel medio periodo, come l'efficienza del *matching* occupazionale e la partecipazione femminile.

Nel report, evitiamo di affrontare alcuni argomenti che risulterebbero fondamentali in una disamina dettagliata dei problemi di lungo periodo del mercato lavorativo italiano, come quelli legati a dinamiche demografiche, fiscali e di politica industriale. Allo stesso modo, non discutiamo gli interventi legislativi e giuridici che negli ultimi anni hanno modificato l'assetto del mercato del lavoro italiano sul lato contrattuale.

Il nostro obiettivo è quello di fornire una descrizione chiara ed accurata delle dinamiche occupazionali italiane durante la pandemia del 2020 e degli interventi pubblici messi in atto per contrastarne il contraccolpo.

Il report è strutturato in tre parti. La prima parte è dedicata ad un'**analisi** dettagliata **degli effetti occupazionali** della brusca frenata economica causata dal lockdown e dal perdurare della pandemia nel 2020. Abbiamo dedicato particolare attenzione all'**eterogeneità** con cui questo shock ha colpito gruppi diversi della popolazione: categorie già svantaggiate come i giovani, le donne e i residenti nelle regioni meridionali del paese hanno infatti subito conseguenze occupazionali decisamente maggiori rispetto al resto del mercato del lavoro, e questo divario contribuirà ad un sostanziale aumento delle diseguaglianze sociali. La seconda parte si concentra invece sulle **politiche messe in atto dal governo** italiano per contrastare la crisi, discutendo sia gli interventi rivolti all'intero mercato del lavoro e destinati ad assorbire l'impatto immediato della crisi (blocco dei licenziamenti e Cassa Integrazione, in primis), sia quelli introdotti successivamente e mirati al sostegno di particolari categorie.

Nella terza sezione, consideriamo infine l'**efficienza del *matching* occupazionale in Italia** – ossia la capacità del mercato del lavoro italiano di creare accoppiamenti stabili e di valore fra imprese e lavoratori – e, partendo dai dati, evidenziamo alcune aree di intervento prioritarie per rendere più solida la fase di ripresa occupazionale.

2. Pandemia e occupazione

La crisi pandemica ha avuto un impatto multidimensionale sull'economia mondiale e italiana, come mostrato da [Lattanzio e Casarico](#). Sia la domanda che l'offerta di lavoro sono state colpite duramente dalla crisi per diverse ragioni, dalla cui interazione è risultata una contrazione economica di portata storica. Questo *Brief report* si concentra sull'**impatto occupazionale** della crisi pandemica sull'offerta di lavoro per tre motivi:

- i) in Italia abbiamo osservato **calo degli occupati maggiore rispetto agli altri paesi** (del 3,84% durante la prima ondata), concentrata tra i lavoratori che, già all'alba della crisi pandemica, erano meno protetti (impiegati nei servizi, giovani e donne), mentre i lavoratori nei settori tradizionalmente più protetti sono stati colpiti meno;
- ii) il **numero di inattivi è aumentato** per via della crisi pandemica: il tasso di inattività è passato dal 34,7% del mese di gennaio al 37,5% del mese di aprile per arrivare al 35,5% a settembre, il che significa avere circa 240.000 lavoratori inattivi in più fra i 15 e i 64 anni; in particolare, l'aumento di inattivi è concentrato tra donne e giovani, un dato molto preoccupante visto il basso tasso di partecipazione al mercato del lavoro di entrambe le categorie di lavoratori;
- iii) la (prossima) **rimozione del blocco dei licenziamenti** nel settore manifatturiero, per ora più tutelato, farà aumentare ulteriormente le transizioni dei lavoratori fuori dall'occupazione: studiare ciò che è successo nei servizi può essere indicativo per ciò che accadrà nella manifattura, nonostante le peculiarità dei due diversi macro-settori.

Nelle prossime sezioni, ci concentreremo sull'impatto eterogeneo della crisi pandemica per età, per genere, e per regione di appartenenza. Cominceremo ad analizzare la situazione del mercato del lavoro italiano partendo dall'eterogeneità dell'impatto della crisi pandemica per classi d'età.

3. Le conseguenze della prima ondata

Il mercato del lavoro italiano ha subito gravi ripercussioni dopo la prima ondata pandemica, con la perdita certificata di 656.000 posti di lavoro e un calo del tasso di occupazione di 1,9 punti percentuali, dal 59,4% del secondo trimestre del 2019 al 57,5% del secondo trimestre del 2020. La crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria non ha avuto un impatto omogeneo fra diverse categorie di lavoratori, ma ha colpito maggiormente i lavoratori e i settori dell'economia che godono di scarsa protezione, acuendo in questo modo le iniquità che da anni caratterizzano il nostro mercato del lavoro.

Gran parte del calo degli occupati si concentra nel settore dei servizi (esclusa l'amministrazione pubblica), con un calo di circa il 6%. I settori dell'agricoltura e della manifattura risultano moderatamente colpiti, con cali percentuali di poco superiori all'1%, mentre la pubblica amministrazione pare non aver subito alcuna ricaduta occupazionale, con un calo di occupati dello 0,2%.

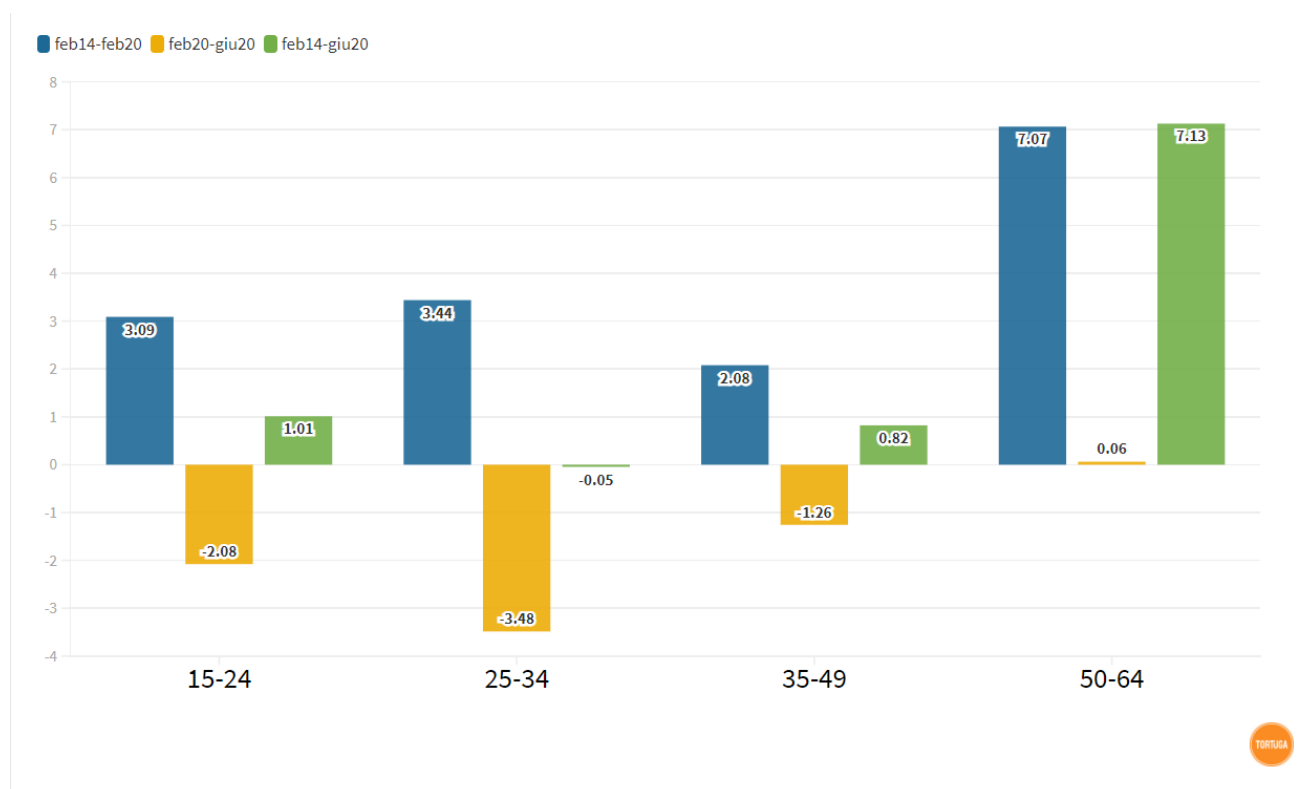
4. I soliti sospetti: a rimetterci sono (ancora una volta) i giovani

In questa sezione, ci occuperemo di analizzare l'**impatto occupazionale della pandemia sui giovani**. Facendo una scansione delle dinamiche avvenute nel mercato del lavoro italiano a livello anagrafico, possiamo notare come i più colpiti dalla crisi causata dal Covid-19 siano proprio le fasce più giovani della popolazione.

La [Figura 1](#) mostra la variazione percentuale nel numero di occupati per età e per diversi periodi temporali. Per fornire una descrizione accurata dello stato del mercato del lavoro, abbiamo analizzato la variazione tra il 2014 e il periodo precedente alla prima ondata, tra il 2014 e il periodo successivo alla prima ondata e infine la variazione percentuale nello stock di occupati durante la prima ondata. La figura mostra come tra il 2014 e l'inizio 2020 per i lavoratori più giovani ci sia stato un aumento occupazionale, inferiore solo a quello dei lavoratori over 50.

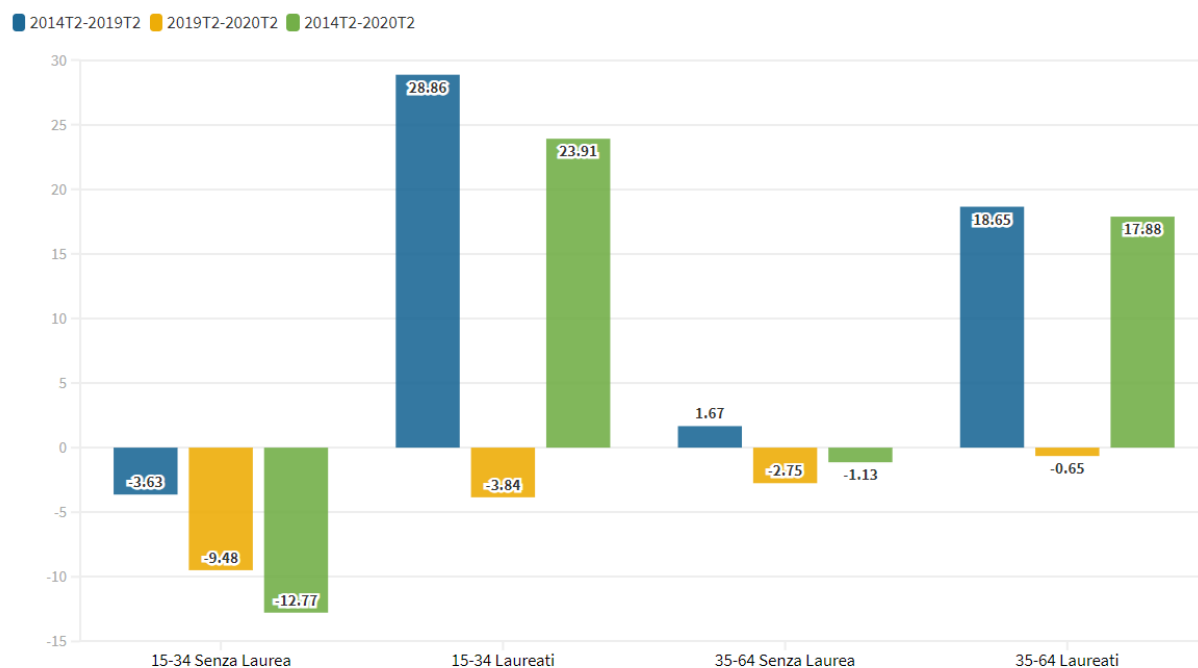
Con la pandemia, però, la situazione generale sul mercato del lavoro è radicalmente cambiata. Se gli unici immuni alla crisi sembrano essere gli over 50, che hanno visto aumentare il proprio tasso di occupazione di 0,6 punti percentuali, tutte le altre fasce d'età hanno subito in soli quattro mesi una forte riduzione dell'occupazione, eliminando gran parte della crescita accumulata nei sei anni precedenti. Confrontando infatti i numeri di inizio 2014 con quelli dell'estate 2020, notiamo come complessivamente il tasso di occupazione sia aumentato di un solo punto percentuale per gli individui tra i 18 e i 24 anni, sia rimasto invariato per quelli tra i 25 e i 34 e sia al invece aumentato di 0,8 punti per la fascia 35-50, accentuando la frattura tra gli under e gli over 50.

Figura 1 – Variazione tasso d'occupazione per fasce d'età (dati Istat)



Considerando un'ulteriore suddivisione, ovvero per titolo di studio, possiamo notare come questi numeri siano trainati dai giovani lavoratori che non possiedono una laurea. I risultati di questa ulteriore suddivisione sono presentati nella [Figura 2](#). Sebbene tra il 2019 e il 2020, a causa della crisi, il numero di occupati sia calato per ogni categoria, il calo è stato due volte e mezzo maggiore per i lavoratori under 34 senza una laurea e oltre 4 volte maggiore per i più anziani.

Figura 2 – Variazione percentuale numero di occupati per età e conseguimento della laurea (dati Istat)

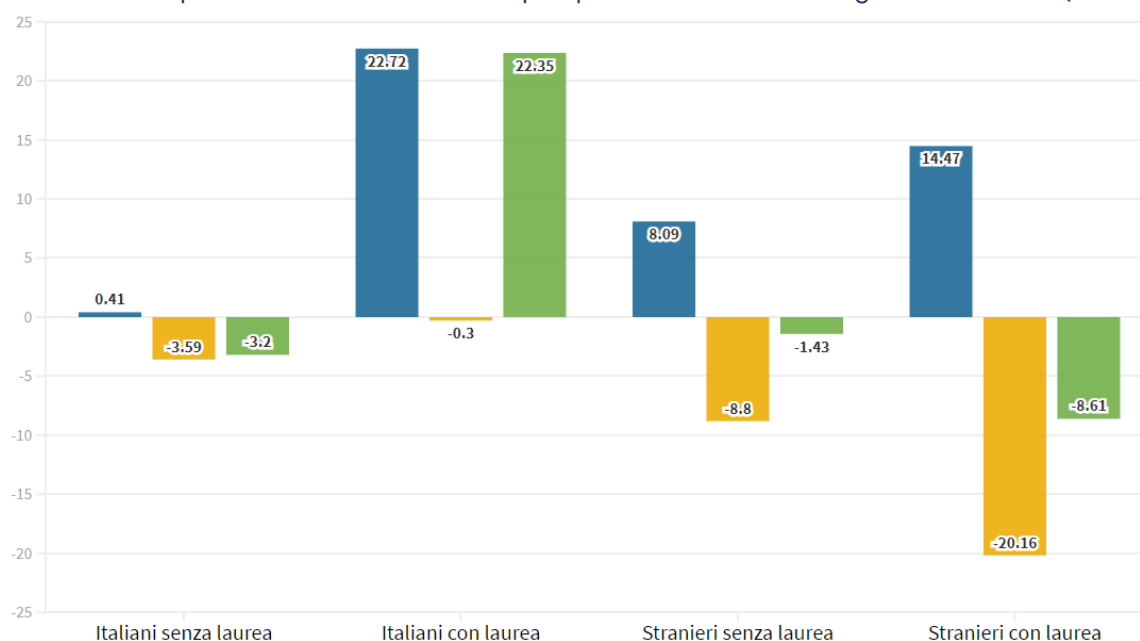


Sebbene il possesso di una laurea abbia attenuato l'impatto della crisi per l'intera popolazione (il numero di occupati è diminuito dell'1,43% tra i laureati e del 4,23% tra i non laureati), la situazione risulta decisamente eterogenea anche studiando la **nazionalità** di chi ha perso il lavoro (Figura 3).

Nel periodo di espansione del mercato del lavoro tra il 2014 e il 2019 possedere una laurea ha pagato in termini occupazionali sia per i cittadini italiani che per gli stranieri, sebbene per questi ultimi l'aumento sia stato più omogeneo e meno polarizzato. Se per gli italiani l'aumento degli occupati tra chi vantava una laurea era stato del 22,72% a fronte di un aumento quasi nullo per chi non aveva questo titolo di studio, per gli stranieri i rispettivi incrementi erano stati del 14,47% e 8,09%.

Tra il secondo trimestre del 2019 e il secondo del 2020, invece, il vantaggio di possedere un titolo di laurea scompare per gli stranieri. Possiamo osservare come la diminuzione totale degli occupati per questi ultimi risulta essere molto più marcata (-10,23% contro il -2,7% degli italiani), con un sorprendente abbassamento degli occupati più marcato per i laureati stranieri (-20,1%, contro il -8,8% per i non laureati stranieri). Questi dati mostrano sia come gli immigrati si trovino a ricoprire posizioni lavorative più marginali con contratti meno tutelati rispetto agli italiani, sia come la crisi legata al Covid possa esasperare ulteriormente la spaccatura tra inclusi ed esclusi.

Figura 3 – Variazione percentuale numero di occupati per nazionalità e conseguimento laurea (dati Istat)



Fonte: Istat



Una divergenza simile possiamo trovarla anche nel numero di NEET, ovvero quei giovani non sono occupati e che non partecipano in percorsi di istruzione o formazione. Tra il 2014 ed il 2019 il trend riguardante questo fenomeno era stato incoraggiante sia per gli Italiani che per gli stranieri, con una diminuzione dal 25 al 22% sul totale dei giovani per i primi e dal 35 al 33% per i secondi. Con la crisi, la percentuale di NEET cresce, e lo fa maggiormente per gli stranieri, aumentando di 6 punti percentuali rispetto a una crescita di 2 punti percentuali per gli italiani.

Il costo della crisi si è quindi riversato sul settore dei servizi e sui lavoratori più giovani e senza una laurea. Possiamo dunque chiederci se le ricadute settoriali e quelle anagrafiche della crisi siano legate fra di loro. Nel periodo precedente al lockdown, i lavoratori giovani non erano più concentrati nel macro-settore dei servizi rispetto ai lavoratori più anziani. Parte del puzzle può essere spiegato dal fatto che, anche all'interno dell'universo dei servizi, gli anziani potrebbero concentrarsi maggiormente in micro-settori più protetti. La mancanza di dati recenti e granulari a riguardo, però, ci impedisce di confermare questa ipotesi. Un'ulteriore spiegazione risiede però nel fatto che i giovani rappresentino, in tutti i settori dell'economia, una categoria di lavoratori marginale. I lavoratori marginali sono tipicamente lavoratori con poca esperienza lavorativa e basso livello di scolarizzazione, che riescono a trovare lavoro durante le fasi di espansione dell'economia, ma lo perdono facilmente durante le fasi di contrazione. Questa crisi ripropone un antico dualismo fra lavoratori garantiti e non garantiti, i quali subiscono la gran parte delle ricadute economiche di uno stop delle attività economiche.

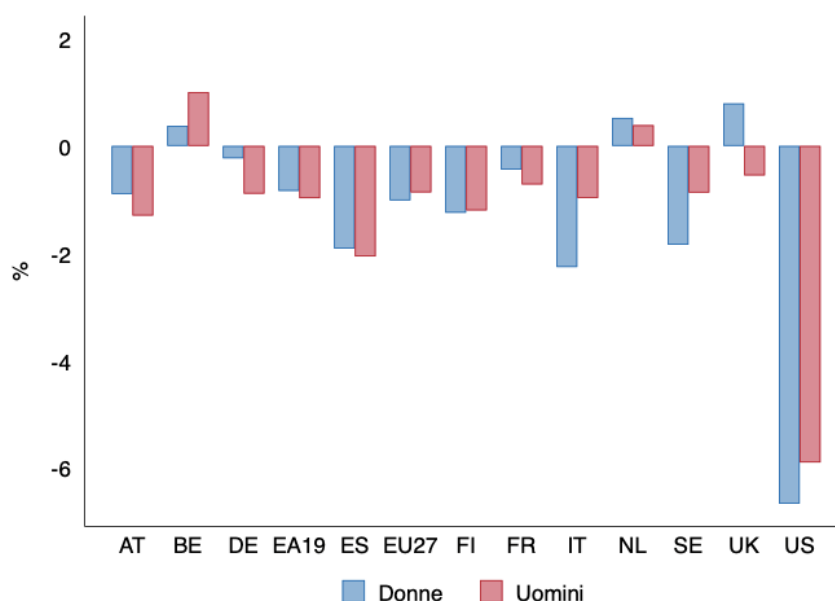
5. Un triste primato: l'impatto della crisi pandemica sulle donne

Insieme ai giovani, una delle categorie di lavoratori meno tutelate e quindi più colpite dalla crisi è quella delle **donne**. Cominciamo da un po' di dati: nel primo trimestre del 2020 le donne hanno subito una lieve flessione nel numero occupati (-0,11%), da confrontare con un lieve aumento (0,47%) per gli uomini; nel secondo trimestre, a fronte di una contrazione per l'intero mercato del lavoro, le donne hanno sofferto una perdita occupazionale quattro volte maggiore rispetto agli uomini (-2,34% contro -0.58%).

Nonostante si possa pensare che in assoluto la perdita possa essere maggiore per gli uomini (gli uomini rappresentano la quota preponderante degli occupati italiani), i numeri ci dicono che – anche in termini assoluti – le donne sono state colpite più duramente dalla crisi: rispetto al primo trimestre del 2019, le donne che hanno perso l'occupazione sono quasi 230mila, in confronto a 76mila uomini. In termini economici, dunque, la crisi dovuta alla pandemia di Covid-19 è gravata più sulle spalle delle donne che su quelle degli uomini, per lo meno per quel che riguarda il mercato del lavoro.

In appendice, la [Figura A1](#) mostra questo trend per i trimestri del 2019 e 2020. Per questo fenomeno, non unicamente italiano ma presente in diverse economie occidentali, la recessione del 2020 è stata ribattezzata "[she-cession](#)". Come si evince dalla [Figura 4](#), l'Italia detiene il poco invidiabile primato di **paese europeo in cui l'incidenza della crisi grava maggiormente sulle donne**: la distanza, in punti percentuali, tra la diminuzione del numero di occupate e quella del numero di occupati in Italia è la maggiore tra i paesi presentati. Inoltre, in termini percentuali la diminuzione dello stock di occupate in Italia – superiore al 2% – è seconda solo agli USA, in cui la percentuale media supera il 6%. In appendice, la [Figura A2](#) mostra l'evoluzione temporale dello stock di occupati per genere per un numero maggiore di paesi.

Figura 4 - Crescita media dello stock di occupati nel 2020 (Q1-Q3) rispetto al 2019 (Q1) per genere



Note: rielaborazione degli autori su dati Eurostat

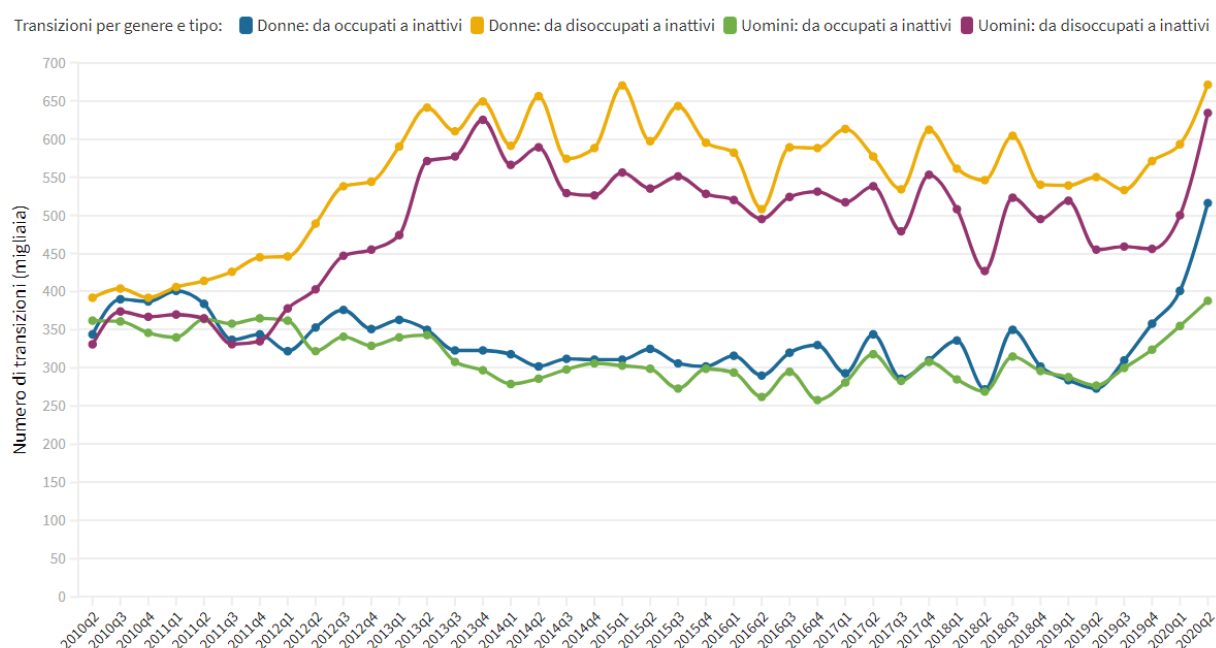
Le ragioni per cui le donne sono state più colpite dalla crisi possono essere molteplici: si può pensare che le donne siano più propense a lasciare il proprio lavoro per prendersi cura dei propri figli ([un fenomeno in lieve aumento nel 2020](#)), o che siano sovra-rappresentate in occupazioni part time o a tempo determinato (secondo il [Global Gender Gap Report del WEF](#) la percentuale di donne in part-time è circa 4 volte quella degli uomini), più facili da interrompere durante un periodo di crisi.

In questo senso, un'**analisi settoriale** può aiutarci a comprendere una delle cause di questo fenomeno. Come abbiamo già evidenziato, i lavoratori nel settore dei servizi sono stati più penalizzati dalla crisi, in quanto non protetti dal blocco dei licenziamenti. In questo settore le donne sono sovra-rappresentate: in media negli ultimi sei trimestri, le donne e gli uomini sono bilanciati nel settore dei servizi (51% donne, 49% uomini), mentre nel settore dell'industria le imprese impiegano principalmente uomini (22% donne, 78% uomini). Dunque, le lavoratrici sono state più colpite dei lavoratori dalla crisi per via di due fattori: le donne sono più presenti nei servizi che altrove, e il settore in cui le donne sono più concentrate è stato anche il meno protetto dai provvedimenti governativi.

Andando oltre la classica analisi settoriale, i dati Eurostat ci permettono di analizzare anche l'eterogeneità di genere per tipologia di contratto. Le donne sono state colpite più duramente dalla crisi anche per via della loro **tipologia di contratti**: le donne rappresentano il 47% del totale dei contratti a tempo determinato. Considerando il più basso tasso di occupazione femminile in Italia, ciò significa che le donne hanno contratti meno tutelati in tempi di crisi poiché solo in poche sono state assunte con un contratto a tempo indeterminato. Infine, le donne sono meno tutelate anche per via delle tempistiche dei propri contratti: negli ultimi 10 trimestri in media le donne rappresentano il 75% del totale degli occupati in lavori part-time.

Le donne soffrono di più degli uomini anche in termini di **uscita dalla forza lavoro**: le transizioni dalla figura di occupato o disoccupato ad inattivo sono maggiori per le donne rispetto agli uomini. In termini relativi le transizioni da disoccupati ad inattivi sono aumentate di più per gli uomini, mentre il numero di donne passate direttamente da occupate ad inattive è superiore rispetto a quello degli uomini. I risultati di questa analisi sono presentati nella [Figura 5](#). Infine, rispetto al primo trimestre del 2019 le donne sono state più colpite degli uomini anche in termini di assunzioni: molte meno donne hanno recentemente cominciato un nuovo lavoro (-34,3% contro il -25,2% degli uomini).

Figura 5 – Transizioni da forza lavoro a inattivi per genere (Dati in migliaia)



Fonte: Eurostat.



Nota: rielaborazione degli autori su dati Eurostat

Secondo Alon *et al.* (2020) le conseguenze di questo impatto diseguale per genere dureranno a lungo e rappresentano un grosso passo indietro nella lotta al gender gap. Infatti, come gli autori evidenziano nel loro studio, la recessione influenzerà negativamente le opportunità di guadagno delle donne che adesso non possono lavorare: studi sulle precedenti crisi economiche (Davis e von Wachter, 2011) hanno mostrato che chi perde il proprio lavoro durante una recessione subirà perdite significative e persistenti nel tempo. Trattandosi di una “*she-cession*”, è probabile che il gap esistente tra uomini e donne in termini salariali oltre che occupazionali si allarghi nei trimestri a venire.

Anche per quanto riguarda l’offerta di lavoro, la pandemia può colpire più duramente le donne: per via della chiusura delle scuole e delle attività ludiche per i ragazzi, è più probabile che siano le donne ad occuparsi dei figli. Fuchs-Schündeln *et al.* (2020) hanno confermato questa ipotesi di disincentivo implicito all’offerta di lavoro femminile dovuta alla cura dei figli, aggravata dalla chiusura delle scuole. Gli autori mostrano come, in Germania, nell’82% delle coppie intervistate

presenti nell'European Labor Force Survey la madre lavori meno del padre e probabilmente sarebbe propensa e disponibile a lavorare meno per prendersi cura dei figli.

Anche in Italia questa previsione teorica è confermata empiricamente: Del Boca *et al.* (2020) dimostrano come con la crisi pandemica l'aumento del carico di lavoro riguardante i compiti domestici sia sbilanciato verso le donne. Infatti, sia uomini che donne hanno chiaramente visto il loro carico di lavoro domestico aumentare, ma sono state le donne a farsi carico maggiormente di questo aumento. Suddividendo il lavoro domestico tra cura della casa e dei bambini, gli autori mostrano come questo squilibrio nella suddivisione del lavoro all'interno della coppia sia presente solo nei lavori di cura della casa; per quanto riguarda la cura dei bambini, invece, vi è un equilibrio tra il lavoro delle donne e quello dei partner.

A questo riguardo, però, la pandemia può essere utile nel ribaltare le norme sociali per cui questo meccanismo è posto in essere. Attualmente, le norme sociali fanno sì che siano tendenzialmente le donne ad occuparsi della cura domestica, maggiormente rispetto ai propri partner. La pandemia, invece, ha portato in auge il telelavoro e lo smart-working, spingendo i datori di lavoro ad avere a che fare con ritmi e orari di lavoro più flessibili e le famiglie a distribuire un carico aggiuntivo di cura domestica. Per questo, le donne potrebbero liberarsi di una parte del carico di lavoro di cura domestica affidandolo al proprio partner. Purtroppo, allo stato attuale non vi sono evidenze robuste di questo meccanismo che indubbiamente sarebbe benefico: Hupkau e Petrongolo (2020) suggeriscono che questo possa contribuire a limare il gender gap occupazionale, incentivando la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Del resto, secondo un sondaggio condotto all'interno dell'Economic Bulletin 08/2020 della BCE, gran parte dei *leaders* delle più grandi aziende europee pensano che il principale effetto di lungo periodo della pandemia sia quello di far implementare più smart-working, il che probabilmente aumenterà la percentuale di lavori che possono essere interamente svolti da casa¹.

6. L'economia ha subito più perdite dove il virus si è diffuso meno

Infine, quella regionale è un'ultima dimensione in cui l'impatto della crisi è stato eterogeneo. Durante la prima ondata vi sono stati numerosi provvedimenti governativi che hanno limitato la libertà di movimento, nonostante il quadro epidemiologico non fosse lo stesso in tutte le regioni d'Italia. Per gravità della situazione negli ospedali e per numero di contagiati, il governo Conte decise di vietare gli spostamenti non necessari in maniera trasversale e omogenea in tutta la penisola.

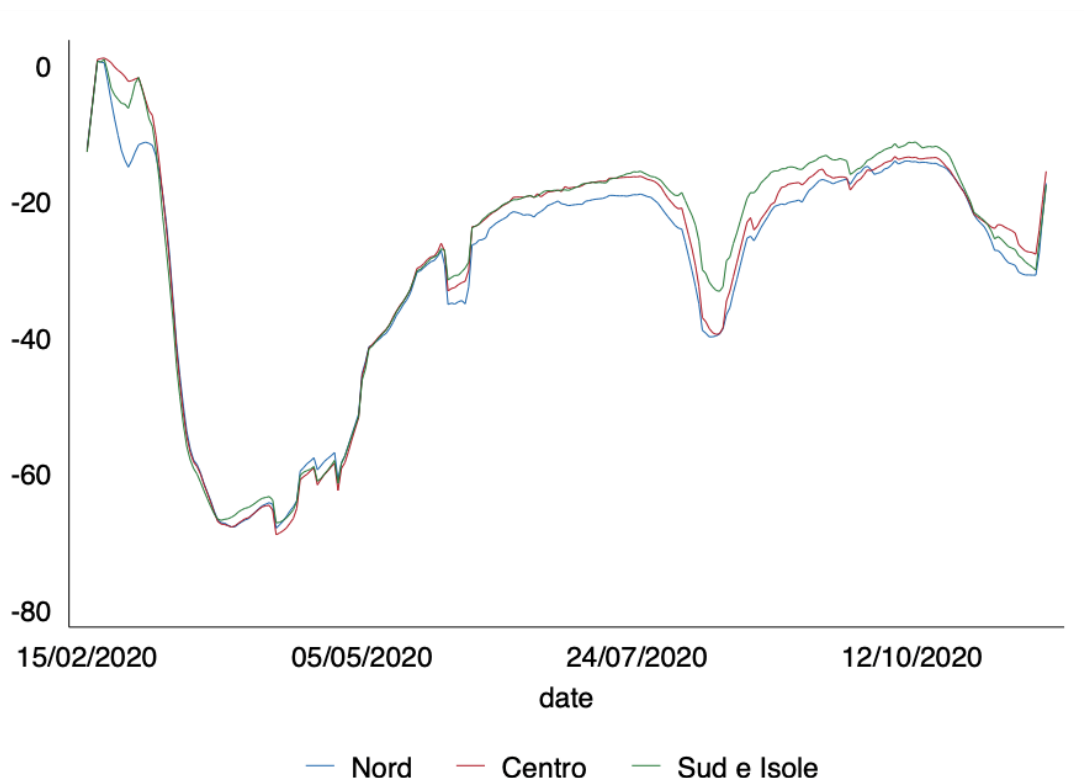
Una parte dei settori industriali, però, non fu soggetta al provvedimento di chiusura delle attività produttive poiché reputata "essenziale". Per via di questa differenziazione settoriale è lecito aspettarsi dei trend diversi nella mobilità verso il posto di lavoro: imprese attive in determinati settori possono essere presenti maggiormente, ovvero più concentrate, in specifiche regioni. Grazie ai dati Google del Community Mobility Reports, abbiamo potuto verificare se tale

¹ Boeri et al., 2020 stimano che in Italia la percentuale di questi lavori sia del 23,9%

eterogeneità regionale nella variazione della mobilità verso il posto di lavoro è effettivamente presente.

Partendo dagli indici disponibili tra le rilevazioni Google, la [Figura 6](#) mostra la variazione del volume dei trasferimenti verso il posto del lavoro, calcolata usando la media mobile a sette giorni. È possibile osservare una diminuzione drastica omogenea tra regioni e coincidente con il periodo di lockdown di inizio marzo, a sottolineare come il divieto negli spostamenti abbia colpito trasversalmente tutte le regioni. Anche il recupero nel periodo post pasquale sembrerebbe essere molto omogeneo, mentre nella più recente seconda ondata è possibile rilevare una risposta più eterogenea ai provvedimenti governativi, in linea con la differenziazione regionale.

Figura 6 – Trend regionali nella mobilità verso il posto di lavoro



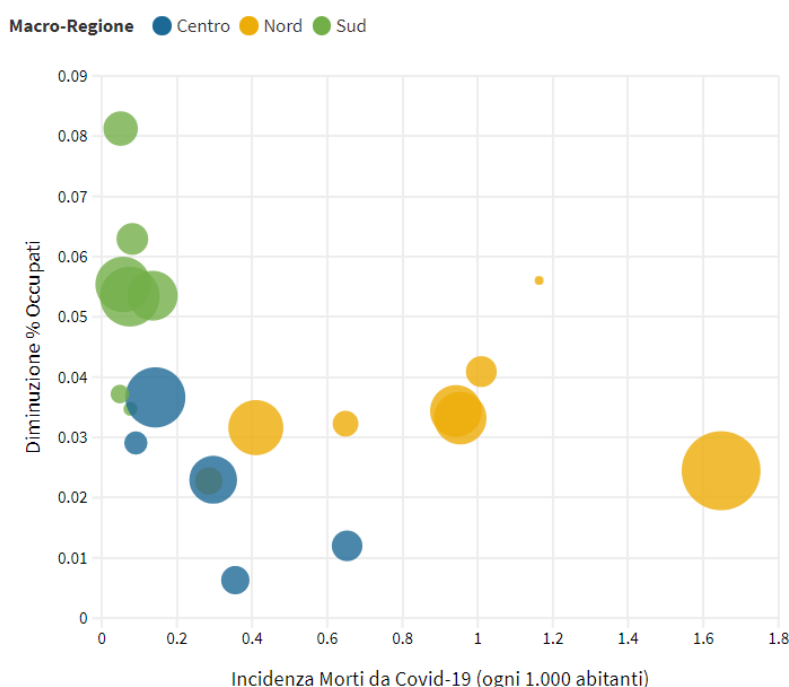
Nota: rielaborazione degli autori su dati Google. Per una versione più disaggregata di questa figura, è possibile cliccare [qui](#).

Quello che emerge dall'analisi di questa semplice serie storica è che la chiusura delle attività produttive – e dunque lo shock per l'economia – sia stata omogenea tra regioni, nonostante la pandemia abbia colpito le regioni in maniera eterogenea da un punto di vista sanitario. È lecito domandarsi, dunque, in che modo distribuire le risorse destinate ai ristori per la pandemia. Destinare più fondi alle regioni più colpite in termini di decessi, infatti, sarebbe una scelta fallace in quanto lo shock economico causato dalla pandemia è stato trasversale ed omogeneo nel paese.

Infatti, se si mettono in relazione i dati riguardanti l'incidenza dei decessi da Covid-19 (misura più precisa del numero dei contagi, in quanto non dipende dal numero di tamponi effettuati) e la

perdita di posti di lavoro durante i primi due trimestri del 2020, si scopre infatti che le ricadute economiche dello stop delle attività produttive si sono riversate maggiormente sulle regioni meno colpite dalla pandemia. La Figura 7 mostra la correlazione fra la percentuale di posti di lavoro persi fra il secondo trimestre del 2019 e il secondo trimestre del 2020 e l'incidenza dei decessi da Covid-19 sulla popolazione totale per regione. La dimensione delle bolle è proporzionale alla popolazione di ogni regione. Come mostra la figura, le regioni con un'incidenza di decessi da Covid-19 sulla popolazione più alta hanno subito una perdita minore di posti di lavoro. Nello specifico, la Lombardia, la regione più colpita dalla pandemia, ha perso il 2,4% dei suoi posti di lavoro a fronte di 1,65 decessi ogni 1000 abitanti, mentre la Calabria ha perso l'8,1% dei suoi posti di lavoro a fronte di 0,05 decessi ogni 1000 abitanti.

Figura 7 - Relazione fra incidenza di morti da Covid-19 e diminuzione percentuale di occupati (dati Istat, Potezione Civile)



Fonti: Istat, Potezione Civile



Questo risultato è coerente con l'analisi sulla mobilità sviluppata in precedenza: il lockdown ha colpito trasversalmente tutte le regioni, indipendentemente dall'incidenza del virus, e i costi delle chiusure hanno danneggiato soprattutto aree del paese fragili in partenza (Calabria, Sardegna, Sicilia, Puglia e Campania).

Alla luce di questi risultati accogliamo con favore la divisione delle regioni in tre categorie in base al rischio del contagio come previsto dal [Dpcm del 4 novembre](#). Restano però alcuni limiti che andrebbero superati. In primo luogo, gli [indicatori introdotti](#) (21) per differenziare le regioni rischiano di essere troppi e non facilmente monitorabili dai cittadini. Questo comporta ulteriori costi sulle imprese legati all'impossibilità di operare previsioni sul futuro stato della regione in cui operano. Inoltre, ridurre il numero degli indicatori potrebbe aiutare a dare chiari incentivi alle regioni sulle politiche da implementare per contrastare il virus. Al momento, infatti, gli indicatori

in alcuni casi sono tra loro discordanti e in altri tendono ad incentivare comportamenti opportunistici. Tra gli indicatori, ad esempio, troviamo sia il numero assoluti di casi notificati che la percentuale di tamponi positivi sul totale.

Inoltre, i problemi economici avuti in Italia durante la prima ondata per la mancata differenziazione delle misure tra regioni rischiano di riproporsi in questa seconda ondata a livello regionale. Le misure, infatti, impongono uno stop uniforme sul territorio regionale che non tiene in considerazione l'effettivo rischio nelle singole province o nei singoli comuni. Come Tortuga, in un [recente report](#) abbiamo proposto una differenziazione del territorio nazionale sulla base di sistemi locali del lavoro (SLL), ovvero aree costituite da più comuni all'interno delle quali intercorrono la maggior parte degli spostamenti lavorativi. Questa divisione, superati gli ostacoli – non secondari – di natura amministrativa, potrebbe risultare più prudente e più efficace rispetto a quella regionale.

La misura del lockdown indifferenziato messa in campo dal Governo nel corso della prima ondata ha dunque determinato una distribuzione iniqua dei costi della crisi. Come abbiamo in precedenza, ad un rischio di fatalità più accentuato per i cittadini anziani, si è accompagnata una perdita di posti di lavoro ed un aumento dell'inattività concentrati soprattutto fra i giovani. In più, nessun contributo di solidarietà è stato imposto ai cittadini più abbienti e ai pensionati. Le ricadute economiche della crisi hanno riguardato alcuni settori in particolare, come quello dei servizi, lasciando illesi i settori protetti, in particolare la Pubblica Amministrazione. Infine, i costi economici ed occupazionali si sono riversati sulle regioni del Sud, nonostante le regioni del Nord siano state quelle più colpite dal virus. Questi squilibri nella distribuzione dei costi della crisi dipendono dalla natura delle misure del Governo, non differenziate per cittadini ed aree territoriali con differenti profili di rischio, e dalla fragilità di partenza che caratterizzava alcune categorie di lavoratori e territori prima della crisi. Se l'eccezionalità della situazione di inizio anno rende comprensibile un intervento generalizzato, rimane fondamentale che questi squilibri siano tenuti in considerazione nel definire le politiche per la ripresa.

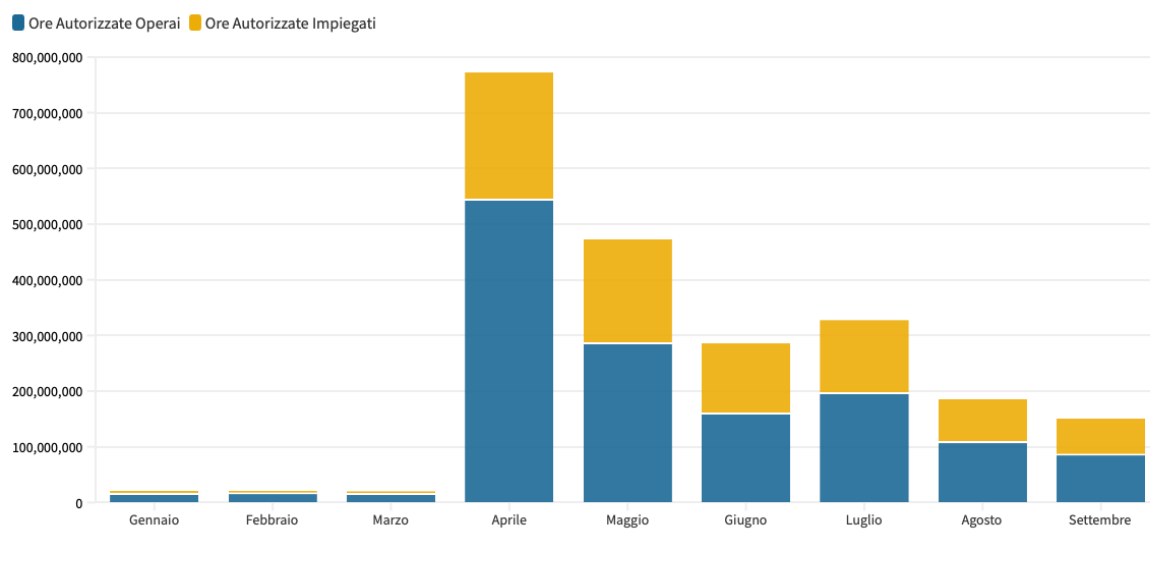
7. Cosa è stato fatto

Date queste osservazioni sulle condizioni eccezionali in cui si trova il mercato del lavoro italiano, appare evidente come un intervento statale per arginare gli effetti asimmetrici della crisi sui lavoratori meno protetti è da considerarsi un rimedio primario per la nostra economia. Se da un lato tutti i governi occidentali si sono mossi in supporto dei mercati del lavoro nazionali, dall'altro le politiche adottate si sono differenziate per entità e direzione attraverso i paesi. Dunque, cosa è stato fatto in Italia per proteggere giovani, donne e lavoratori meridionali dagli effetti della crisi economica? In questa sezione ci focalizzeremo inizialmente sul boom della cassa integrazione, per poi concentrarci sull'[ultima legge di bilancio](#). Infine, cercheremo di tracciare la rotta per una ripresa di lungo periodo.

7.1 Le mosse del Governo: il boom della Cassa Integrazione

Diverse sono state le misure messe in atto dal Governo per contrastare gli effetti della crisi occupazionale, in primis il già citato blocco dei licenziamenti e un ricorso senza precedenti alla Cassa Integrazione Guadagni. L'importanza della CIG in questa crisi è facilmente constatabile confrontando il numero di ore autorizzate a operai e impiegati nei primi nove mesi di quest'anno con quelli del 2010, anno in cui il l'utilizzo di questo strumento aveva raggiunto il suo picco storico.

Figura 8 – Ore di cassa integrazione approvate



TORTUGA

[Clicca qui](#) per vedere una versione interattiva del grafico.

Tre elementi distinguono chiaramente l'utilizzo della CIG nei due periodi: dimensioni, destinazione e continuità.

Per quanto riguarda le dimensioni, le ore autorizzate fino al mese di settembre 2020 equivalgono a 282 milioni di giornate lavorative (31 milioni ogni mese), oltre il doppio del totale di quelle autorizzate nell'intero 2010. Il balzo maggiore è avvenuto nel mese di aprile quando, con il primo lockdown nazionale, [il 51 per cento delle imprese e il 40 per cento dei dipendenti del settore privato](#) hanno usufruito della Cig-Covid-19.

In secondo luogo, i destinatari: la necessità di coprire imprese al di fuori dei classici settori di applicabilità – industria e edilizia – ha causato un'esplosione degli interventi in deroga alla normativa. Ciò si è riflesso in un aumento sostanziale della quota attribuita agli impiegati (23 per cento nel 2010 e 37 per cento nel 2020) e a settori appartenenti al terziario particolarmente colpiti, come i servizi di alloggio e ristorazione. Questi cambiamenti a livello settoriale hanno anche creato una nuova geografia della Cassa Integrazione, con un incremento sostanziale della frazione di ore autorizzate a favore di lavoratori e imprese al Centro-Sud, dal 26 al 33 per cento del totale.

Infine, va tenuta in considerazione la differente natura dello shock subito dall'economia italiana nei due contesti. Il picco di utilizzo CIG del 2010 era dovuto a una situazione di crisi prolungata, originata nella crisi finanziaria del 2008, proseguita con la recessione e il collasso del commercio

internazionale e continuata per l'Italia nel successivo quinquennio di crescita negativa o nulla: l'utilizzo della Cassa in quegli anni è spesso coinciso con situazioni di difficoltà per le imprese più deboli ed esposte al cambiamento strutturale che l'economia mondiale aveva intrapreso negli anni precedenti. La crisi dovuta al Covid-19 è stata più profonda ed immediata, causando il congelamento di interi settori dell'economia e coinvolgendo anche imprese pienamente operative fino a gennaio 2020.

Quanto emerge dai dati sulla CIG e sul calo occupazionale per settori porta a farci credere che se da un lato questa misura è risultata sufficiente a mitigare l'impatto della crisi sulla manifattura, dall'altro l'estensione a nuovi settori non sembra aver funzionato a sufficienza.

7.2 La nuova legge di bilancio

Entrata in vigore il primo gennaio scorso, la legge di bilancio 2021 con il relativo bilancio pluriennale (2021-2023) rappresenta il principale strumento normativo con cui il governo ha programmato di combattere la crisi attuale e incombente dovuta alla pandemia di Covid-19. La manovra vale circa quaranta miliardi di euro e si configura sostanzialmente in una cospicua espansione fiscale. Il testo della legge approvato in sede parlamentare è composto da venti articoli totali di cui il principale è il primo che presenta diverse misure volte alla gestione della crisi (tra cui 12 settimane ulteriori di cassa integrazione Covid). Altre misure rilevanti dalla prospettiva del mercato del lavoro sono il pacchetto di **decontribuzioni** per le frange di lavoratori più colpite e l'istituzione del «**Fondo a sostegno dell'impresa femminile**».

7.2.1 Decontribuzioni: per chi sono e quanto valgono?

Buona parte delle risorse stanziare per legge di bilancio (circa 26 miliardi) andrà speso in "riduzione della pressione fiscale e contributiva"; in quest'ambito, sono state implementate una serie di decontribuzioni per le categorie più sfavorite dalla crisi, che varranno circa sei miliardi l'anno per i prossimi tre anni. Tali decontribuzioni riguardano innanzitutto i giovani (under 35) e le donne, le cui assunzioni saranno esenti da ogni contributo per tre anni, fino a un massimo di 6000 euro l'anno, senza prerequisiti per le aziende o i lavoratori. Inoltre, viene prorogata fino al 2029 la fiscalità di vantaggio per le imprese del Mezzogiorno; anche questa una decontribuzione che si rivolge alle assunzioni in otto regioni meridionali che soffrono maggiormente il divario con le controparti del Nord in termini di Pil pro capite e anche in termini di perdita di posti di lavoro. Lo sgravio per le aziende in questione varrà fino al 30% delle imposte dovute per gli anni fino al 2025, per poi abbassarsi al 10%.

Questo pacchetto di fiscalità espansiva, a nostro giudizio, può rivelarsi un intervento utile per risanare la situazione attuale del mercato del lavoro italiano, ma si accompagna a dei rischi. Infatti, da un lato gli sgravi vanno a favorire categorie che avevamo individuato come le più colpite dalla crisi (giovani, donne, lavoratori residenti al Sud), offrendo validi incentivi alle aziende per assumere coloro che più di frequente hanno perso l'impiego negli ultimi mesi. Dall'altro, il fatto che gli sgravi siano privi di condizionalità li espone a un problema di mancata selezione delle aziende beneficiarie. Infatti, non si può essere sempre sicuri che le decontribuzioni siano decisive per la scelta al margine estensivo (assumo o non assumo). In altre parole, può capitare che

un'azienda che assume un giovane nei prossimi mesi, e quindi beneficia dello sgravio, lo avrebbe assunto comunque a prescindere dalla presenza della decontribuzione. In questo caso la decontribuzione rappresenta un sussidio concesso a un'azienda che non lo necessiterebbe. Da questo punto di vista, introdurre delle condizioni, ad esempio sui profitti delle aziende nell'ultimo anno contabile, avrebbe potuto aiutare a evitare sprechi di risorse.

7.2.2 Fondo a sostegno dell'impresa femminile

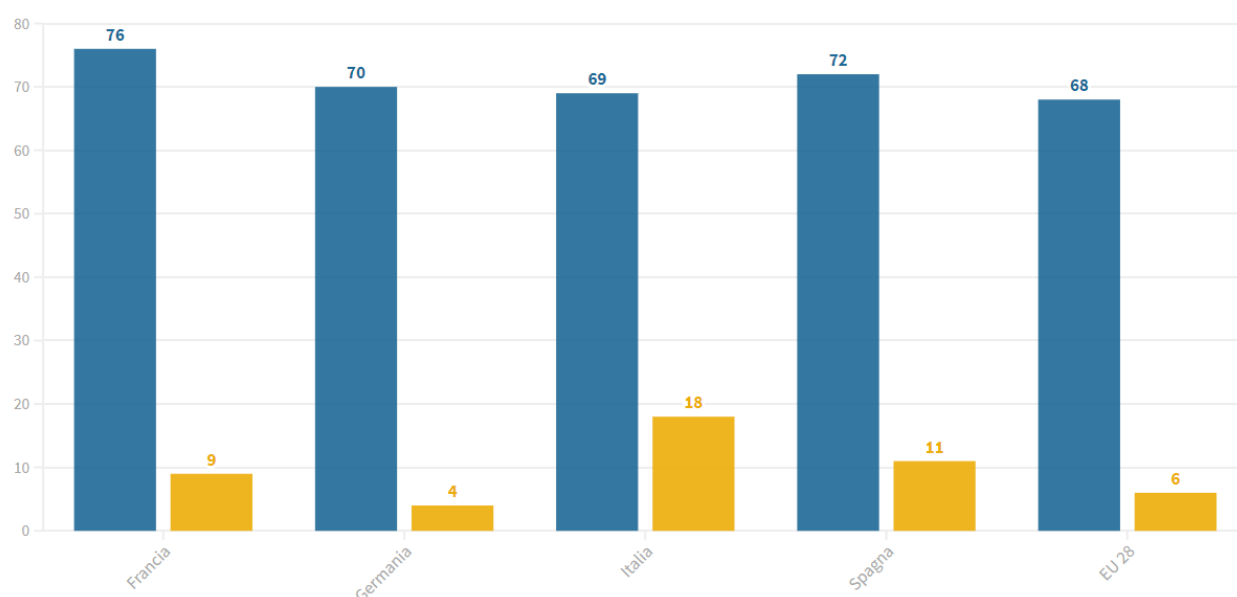
Altro punto rilevante per il mercato del lavoro è l'istituzione presso il Ministero dello Sviluppo economico del "Fondo a sostegno dell'impresa femminile". Il fondo ha una dotazione di 20 milioni di euro per il 2021 e altrettanti per il 2022 e finanzia interventi per supportare l'avvio dell'attività, gli investimenti e il rafforzamento della struttura finanziaria e patrimoniale di imprese a conduzione femminile, con grande attenzione ai settori dell'alta tecnologia. Inoltre, dovrà sostenere programmi e iniziative per la diffusione di cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile e iniziative di formazione e orientamento verso materie e professioni in cui la presenza delle donne è ancora limitata.

A nostro avviso, favorire l'imprenditorialità femminile può rivelarsi una mossa con un triplice beneficio. In primo luogo, quello di ridurre la disoccupazione: un [recente studio del FMI](#) evidenzia infatti la maggiore efficacia di questo tipo di incentivi nel ridurre la disoccupazione di lungo periodo, rispetto persino a misure più dirette quali assunzioni temporanee da parte dell'apparato pubblico. In secondo luogo, quello di ridurre il [gap esistente fra il tasso di imprenditoria maschile e femminile](#) nel nostro paese: con una proporzione di 6 donne ogni 10 uomini fra i nuovi imprenditori l'Italia è infatti ancora lontana su questo fronte da paesi come Spagna (9 ogni 10) o Stati Uniti e Canada (8 ogni 10). Infine, questo genere di incentivo è tra i più validi per combattere il fenomeno del cosiddetto **part-time involontario femminile**.

Per part-time involontario si intende la condizione di un lavoratore che possiede un'occupazione part-time ma vorrebbe ottenere un contratto a tempo pieno. Da questo punto di vista, [i dati Ocse del 2019](#) mostrano per l'Italia un quadro piuttosto sconcertante: il 33.4% delle donne nella forza lavoro possiede un contratto part-time (7.6% per gli uomini), e quasi due terzi di queste (il 61.6%) si trova in condizione di part-time involontario. In altre parole, più della metà delle donne che lavorano part-time in Italia vorrebbero un contratto a tempo pieno ma non riescono a ottenerlo: sono quasi due milioni in numero assoluto. La Figura 9 mostra questi dati per le maggiori economie europee, insieme ai dati per la media UE.

Figura 9 – Incidenza del part-time involontario femminile, confronto internazionale (2019). Fonte: rielaborazione su dati OCSE

■ % donne sul totale di part-time involontario ■ % donne impiegate in part-time involontario sul totale della forza lavoro femminile



Fonte: rielaborazione su dati Ocse



Questi dati suggeriscono l'esistenza di una disparità di genere nel trattamento concesso dai datori di lavoro italiani; infatti, in questo caso non vale l'argomento delle differenti preferenze di genere che dovrebbero distinguere uomini e donne, poiché il part-time involontario è per definizione uno stato di insoddisfazione lavorativa dell'individuo. Ad ogni modo, l'analisi riportata non è sufficiente per dimostrarlo e servirebbero considerazioni ulteriori, ma l'evidenza presentata punta in questa direzione. Dunque, assumendo che esista una questione culturale di questo tipo, il modo migliore per risolverla è quello di favorire un ricambio dei datori di lavoro stessi, proprio attraverso incentivi che premino le donne che fanno impresa, le quali difficilmente saranno prevenute sui dipendenti del loro stesso sesso.

Se combinata alle iniziative europee in questo ambito, come la creazione della piattaforma di supporto online "[wegate](#)" volta a favorire il contatto e la condivisione di esperienze imprenditoriali fra donne, l'istituzione del fondo potrebbe dunque costituire una vera marcia in più per l'economia italiana, anche in termini di aumento della produttività del nostro paese.

Purtroppo, però, le risorse dedicate a questa iniziativa appaiono piuttosto scarse se distribuite su scala nazionale: gli scopi dichiarati di sostenere direttamente imprese meritevoli, fornire assistenza tecnico-gestionale e intraprendere azioni di comunicazione mirata a sostenere l'immagine dell'imprenditoria femminile non sono proporzionati all'esiguo finanziamento concesso (20 milioni di euro l'anno, appunto). Inoltre, favorire la creazione di nuove imprese può non essere sufficiente in assenza di un supporto di medio-lungo periodo che eviti la chiusura di giovani aziende con buone prospettive: sarebbe quindi opportuno che gli interventi di sostegno all'imprenditorialità femminile messi in programma includessero anche un percorso di proseguimento nel supporto per le attività selezionate, che permetta alle nuove imprese di crescere.

In conclusione, gli interventi sul mercato del lavoro presentati nella legge di bilancio sembrano muoversi nella giusta direzione. Tuttavia, sarebbero opportuni alcuni accorgimenti: da un lato, applicare una qualche forma di condizionalità agli sgravi, affinché favoriscano maggiormente le fasce della forza lavoro più colpite dalla crisi; dall'altro aumentare le risorse stanziare per favorire la partecipazione e l'imprenditorialità femminile, rendendo così credibile l'intento dichiarato dell'iniziativa: riteniamo infatti che investire risorse per rendere produttiva questa fetta della nostra forza lavoro possa generare benefici molto maggiori e di più lunga durata rispetto ai vari sussidi contingentali concessi, i quali possono rivelarsi utili nell'arginare la crisi nell'immediato ma non influenzano la traiettoria di lungo periodo dell'economia.

7.2.3 Previsioni e proposte per il futuro

Se fra un anno vorremo trarre i primi giudizi sulla ripresa occupazionale, la prima domanda a cui rispondere sarà relativamente semplice: quanti nuovi posti di lavoro sono stati creati dalle imprese italiane? E quanti di essi sono stati occupati?

Tuttavia, per quanto la conta degli occupati sia il metro di giudizio più naturale per poter giungere a una valutazione sullo stato di salute del mercato lavorativo italiano, è importante ricordare che a determinare la solidità della ripresa occupazionale sarà non solo la *quantità* dei nuovi posti di lavoro ma anche la *qualità* degli accoppiamenti che si creeranno.

Oltre gli stock: il mercato del lavoro italiano è efficiente?

Nonostante gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro (i.e. la Cassa Integrazione) e il divieto di licenziamento abbiano garantito che un elevato numero di persone mantenessero il proprio impiego, nei prossimi trimestri si osserverà quasi certamente un aumento delle transizioni lavorative. Come spiegato da [Fujita, Moscardini e Postel-Vinay](#), questo processo di **riallocazione** della forza lavoro può essere considerato più o meno efficiente in base a quanti lavoratori finiscono per ottenere tramite esso "il lavoro giusto" per loro, ossia un impiego in un settore, impresa e ruolo che permetta loro di sfruttare le proprie competenze e la loro esperienza al meglio. Quando questo avviene, si crea ciò che in economia viene definito *matching capital*, ossia un premio nella produttività del lavoratore, che si riflette in salari più alti e in una maggiore competitività per l'impresa.

Ma come se la cava l'Italia in termini di efficienza nell'allocazione dei propri lavoratori? Tre indicatori suggeriscono nel nostro paese la qualità degli accoppiamenti sia bassa.

Il primo riguarda il **dinamismo del mercato del lavoro** e le possibilità di ascesa lavorativa. Considerando il biennio 2012-2013, uno [studio di Eurofound](#) mostra che in Italia è molto difficile riuscire a fare un significativo salto di stipendio col passare del tempo: per esempio, la probabilità per un lavoratore appartenente al secondo quintile della distribuzione degli stipendi di passare al terzo, quarto o quinto quintile l'anno successivo è di appena 0.8%, contro una media di 8,6% negli altri paesi considerati (Francia, Spagna, Polonia, Regno Unito e Svezia). La Figura 10 mostra la matrice delle transizioni: in ogni cella è indicata la probabilità che un individuo ha di passare

da uno status all'altro. I quintili si riferiscono alla distribuzione del reddito, mentre lo status D corrisponde a "disoccupato" e lo status I a "Inattivo".

Figura 10 – Matrice transizioni quintili della distribuzione degli stipendi

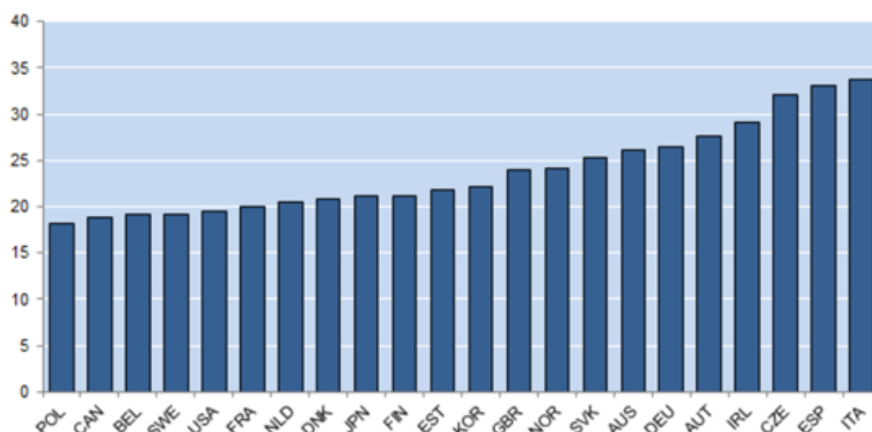
		2012-2013						
		Status nell'anno corrente (%)						
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	D	I
Status 1 anno fa	Q1	84.9	0.5	0.2	0.1	0.2	8.4	5.7
	Q2	0.4	88.2	0.4	0.3	0.1	6.3	4.3
	Q3	0.2	0.5	90.8	0.6	0.3	3.9	3.7
	Q4	0.3	0.3	0.4	92.6	0.3	3.3	2.9
	Q5	0.2	0.1	0.1	0.4	92.3	2.4	4.4
	D	7.1	4.3	2.6	2.6	2.3	60.7	20.4
	I	2.4	1.3	1.1	1.1	1.3	7.2	85.6

Fonte: [Employment transitions and occupational mobility in Europe: The impact of the Great Recession](#), Eurofound; Dati: EU-SILC

Questa rigidità, evidente nella Figura 10 poiché per ogni status di partenza la probabilità più alta che un individuo fronteggia è quella di non cambiare status, fra blocchi di lavoratori in condizioni differenti si riflette anche nelle speranze di chi un'occupazione non ce l'ha. Da un lato, chi si impegna nella ricerca di un lavoro in Italia ha poche possibilità di successo: fra i sei paesi considerati il nostro è infatti quello con la minore frazione di disoccupati che riescono a trovare un lavoro (meno di uno su cinque) e, di riflesso, quello con la maggior percentuale di disoccupati che abbandonano la forza lavoro (oltre il 20 per cento). L'altra faccia della medaglia è l'alto tasso di inattività e la creazione di sacche di lavoratori scoraggiati, come dimostra il fatto che l'85 per cento dei lavoratori inattivi nel 2012 sono rimasti inattivi anche l'anno successivo. In poche parole: il mercato del lavoro italiano appare poco dinamico, povero di opportunità di crescita e cristallizzato attorno allo status quo.

Il secondo elemento da tenere in considerazione per valutare l'efficienza del matching occupazionale riguarda l'**allocazione delle competenze** nell'economia. Uno [studio OCSE](#) mette l'Italia al primo posto fra i paesi sviluppati in quanto a percentuale di lavoratori che soffrono uno *skills mismatch*, ossia una incompatibilità pratica fra le competenze che possiedono e quelle che sarebbero richieste per svolgere la propria mansione, con oltre un lavoratore su tre coinvolto in questo problema.

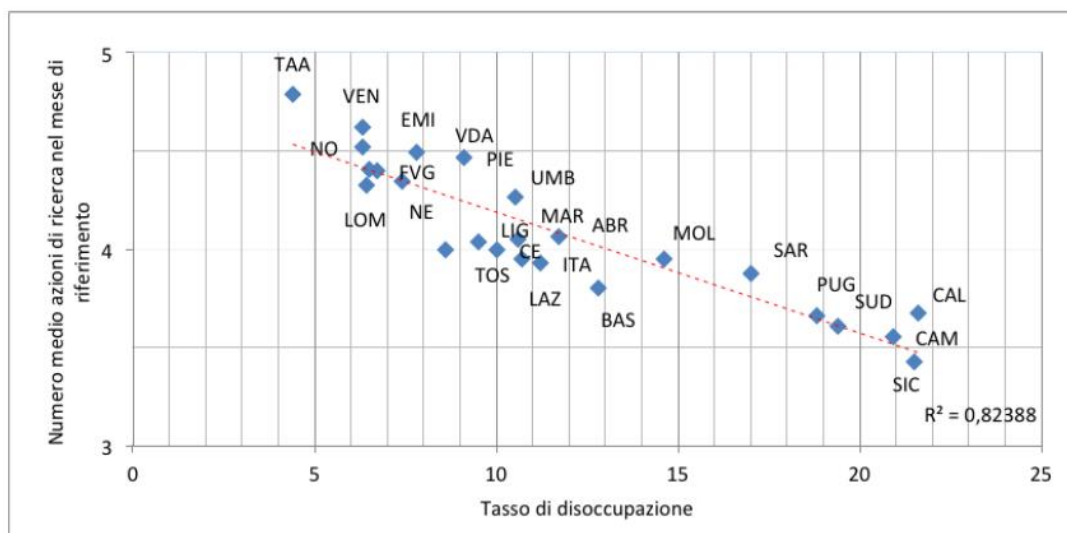
Figura 11 – Percentuale di lavoratori che soffrono di skills mismatch (2011-2012)



Fonte: OCSE

Il terzo elemento riguarda le **modalità di ricerca** di un impiego. Come riportato da [un recente report dell'ANPAL](#), la principale forma di ricerca lavorativa per gli Italiani rimangono i canali informali (amici e parenti), mentre solo il 24 per cento dei disoccupati ricorre al sostegno di un centro per l'impiego e il 15 a quello di un'agenzia interinale. Fra gli altri dati, spicca una forte correlazione negativa fra il numero medio di azioni di ricerca occupazionale mensili e il tasso di disoccupazione a livello regionale: in altre parole, nelle regioni dove si cerca lavoro con maggiore assiduità e sistematicità, la disoccupazione è minore.

Figura 12 – Numero medio di azioni di ricerca occupazionale mensili e il tasso di disoccupazione



Fonte: [Le politiche attive del lavoro in Italia](#), ANPAL (2019); Dati: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Se, a prima vista, questo può apparire come il semplice risultato di attitudini diverse della popolazione all'interno del paese, considerando gli incentivi e i costi che una persona alla ricerca di lavoro deve affrontare emerge una dinamica preoccupante: come il report stesso sottolinea, la poca disponibilità di lavoro e le maggiori difficoltà nell'ottenere supporto dagli enti pubblici regionali che caratterizzano le aree più svantaggiate del paese possono scoraggiare i lavoratori disoccupati, rendendo minori gli incentivi a una ricerca frequente e prolungata. In questo modo,

le aree dove c'è meno lavoro finiscono per essere anche quelle dove un impiego si cerca meno, in un meccanismo perverso che riduce fortemente le possibilità che si creino accoppiamenti di qualità.

Come intervenire?

Quali misure permetterebbero dunque all'Italia di compiere passi avanti per quanto concerne l'efficienza del suo mercato del lavoro? L'attenzione va concentrata sugli elementi che facilitano il processo di ricerca lavorativa, per ogni tipo e livello di competenze.

Da un lato ci sono i **servizi pubblici per l'occupazione**, che includono molti degli strumenti di supporto che i centri per l'impiego possono offrire a un disoccupato: la somministrazione di test attitudinali, la creazione di un profilo e un portfolio personale per un più facile indirizzo della ricerca ed altre iniziative di questo tipo stanno alla base di programmi dall'approccio molto strutturato che mettono al centro la consapevolezza del lavoratore riguardo le proprie competenze e opportunità, come ad esempio quelli messi in atto da Germania e Danimarca. In Germania, in particolare, il supporto al disoccupato si estende oltre la ricerca di un impiego e include una serie di servizi volti a facilitare l'inserimento del lavoratore nella nuova realtà durante i primi sei mesi di contratto.

Affinché questo sia possibile anche in Italia, è fondamentale un [potenziamento dei centri per l'impiego](#) con l'assunzione di specifici profili, come proposto da Francesco Giubileo al tempo dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza: professionisti specializzati con compiti precisi avrebbero più chance di rispondere con successo alle specifiche (e diversificate) esigenze di chi cerca lavoro rispetto, per esempio, alla non ben definita figura dei navigator.

Come secondo tassello abbiamo le **politiche attive del lavoro**, volte a fornire e supportare l'acquisizione autonoma di competenze tramite somministrazione diretta di corsi di formazione, incentivi all'accumulo e rinnovamento di competenze e sostegno all'imprenditorialità. Ci siamo [già occupati di questo tema](#) in altri articoli, ma ci preme sottolineare la presenza di alcune iniziative di questo tipo a livello locale che – se valutate tramite studi randomizzati controllati come quello messo in atto dalla Provincia Autonoma di Trento in collaborazione con ANPAL nel 2017 – possono rivelarsi strumenti fondamentali nella costruzione di un programma organico e nella diffusione delle buone pratiche a livello nazionale.

Infine, è necessario migliorare una **serie di servizi ancillari alla ricerca (e al mantenimento) di un impiego** che, sebbene non possano essere descritti come politiche del lavoro, possono creare incentivi ed eliminare ostacoli rendendo di fatto più libere le scelte lavorative degli individui coinvolti. Un primo esempio sono le infrastrutture di trasporto, per le quali – sebbene l'Italia non si discosti molto dalla media Europea a livello nazionale – esistono disparità geografiche molto profonde (già [sottolineate dall'UE](#)) sia sull'asse nord-sud che fra città e aree rurali. Un altro esempio sono i servizi di assistenza all'infanzia che, con una copertura del 30 per cento al centro-nord e di appena il 15 per cento al sud, non sono minimamente sufficienti a garantire a dei giovani genitori una facile coniugazione fra famiglia e lavoro (specialmente [dal lato femminile](#)).

In sintesi, affinché la ripresa occupazionale successiva alla pandemia sia solida sarà necessario che l'Italia intraprenda decisi passi in avanti per migliorare l'efficienza del proprio mercato lavorativo. Due le grandi sfide: permettere che ogni lavoratore abbia buone possibilità di trovare il "lavoro giusto" rispetto alle sue competenze e ambizioni ed evitare il protrarsi di una situazione che vede ampie fette della popolazione in età lavorativa relegate ai margini o fuori dal mondo del lavoro.

8. Conclusioni

Dai numeri illustrati in questo report appare chiaro l'impatto che la prima ondata del covid abbia avuto sul mercato del lavoro italiano. Tale impatto ha inoltre aggravato ulteriormente le disparità occupazionali colpendo maggiormente quelle parti della forza lavoro che si trovavano già in una condizione peggiore della media. Sebbene alcune misure intraprese dal governo vadano nella giusta direzione: l'aumento della cassa integrazione, i fondi a sostegno delle imprese femminili o il passaggio da misure di lockdown generale ad una differenziazione per regione; ad ora non possono essere considerate sufficienti. Questo è ancor più vero alla luce dell'imminente sblocco dei licenziamenti.

Questi shock dovuti al covid si inseriscono all'interno di una situazione di lungo periodo del mercato del lavoro che presenta diverse criticità. Il mercato italiano infatti risulta poco dinamico, con alti livelli di skill mismatch e con criticità nelle modalità di ricerca del lavoro. Migliorare le politiche attive del lavoro ed i servizi pubblici per l'occupazione devono diventare priorità per l'Italia per arrivare ad eventuali shock futuri con un quadro più adatto ad assorbirli.

Appendice

Figura 13 - Variazione nello stock di occupati rispetto a 2019q1 per genere (Italia)

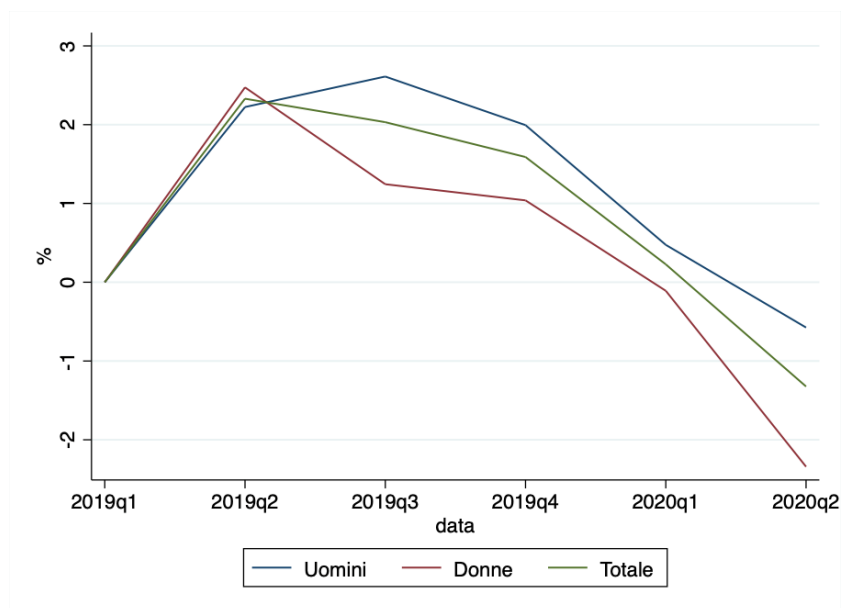
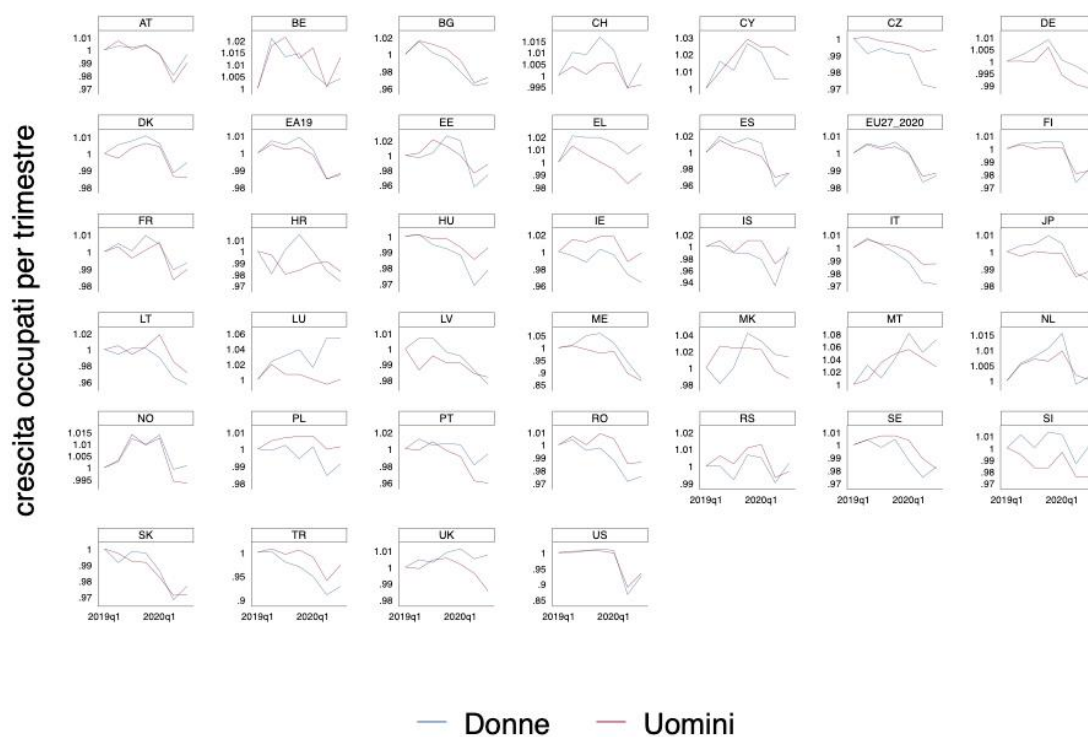


Figura A2 - Crescita dello stock di occupati rispetto al 2019 (Q1) per genere



Note: rielaborazione degli autori su dati Eurostat

BIBLIOGRAFIA

- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession (No. w27660). National Bureau of Economic Research.
- Boeri, T., Caiumi, A., & Paccagnella, M. (2020). Mitigating the work-safety trade-off. Covid Economics: Vetted and real-time papers, 1(2), 60-66.
- Casarico, A., Lattanzio, S. (2020) "Nella "fase 2" a casa giovani e donne". Lavoce.info
- Davis, S and T von Wachter (2011), "Recessions and the costs of job loss", Brookings Papers on Economic Activity
- Del Boca, D.; Oggero, N.; Profeta, P. and Rossi, M. (2020). "Women's Work, Housework and Childcare, before and during Covid-19", CESifo Working Paper Series 8403, CESifo.
- Fuchs-Schündeln, N.; Kuhn, M. and Tertilt, M. (2020). "The short-run macro implications of school and childcare closures". VoxEU.org
- Hupkau, C. and Petrongolo, B. (2020). "COVID-19 and gender gaps: Latest evidence and lessons from the UK". VoxEU.org



AUTORI

Questo report è stato scritto dal Think-Tank Tortuga.

In particolare, hanno collaborato alla sua stesura:

Andrea Cerrato

Tortuga
PhD Student
UC Berkeley

Sergio Infrerra

Tortuga
Università Bocconi

Nicola Lipari

Tortuga
Università Bocconi

Luca Matarazzo

Tortuga
Università Bocconi

Matteo Sartori

Tortuga
PhD Student
CEMFI

Contatti

Questo report è stato scritto dal **think tank Tortuga**.

Il primo think-tank italiano di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali.

Al servizio di istituzioni e policy-makers per creare un'Italia migliore.

È possibile contattarci tramite la nostra mail info@tortugaecon.it, e seguire le nostre attività sui canali social.



facebook.com/tortugaecon



[@Tortugaecon](https://twitter.com/Tortugaecon)



linkedin.com/company/tortugaecon



[@Tortugaecon](https://www.instagram.com/Tortugaecon)



[Tortuga Channel](#)



www.tortugaecon.eu

