

TRIMESTRALE / MAR. 2021 / N° 2

LABOUR

ISSUES

OSSERVATORIO CIDA

Quanti sono
**I DIRIGENTI
IN ITALIA?**



IN COLLABORAZIONE CON



OSSERVIAMO LE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

di **Mario Mantovani**, *Presidente Cida*

Questo secondo numero di Labour Issues descrive lo stato dell'occupazione in quello che sarà, auspicabilmente, il punto più basso dell'economia italiana, colpita dalla pandemia Covid-19.

Mentre già nel mese di marzo abbiamo assistito ai primi timidi segnali di ripartenza, ci troviamo a fare i conti con una discesa del tasso d'occupazione, del numero di occupati e, con meno evidenza statistica, delle retribuzioni effettive, rispetto al 2019. Caduta attutita dai provvedimenti di blocco dei licenziamenti, dalle Casse Integrazioni, dai vari provvedimenti di ristoro e sostegno, ma ben evidente nei numeri e nella realtà quotidiana.

Ne hanno fatto le spese, come sempre, le categorie meno protette: chi ha visto scadere il contratto a termine, chi aveva un lavoro autonomo, dipendente da pochi committenti o bloccato dalle chiusure, chi non aveva alcun contratto.

Nel momento in cui sembra possibile ripartire non possiamo permetterci di ritornare alla situazione precedente. Le leve straordinarie di deficit e debito pubblico, attivate per contrastare il crollo reddituale e sociale, non possono essere azionate con regolarità, mentre gli shock di varia natura potranno ripresentarsi: nel giro di poco più di un decennio è già accaduto tre volte.

Occorre investire risorse in un welfare occupazionale che protegga tutti, dotando ciascuno di una rete di salvataggio, disegnata sul suo stato e sulle sue esigenze, diversificata quindi, ma universale. Non possiamo più fingere che un lavoratore autonomo o una micro impresa siano assimilati a una vera azienda, leggibile con i criteri di bilancio, di utile, perdite, redditività. Si tratta di lavoratori, soggetti spesso alle medesime dinamiche di mercato dei "dipendenti" e come tali da garantire in caso di difficoltà, da monitorare e aggiornare nelle competenze, da orientare. Le risorse vanno reperite nella fiscalità e nella contribuzione, cancellando le distinzioni dannose, la "concorrenza" tra contratti, sempre inevitabilmente orientata al ribasso.

Nello stesso tempo occorre investire nel lavoro di qualità, favorendo la crescita del lavoro remunerato con stipendi medi e alti. I dati dei dirigenti sui quali accendiamo i riflettori in questo numero sono preoccupanti: un numero così basso rispetto a quasi tutti i paesi europei denota una carenza organizzativa profonda del nostro Paese, un posizionamento competitivo debole, un vuoto di prospettive. Dai dirigenti, dai tecnici di medio e alto livello, dalle alte professionalità può ripartire un'Italia diversa, finalmente posizionata nei segmenti globali con maggiore valore aggiunto, in grado trattenere e attrarre i talenti migliori, di generare ricadute positive anche per il resto dei lavoratori.

I numeri così bassi di dirigenti, e anche la scarsa attenzione della statistica al fenomeno documentata in questo report, sono specchio di un fallimento culturale, che ha guardato il lavoro – e spesso continua a farlo – come una “merce”, come uno scambio tra tempo e denaro, come una somma di “posti di lavoro”.

Nei prossimi mesi speriamo di vedere una nuova tendenza, non solo il recupero dei posti perduti.

Una ripartenza che consolidi i timidi segnali di crescita del lavoro giovanile, di quella fascia 25-34 anni che nei paesi evoluti è fortemente dinamica e promuove le competenze più aggiornate e strategicamente rilevanti. Una fascia d'età in cui le donne mostrano capacità crescente di assumere ruoli di responsabilità, ma troppo spesso debbono rinunciare o rinviare la maternità, per carenza di servizi adeguati.

Nei prossimi mesi analizzeremo gli effetti dei provvedimenti di legge – quelli emergenziali adottati durante la pandemia e quelli che il Governo sta varando per la ripartenza – ma non dimentichiamo le debolezze dell'Italia pre-Covid e gli obiettivi di trasformazione positiva del lavoro, da raggiungere prima che sia troppo tardi.

Buon Lavoro, ma sarà buono il lavoro dei prossimi mesi?



Sommario

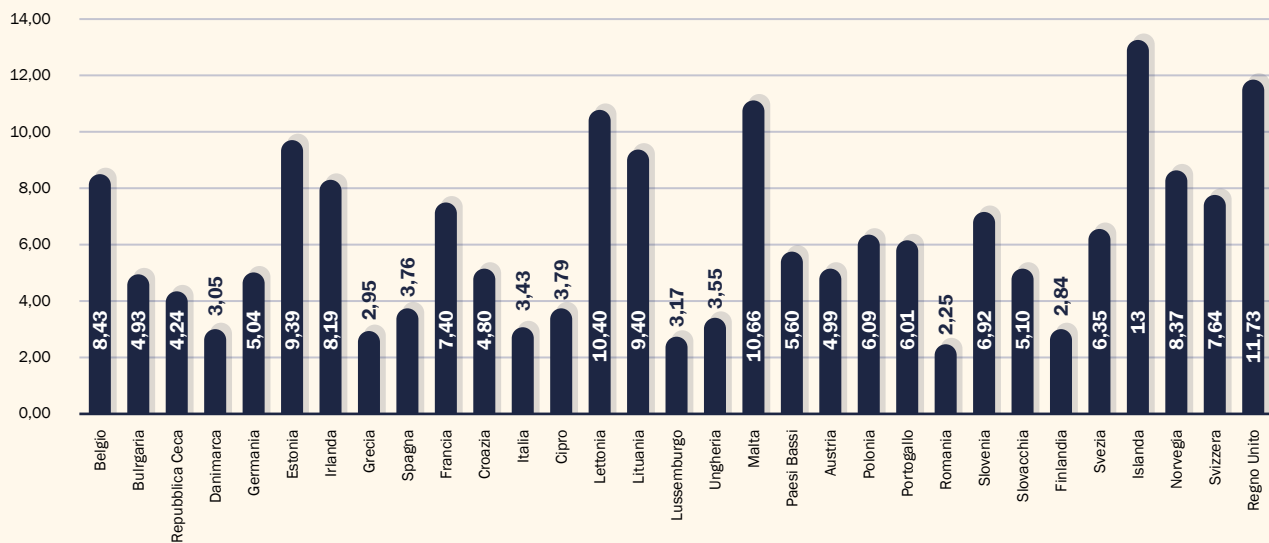
- 6 EXECUTIVE SUMMARY**
- 10 CHIAREZZA SUI NUMERI**
ma non solo
- 13 ANALISI**
Dati e grafici: numeri dei dirigenti in Italia
- 14 L'ITALIA NEL PANORAMA EUROPEO**
- 18 IL QUADRO NAZIONALE**
- 25 IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO**
Marzo 2021

EXECUTIVE SUMMARY

- Le fonti che consentono di stimare il numero di dirigenti in Italia sono diverse e spesso confuse tra loro. In particolare la confusione tra dati statistici e dati amministrativi complica la stima. Obiettivo di questo documento è il tentativo di fare ordine tra le diverse fonti.
- A livello europeo la presenza dei manager è molto diversificata. Ci sono paesi con percentuali sul totale degli occupati superiori al 10% (Inghilterra, Islanda, Lettonia), altri tra l'8 e il 10% (Belgio, Estonia, Irlanda, Lituania, Norvegia), altri tra il 6 e l'8% (Francia, Polonia, Portogallo, Slovenia, Svezia e Svizzera).



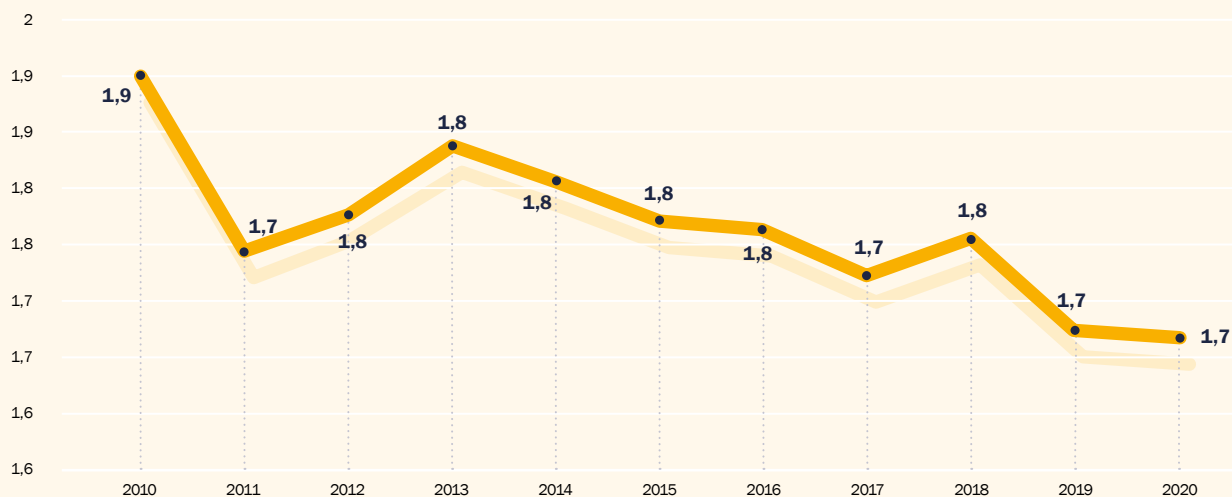
Dirigenti in Europa sul totale degli occupati (IV Trimestre 2019)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

- C'è poi la fascia più con i dati più bassi in cui sono compresi diversi Paesi tra cui l'Italia che si posiziona al sestultimo posto con un 3,43%.
- A livello europeo l'Italia è l'unico Paese europeo in cui il numero di manager "autonomi" è maggiore (più del doppio), rispetto ai manager dipendenti.
- A livello nazionale i dati statistici, ci parlano di 383 mila dirigenti nel 2020 (intendendo sia pubblico che privato), confermando sostanzialmente i numeri dell'anno precedente (erano 407 mila nel 2018).

Dirigenti in Italia sul totale degli occupati (2010-2020)



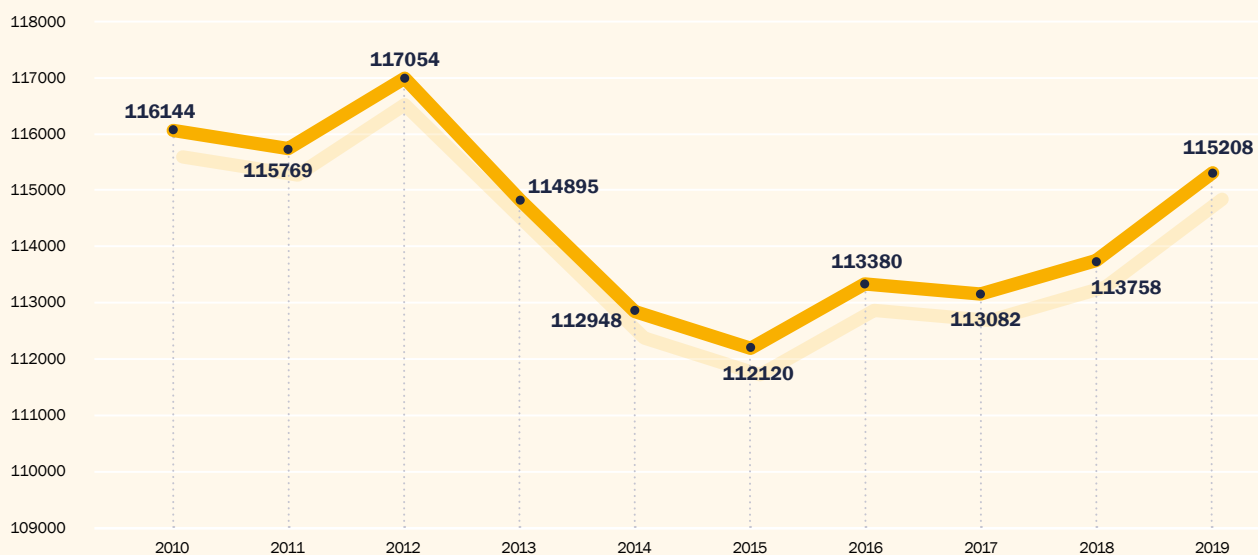
Fonte: elaborazione su dati Istat



- Il trend degli ultimi 10 anni mostra un andamento abbastanza lineare, con una percentuale dei dirigenti sul totale degli occupati che si muove tra l'1,9 e l'1,7% a dimostrazione di una sostanziale stazionarietà nell'andamento.
- I dati amministrativi INPS, che riguardano le figure contrattualizzate come categoria professionale di "Dirigente" nel settore privato, presentano numeri inferiori a quelli di Istat. Il risultato è di 115 mila dirigenti nel 2019, concentrati per quasi la metà in Lombardia con, a seguire, Lazio, Emilia-Romagna, Piemonte e Veneto.



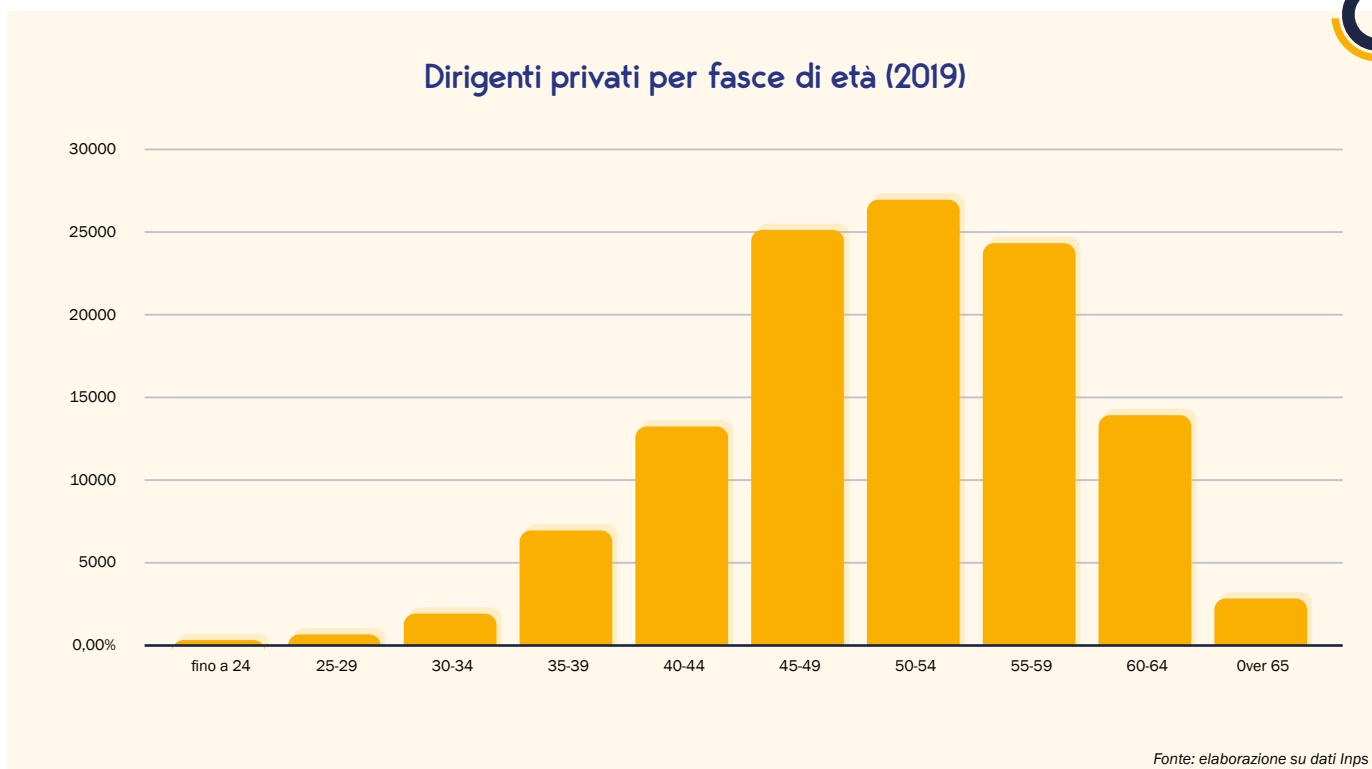
Dirigenti privati in Italia (2010-2019)



Fonte: elaborazione su dati Inps



- La fascia in cui si concentra il maggior numero di dirigenti è quella che va dai 45 ai 59 anni, con un picco tra i 50 e i 54, leggermente maggiore dell'età media in Italia di 45 anni.
- I dati della Corte dei Conti in merito ai dirigenti pubblici, aggiornati al 2018, mostrano come questi ammontino a 173 mila con una netta preponderanza di dirigenti medici (112 mila).



- Considerati tutti i dirigenti italiani calcolati dal punto di vista amministrativo e non statistico il numero di dirigenti pubblici supera quello dei privati (60% vs 40%). Il solo numero dei dirigenti pubblici nel settore sanitario (tra medici e non medici) arriva a superare la totalità dei dirigenti privati.





CHIAREZZA SUI NUMERI

ma non solo

di **Francesco Seghezzi**, *Presidente Fondazione Adapt*

Muoversi all'interno dei numeri sui dirigenti in Italia non è facile. Le fonti sono diverse, la statistica e i dati amministrativi sembrano dipingere scenari differenti, ma se proviamo ad allargare lo sguardo lo scenario ci consegna alcune indicazioni interessanti. Il riferimento è al quadro europeo in cui, pur con ulteriori problemi di rilevazione che vengono illustrati nel testo, è comunque possibile fare una comparazione tra la situazione dei diversi paesi. E quello che emerge è una chiara anomalia italiana nel numero di manager (quindi dirigenti ma non solo) nel settore privato, che è all'ultimo posto in Europa. Meno dell'1% degli occupati italiani nel settore privato rientra in questa classificazione, un dato che interroga molto. Sicuramente ci dice qualcosa sulla struttura delle imprese nel nostro Paese, ma non basta questa magra consolazione, perché l'Italia non è certo l'unico paese europeo con una prevalenza di piccole e piccolissime imprese. Il problema è più profondo e riguarda la difficoltà ad innestare nel tessuto produttivo italiano una cultura della managerizzazione e un vero investimento sulla professionalità delle persone, non solo dal punto di vista delle loro competenze avanzate quanto delle responsabilità a loro assegnate.



medie-piccole imprese che diffidano dall'assegnare responsabilità e autonomia di gestione strategica e manageriale a professionisti esterni

Ci si interroga da tempo sulle ragioni e le ipotesi sono molteplici. Da una genesi principalmente culturale legata a una gestione familiare di molte medie-piccole imprese che diffidano dall'assegnare responsabilità e autonomia di gestione strategica e manageriale a professionisti esterni e, allo stesso tempo, non istituzionalizzano figure manageriali internamente alla gestione familiare stessa.

A ragioni di natura più economica connesse all'elevato costo del lavoro italiano che porterebbe a non formalizzare ruoli troppo elevati. Chiaramente questo comporta un forte dualismo tra le pratiche messe in atto da imprese multinazionali o che occupano alti livelli nelle catene del valore globale e quindi hanno sviluppato forte internazionalizzazione e quelle che sposano invece le logiche che abbiamo appena descritto.

Ci auguriamo che questo contributo possa aiutare non solo a fare chiarezza sui numeri, cosa comunque importante, ma a avviare una riflessione a partire dai numeri stessi mettendo al centro del dibattito la necessità del rinnovo della classe dirigente e di una vera e propria costruzione di una nuova generazione di manager che possa modernizzare il nostro Paese.



ANALISI

Dati e grafici: numeri dei dirigenti in Italia

I NUMERI DEI DIRIGENTI IN ITALIA

Uno, nessuno e centomila?

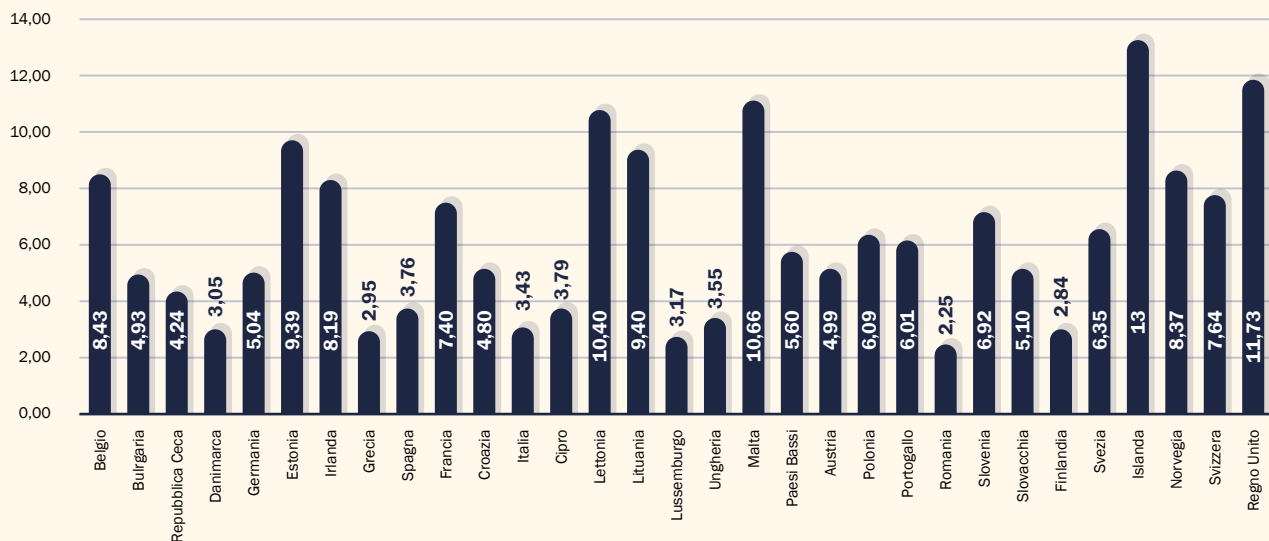
La presente edizione di Labour Issues si pone l'ambizioso compito di provare a fare chiarezza tra le numerose fonti che forniscono dati utili a quantificare il numero dei dirigenti in Italia. La difficoltà di questa ricostruzione è di almeno due ordini: uno definitorio e l'altro relativo alle fonti disponibili. Infatti, come spesso capita nelle analisi dei dati sul lavoro, la confusione tra dati amministrativi e dati statistici non aiuta nella ricostruzione. In questo caso si aggiunge la complessità derivante dalla definizione stessa di *dirigente* che non sempre corrisponde, in chi elabora i dati, con quella del Codice Civile. Come vedremo il problema si complica ancora di più a livello internazionale laddove i dati statistici europei vengono elaborati utilizzando una definizione ancora differente rispetto a quelle nazionali. Una definizione che spesso, soprattutto nelle analisi statistiche, si presta all'interpretazione di colui al quale vengono somministrati i questionari e che, da una analisi dei numeri che emergono, porta a pensare a non poche confusioni tra il dirigente formalmente definito dal contratto di lavoro e ruoli direttivi e dirigenziali non formalizzati.

L'Italia nel panorama europeo

Come detto in sede introduttiva i dati relativi ai dirigenti hanno diverse fonti e diverse modalità di classificazione. Se si vuole inquadrare l'Italia all'interno del panorama europeo utilizzando i dati Eurostat occorre considerare che l'indagine sulla forza lavoro europea utilizza, per individuare le tipologie di occupazione, non le qualifiche professionali ma la classificazione Isco-08 adottata in seguito ad una risoluzione ILO del 2008. In questa classificazione troviamo la categoria Managers nella quale è possibile far rientrare i dirigenti ex art. 2095 del Codice Civile italiano ma anche altre figure, soprattutto considerando i Paesi in cui non vi è una norma che distingue in modo netto le categorie di prestatori di lavoro come nel caso italiano. La definizione di manager, e quindi la conseguente classificazione, si fonda infatti sui compiti e i ruoli svolti.

Il quadro europeo è molto diversificato con percentuali superiori al 10% di manager sul totale degli occupati in Inghilterra, Islanda, Lettonia, tra l'8 e il 10% in Belgio, Estonia, Irlanda, Lituania, Norvegia, tra il 6 e l'8% Francia, Polonia, Portogallo, Slovenia, Svezia e Svizzera. C'è poi la fascia più con i dati più bassi in cui sono compresi diversi Paesi tra cui l'Italia che si posiziona al sestultimo posto con un 3,43%.

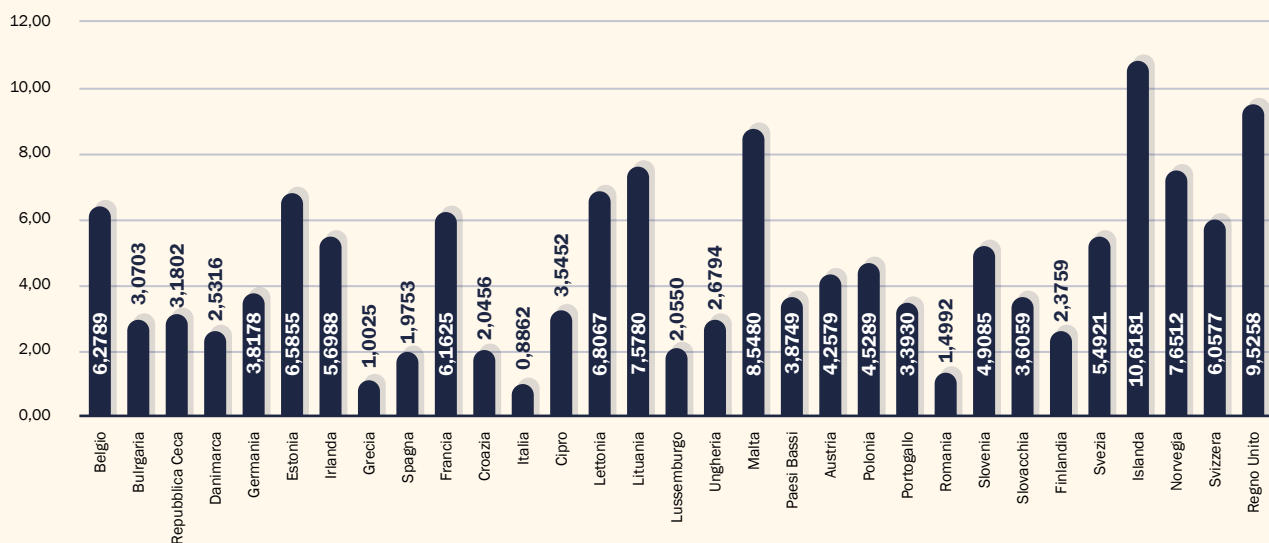
Dirigenti in Europa sul totale degli occupati (IV Trimestre 2019)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

Se ci concentriamo sul settore privato la situazione italiana appare ancora più anomala: il nostro Paese si colloca all'ultimo posto in Europa, con un valore inferiore all'1% di dirigenti sul totale degli occupati nel 2019 (779 mila unità, 820 mila nel 2018).

Dirigenti dipendenti sul totale degli occupati in Europa (IV Trimestre 2019)

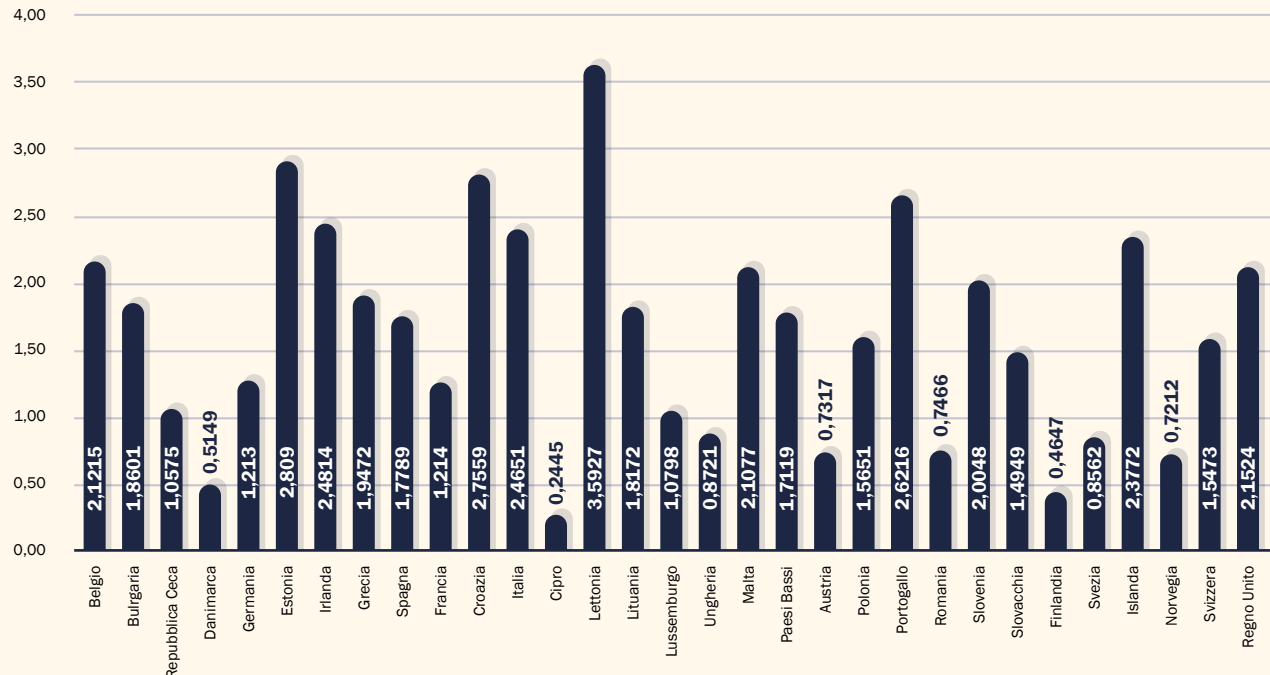


Fonte: elaborazione su dati Eurostat

I dati Eurostat offrono poi la possibilità di scorporre la categoria manager tra manager dipendenti (sia nel pubblico che nel privato) e manager intesi come lavoratori autonomi, categoria in cui è possibile inserire sia i collaboratori con funzione direttiva che gli imprenditori stessi. Questa suddivisione consente di notare un trend molto diverso a seconda dei diversi paesi analizzati. Per esempio ci sono paesi come l'Inghilterra, Norvegia, Francia in cui vi è una maggioranza assoluta di manager dipendenti e altri in cui c'è un equilibrio maggiore sempre a vantaggio dei dipendenti. L'Italia risulta una eccezione in questa suddivisione, è infatti l'unico Paese europeo in cui il numero di manager "autonomi" è maggiore (più del doppio), rispetto ai manager dipendenti. Si tratta di un dato che suggerisce una analisi più ampia rispetto alla struttura delle

imprese italiane e alla propensione all'introduzione di figure professionali di tipo manageriale. Dai dati emerge come la grande maggioranza delle figure classificate come Manager possa coincidere con gli imprenditori stessi, soprattutto di piccole imprese. Il tema non sembra tanto legato all'incidenza delle aziende familiari, infatti il contesto italiano risulta essere in linea con quello delle principali economie europee quali Francia (80%), Germania (90%), Spagna (83%) e UK (80%). L'elemento differenziante rispetto a questi paesi pare invece rappresentato dal minor ricorso a manager esterni da parte delle famiglie imprenditoriali: il 66% delle aziende familiari italiane ha tutto il management composto da componenti della famiglia, mentre in Francia questa situazione si riscontra nel 26% delle aziende familiari ed in UK solo nel 10%.¹

Collaboratori con funzioni direttive sul totale degli occupanti in Europa (IV Trimestre 2019)

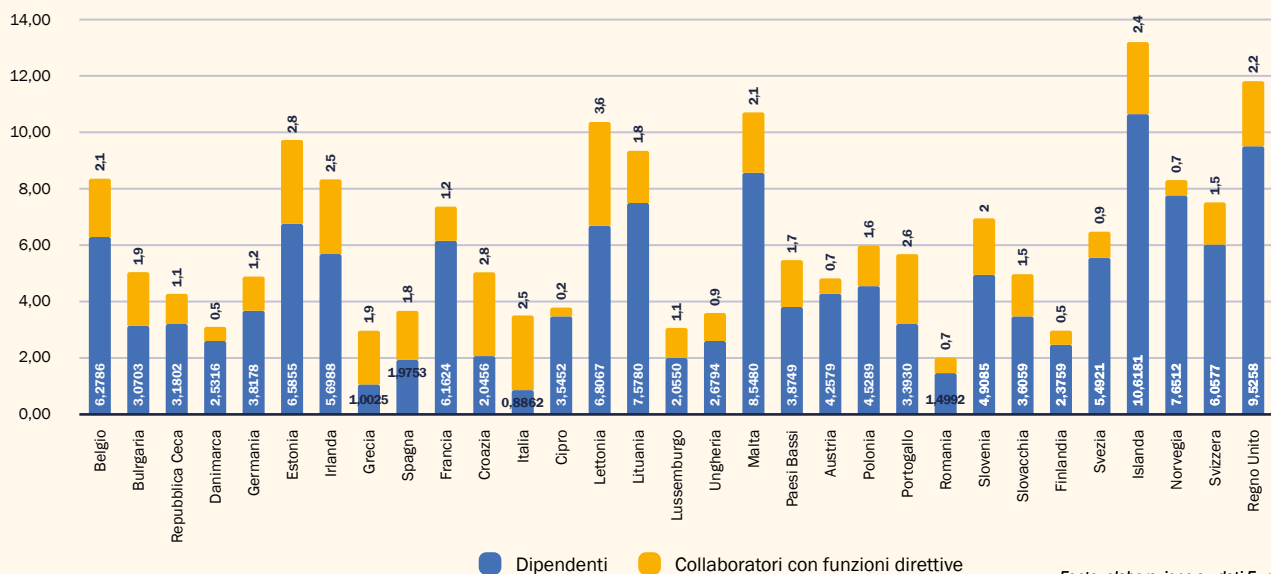


Fonte: elaborazione su dati Eurostat

¹ Dati AIDAF (<https://www.aidaf.it/aidaf/le-imprese-familiari/>)



Dirigenti per tipologie sul totale degli occupanti in Europa (IV Trimestre 2019)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat



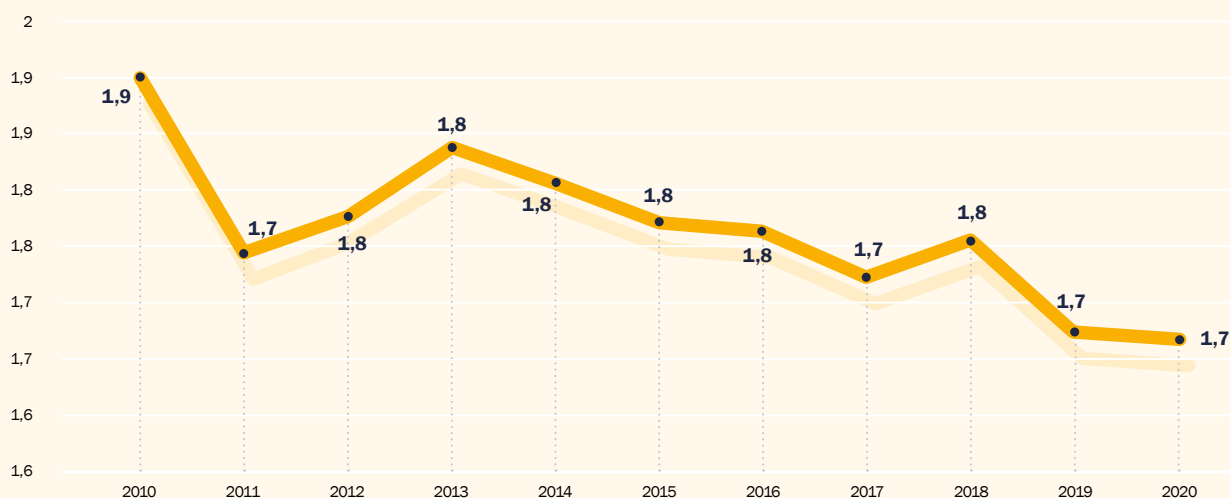
Il quadro nazionale

Venendo al panorama nazionale la prima osservazione, richiamando quanto già detto, è che i dati a disposizione per un'analisi dei numeri dei dirigenti in Italia sono di due tipologie: statistici e amministrativi. Una illustrazione di entrambi può essere utile per avere un quadro complessivo ai fini di discuterlo.

Dati Istat

I dati statistici, prodotti da Istat, fanno riferimento al profilo professionale di "Dirigente" che nel 2020 risultava composto da 383 mila unità (intendendo sia pubblico che privato), confermando sostanzialmente i numeri dell'anno precedente (erano 407 mila nel 2018). Il trend degli ultimi 10 anni mostra un andamento abbastanza lineare, con una percentuale dei dirigenti sul totale degli occupati che si muove tra l'1,9 e l'1,7% a dimostrazione di una sostanziale stazionarietà nell'andamento. Questo da un lato evidenzia come nei dati complessivi il numero di dirigenti abbia retto l'impatto della crisi economica (soprattutto della recessione che ne è seguita nel biennio 2011-2013), ma allo stesso tempo mostra come la fase di ripresa post-crisi non abbia coinciso con una crescita della componente manageriale all'interno del mercato del lavoro italiano; segnale che conferma una tendenza allo scarso rinnovamento organizzativo dell'impresa italiana che passa anche da un scarso investimento in processi di managerializzazione. Un dato che prova come il quadro osservato a livello di comparazione europea non sia solo una fotografia dell'esistente ma convalida un andamento almeno decennale.

Dirigenti in Italia sul totale degli occupati (2010-2020)

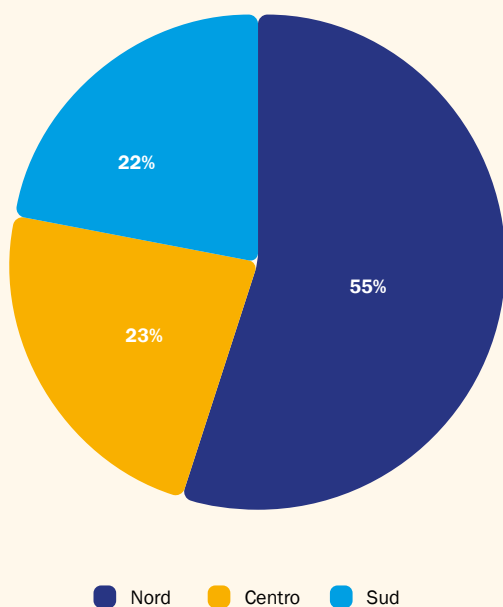


Fonte: elaborazione su dati Istat

La distribuzione geografica rispecchia la concentrazione delle imprese, soprattutto quelle di maggiori dimensioni ma anche la galassia delle più piccole. Infatti la maggior concentrazione di dirigenti (il 55%) si colloca nel nord, il 23% al centro e il 22% al sud. Il risultato è quello di un forte dualismo territoriale nella distribuzione dei manager che, se si considera la componente di dirigenti pubblici, segnala una disparità ancora maggiore considerata la loro concentrazione in

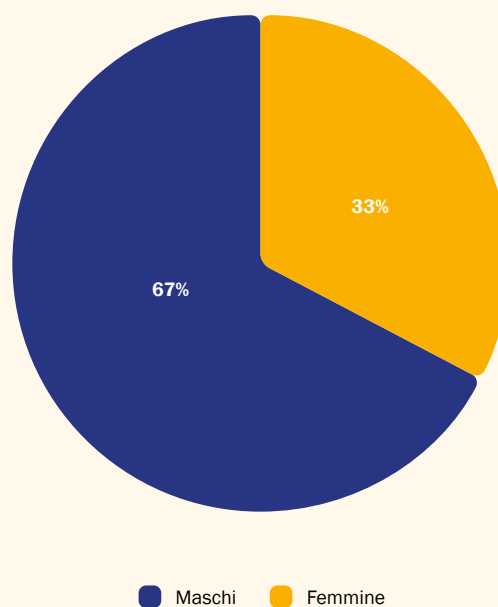
regioni come il Lazio, ad esempio. In questo senso si tratta di un dato che rivela peculiarità territoriali del tessuto produttivo italiano e conferma un nord in cui la struttura delle imprese segue in misura maggiore una organizzazione che vede i dirigenti ampiamente presenti. Il dato potrebbe suggerire oltretutto, considerati gli indicatori economici del nord rispetto a quelli del sud, che la managerializzazione delle imprese porti ad effetti positivi sul loro andamento.

Distribuzione territoriale dirigenti in Italia



Fonte: elaborazione su dati Istat

Dirigenti in Italia per genere



Fonte: elaborazione su dati Istat

La dinamica di genere si pone a netto vantaggio (senza particolari variazioni nel trend dell'ultimo decennio) della componente maschile con il 67% contro il 33% di femmine. Le ragioni sono molteplici e sono state approfondite in diversi studi e ricerche. In parte incide l'età media dei dirigenti che è più alta, come vedremo, della media dei lavoratori e vede quindi una forte presenza di soggetti che hanno visto evolvere la loro carriera in una società dove la presenza femminile nel mondo del lavoro era inferiore. Ma questa non può essere

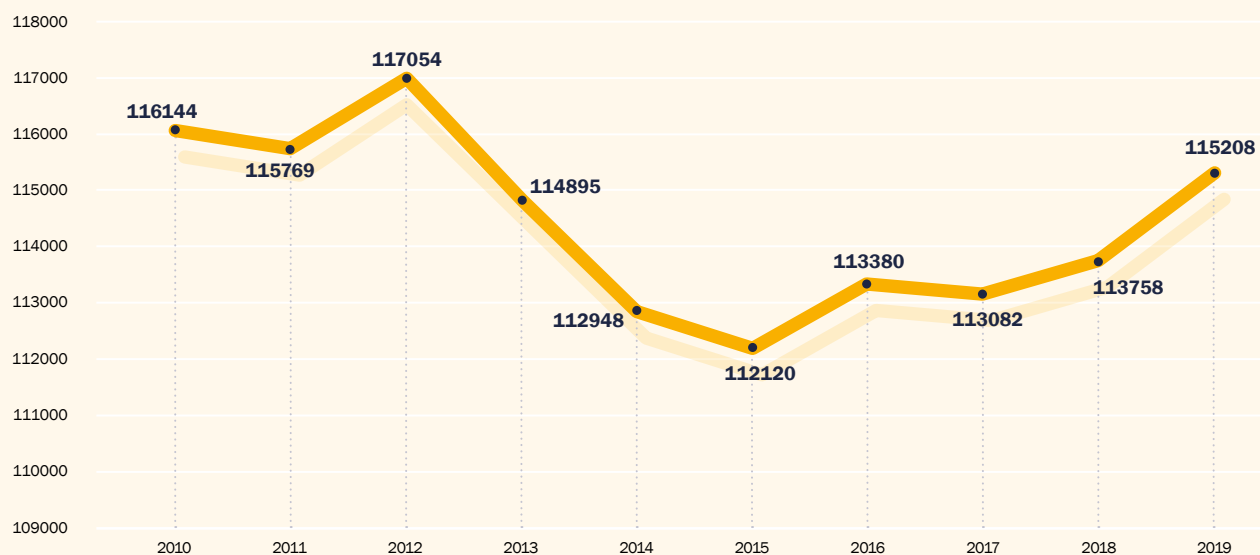
considerata una scusa se si considera che l'evoluzione è stata quasi nulla negli ultimi anni. Permangono infatti nella struttura del mercato del lavoro italiano una serie di difficoltà nella conciliazione tra vita e lavoro, in particolare per quanto riguarda le esigenze di cura sia dei figli che degli anziani. Questo porta la componente femminile, sulla quale si scaricano spesso queste esigenze, ad avere maggiori difficoltà nel progredire con carriere che richiedono un impegno lavorativo in termini temporali che non si concilia con altri impegni.

Dati Inps

I dati INPS sono invece di tipo amministrativo, e riguardano (al contrario di quelli Istat) le figure contrattualizzate come categoria professionale di “Dirigente” nel settore privato, presentando così numeri inferiori a quelli di Istat. Il risultato è di 115 mila dirigenti nel 2019, concentrati per quasi la metà in Lombardia, con a seguire Lazio, Emilia-Romagna, Piemonte e Veneto. La distribuzione di genere appare anche in questo caso, con numeri ancor più marcati di quelli elaborati da Istat, a vantaggio dei maschi con un 81,7%.



Dirigenti privati in Italia (2010-2019)



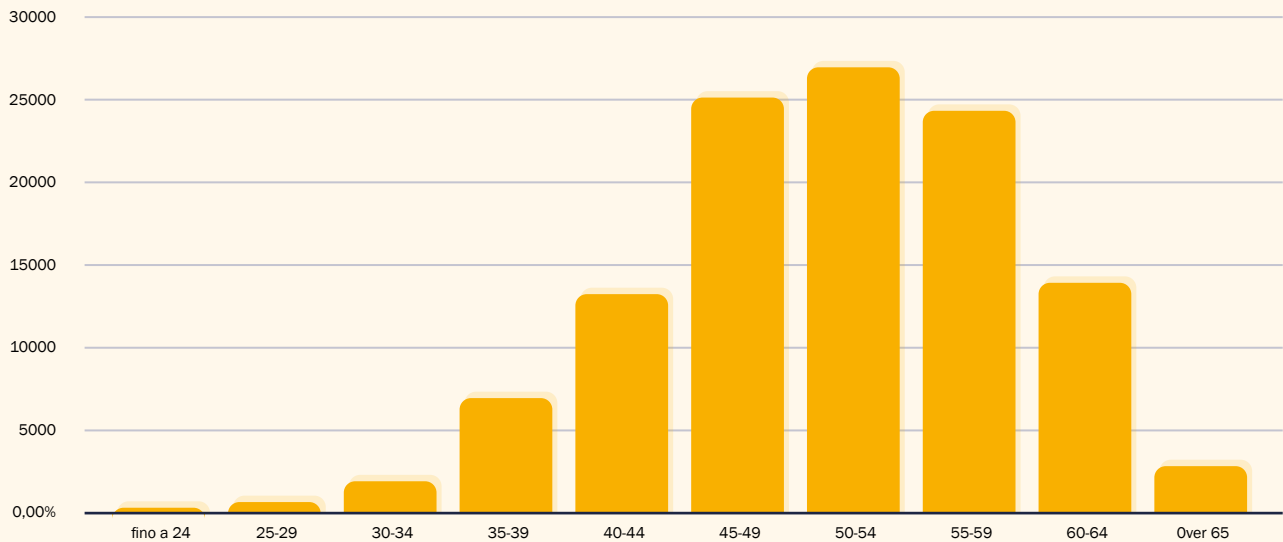
Fonte: elaborazione su dati Inps



Inps consente un'analisi della distribuzione dei dirigenti per età da cui si evince che la fascia in cui si concentra il maggior numero è quella che va dai 45 ai 59 anni, con un picco tra i 50 e i 54, leggermente maggiore dell'età media in Italia di 45 anni. Un dato che mostra come la managerializzazione della forza lavoro in Italia sia ancora molto legata all'evoluzione dei percorsi di carriera e quindi all'età anagrafica. I dati INPS con-



Dirigenti privati per fasce di età (2019)



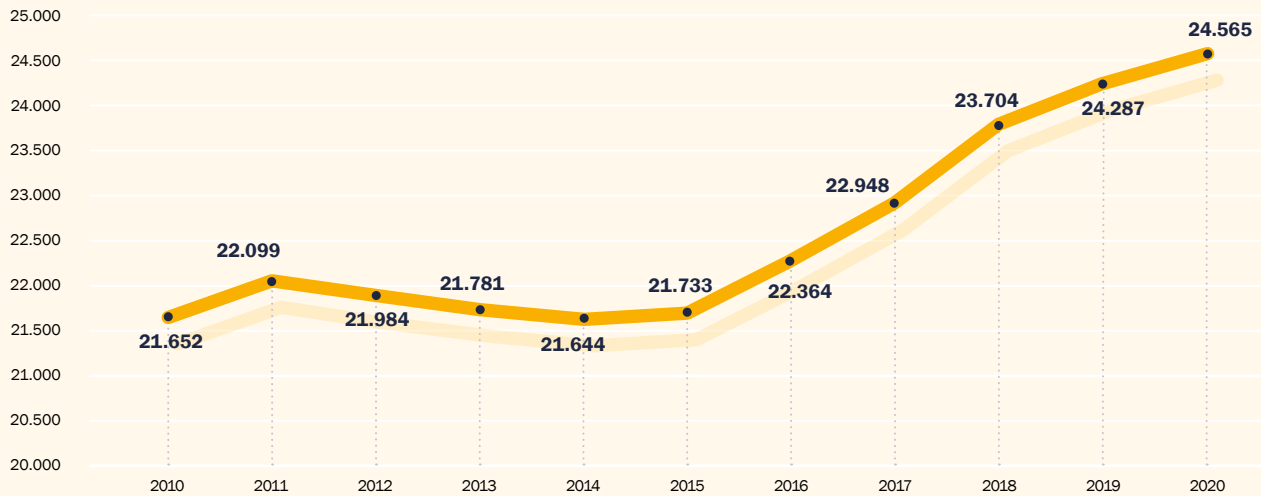
Fonte: elaborazione su dati Inps



sentono anche un'analisi settoriale che mostra un aumento negli anni soprattutto dei dirigenti del terziario che passano dai 21 mila del 2010 ai 24 mila del 2020, seguendo un trend di terziarizzazione dell'economia che vede una crescita soprattutto nelle nuove realtà legate ai servizi. Stazionario invece il numero dei dirigenti nell'industria che nel triennio 2017-2019 non si discosta mai dalle 70 mila unità circa.



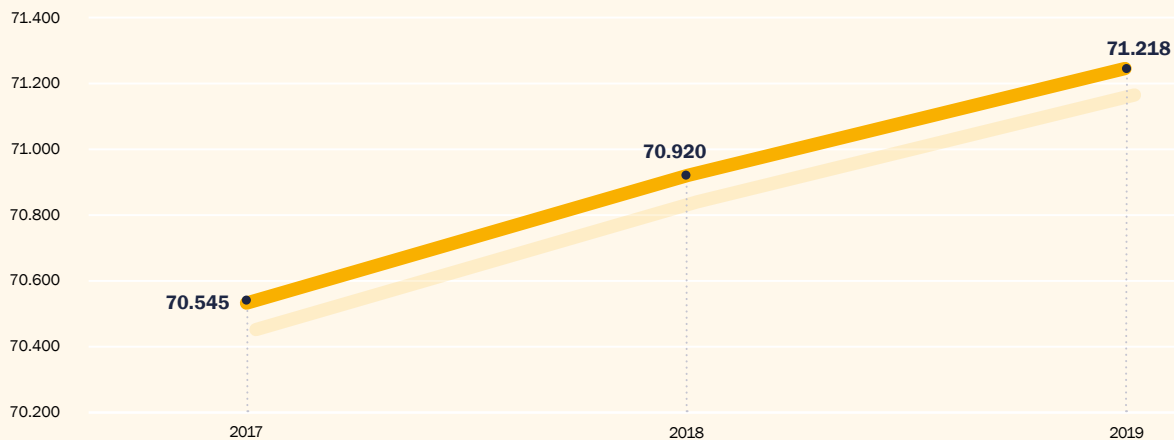
Dirigenti nel terziario in Italia (2010-2020)



Dati: Manageritalia su dati Inps



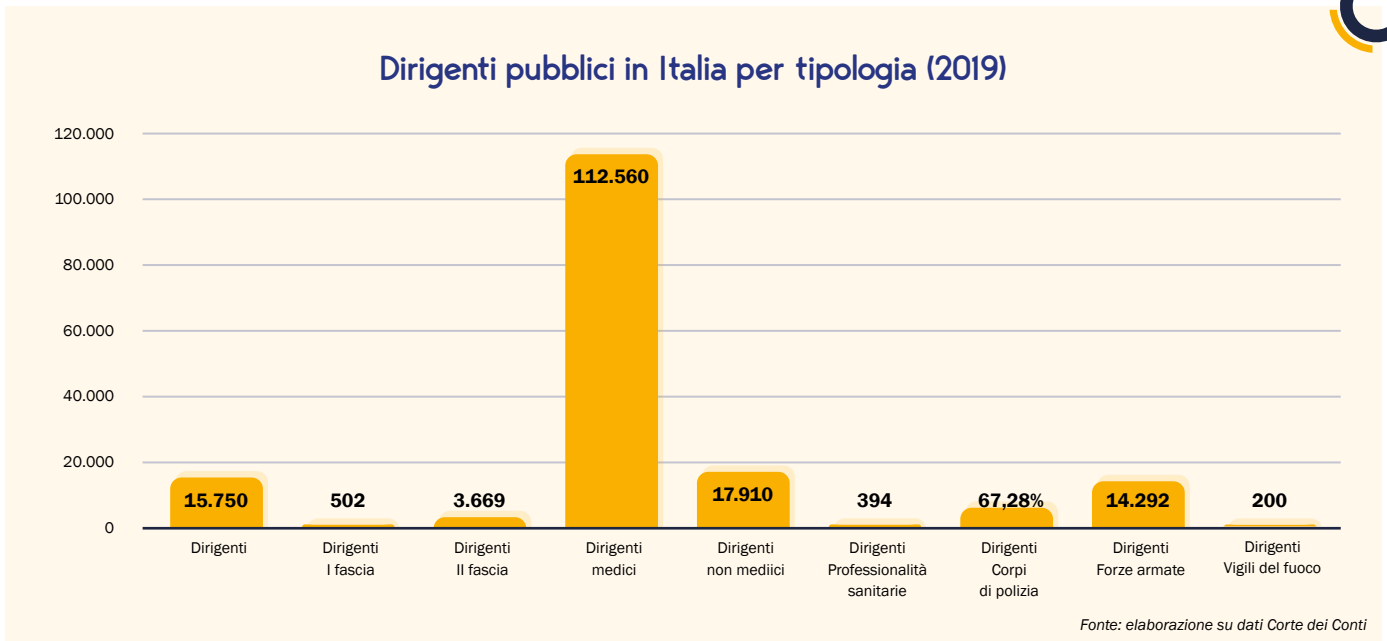
Dirigenti nell'industria in Italia (2017-2019)



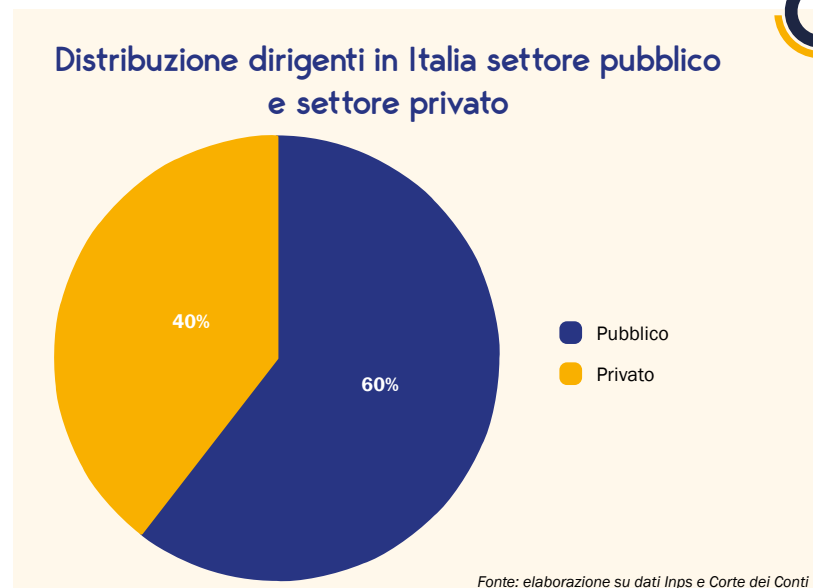
Dati: Federmanager su dati Inps

Dati della Corte dei Conti

I dati Istat e i dati Inps dialogano meglio se a quest'ultimi si aggiungono quelli dei dirigenti nel settore pubblico che, secondo i dati della Corte dei Conti aggiornati al 2018, ammontano a 173 mila con una netta preponderanza di dirigenti medici (112 mila).



Questo dato, se confrontato con il settore privato (dati Inps), mostra come sulla totalità dei dirigenti italiani calcolati dal punto di vista amministrativo e non statistico il numero di dirigenti pubblici superi quello dei privati (60% vs 40%). Il solo numero dei dirigenti pubblici nel settore sanitario (tra medici e non medici) arriva a superare la totalità dei dirigenti privati.



Verso una visione d'insieme?

La disamina dei dati complessivi a disposizione relativi ai dirigenti in Italia consente di tracciare un primo quadro entro quale muoversi con le diverse attenzioni del caso. Immaginando un cerchio concentrico dei numeri complessivi le tre cifre a cui guardare sono: 820 mila, 407 mila, 286 mila. Si tratta di dati del 2018, ultimo anno in cui possediamo dati aggiornati per tutte le tipologie che abbiamo analizzato. Il primo numero corrisponde al numero di *Managers* rilevato da Eurostat, il secondo al numero di dirigenti rilevato da Istat, il terzo la somma tra i dirigenti privati e pubblici nei dati amministrativi di Inps e Corte dei Conti.

Si tratta con tutta evidenza di cifre molto diverse che mostrano come le modalità di calcolo siano profondamente legate, non tanto a una dimensione amministrativa del fenomeno, quanto alla considerazione di sé che hanno i lavoratori. Infatti i dati statistici di Eurostat e Istat suggeriscono che molti lavoratori (nella migliore delle ipotesi in almeno 120 mila di essi) considerano loro stessi dirigenti pur appartenendo a categorie differenti, siano essi imprenditori senza un contratto da dirigente o alte professionalità che ricoprono ruoli direttivi all'interno delle imprese. Non per scomodare il poeta ma sembra possibile dire che, a seconda delle prospettive in cui li osserviamo i dirigenti italiani sono "Uno, nessuno o ottocentomila", e questo deve essere un aspetto da tenere sempre in considerazione prima di qualsiasi analisi. Non si intende con questo suggerire che ad uno sguardo più approfondito i dirigenti italiani siano tali da paragonarsi ai migliori standard europei in quanto la comparazione svolta lo smentisce con chiarezza. Ma si vuole mostrare quanto questa categoria sia in evoluzione parallelamente ad una evoluzione della struttura stessa del mercato del lavoro e soprattutto delle modalità organizzative del lavoro stesso.





IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

marzo 2021

A partire da febbraio 2021 Istat ha modificato i criteri di calcolo di alcune voci della tradizionale rilevazione sulle forze di lavoro alla luce del Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio, in vigore dal 1° gennaio, “che stabilisce requisiti più dettagliati e vincolanti per le statistiche europee su persone e famiglie basate su dati a livello individuale ottenuti da indagini campionarie con l’obiettivo di migliorarne l’armonizzazione”. Sono tre in particolare gli elementi che cambiano e riguardano i criteri per definire chi è “occupato”:

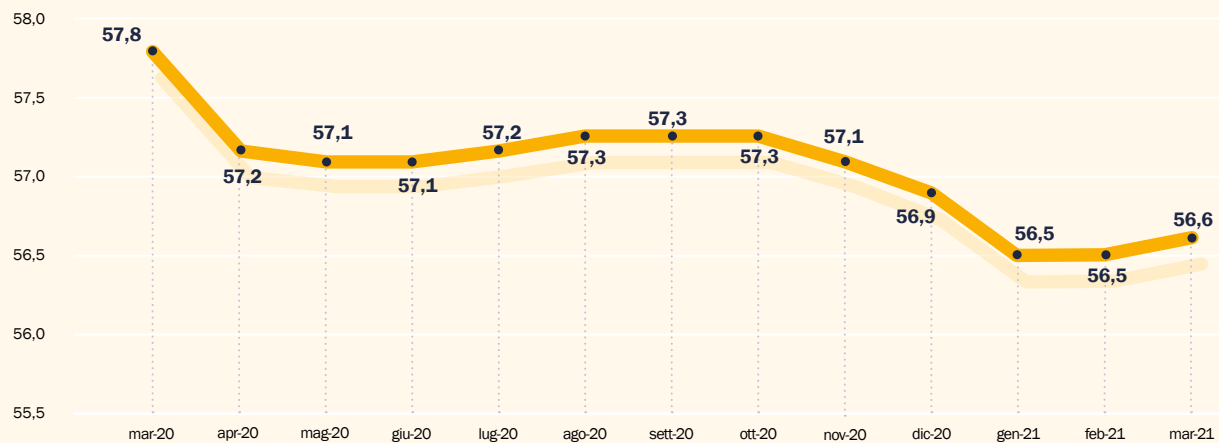
- *Non viene considerato occupato il lavoratore in cassa integrazione oltre i 3 mesi;*
- *Non viene considerato occupato il lavoratore autonomo con una assenza superiore ai 3 mesi, anche se l’attività è solo momentaneamente sospesa;*
- *Si considerano occupati i lavoratori in congedo parentale anche se assenti dal lavoro per più di tre mesi e anche se la retribuzione è inferiore al 50%.*

Questa revisione ha comportato, soprattutto in un momento storico nel quale l’incidenza della cassa integrazione di lunga durata è importante, una stima al ribasso del numero degli occupati e degli occupati permanenti in particolare.

I dati di marzo mostrano complessivamente una leggera crescita del numero di occupati in Italia e conseguentemente del tasso di occupazione che risale al 56,6 dal 56,5 di febbraio, ancora distante di oltre un punto rispetto al 57,8% del marzo del 2020. Un tasso che in ogni modo continua a collocare l’Italia al penultimo posto, seconda solo alla Grecia, per livello d’occupazione nell’Europa a 28 paesi.



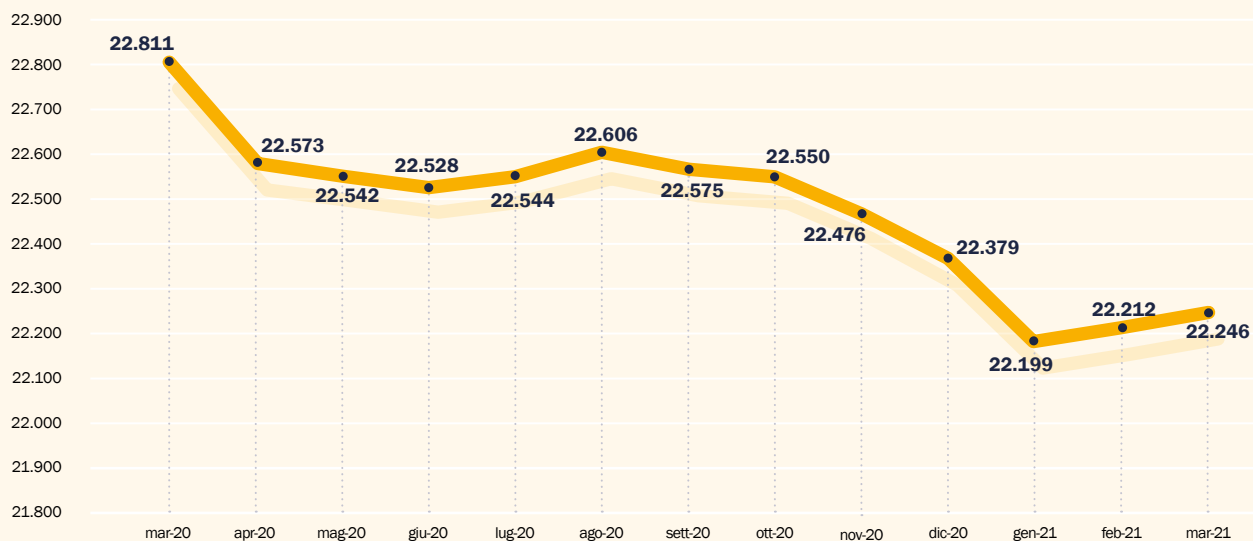
Tasso di occupazione in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



Fonte: elaborazione su dati Istat.



Occupati in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



Fonte: elaborazione su dati Istat.

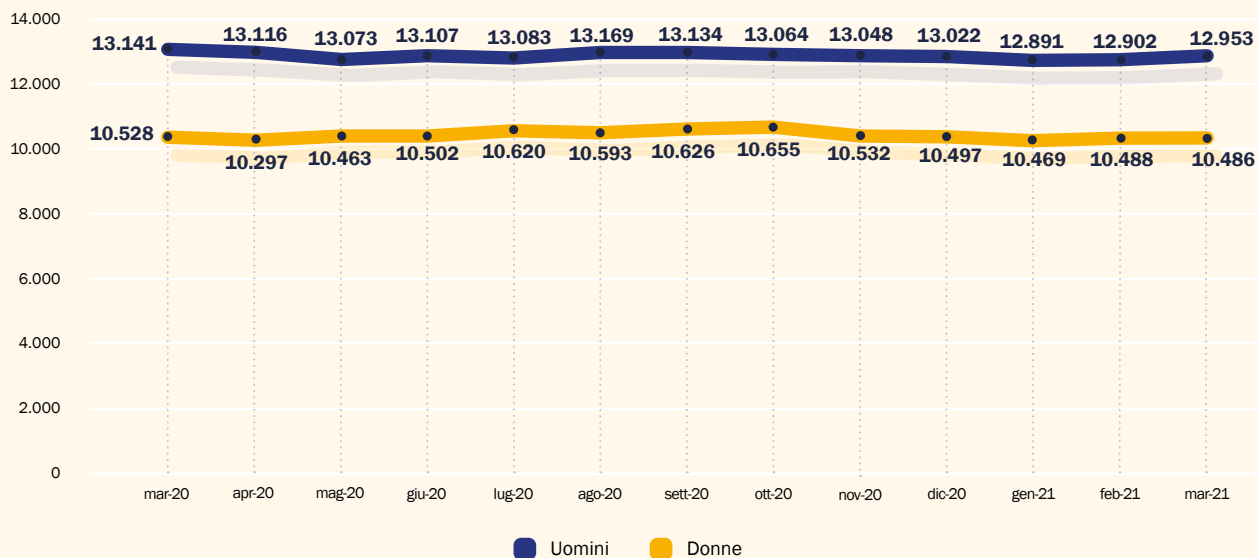


Gli occupati salgono dunque a 22,246 milioni, oltre 600 mila in meno rispetto a marzo 2020 segnando un calo di oltre 200 mila occupati nei primi tre mesi dell'anno. Una dinamica che mostra un primo trimestre ancora particolarmente fragile complici anche le misure di prevenzione che hanno visto molte regioni italiane colorate di rosso per alcune settimane.

Il dato è determinato da un forte squilibrio di genere, con gli occupati maschi che salgono

di 51 mila unità e le occupate femmine che scendono, sempre a marzo 2021, di 17 mila unità. Squilibrio che appare particolarmente marcato su base annua con una diminuzione dell'occupazione femminile di 377 mila unità, quasi il doppio rispetto al calo subito dalla componente maschile. Segno di una dinamica del mercato del lavoro che punisce, e non solo in relazione alla pandemia, la componente femminile spesso occupata nei servizi con forme contrattuali poco tutelate.

Occupati per genere in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



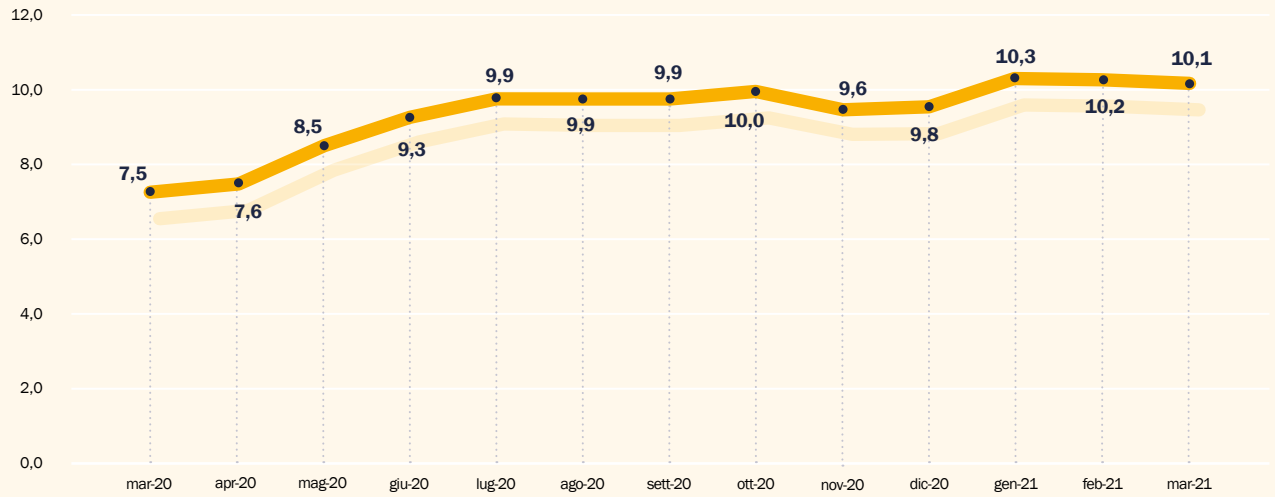
Fonte: elaborazione su dati Istat.

Il tasso di disoccupazione è sostanzialmente stabile e con esso il numero dei disoccupati. Su questo fronte però si osserva una interessante e positiva dinamica di crescita su base annua con oltre 650 mila disoccupati in più, segno di una riattivazione di una fetta di popolazione che nei primi mesi della pandemia, sia dopo aver perso il lavoro sia per scoraggiamento nella ricerca di un lavoro in una economia ferma, aveva ingrossato le file degli inattivi.





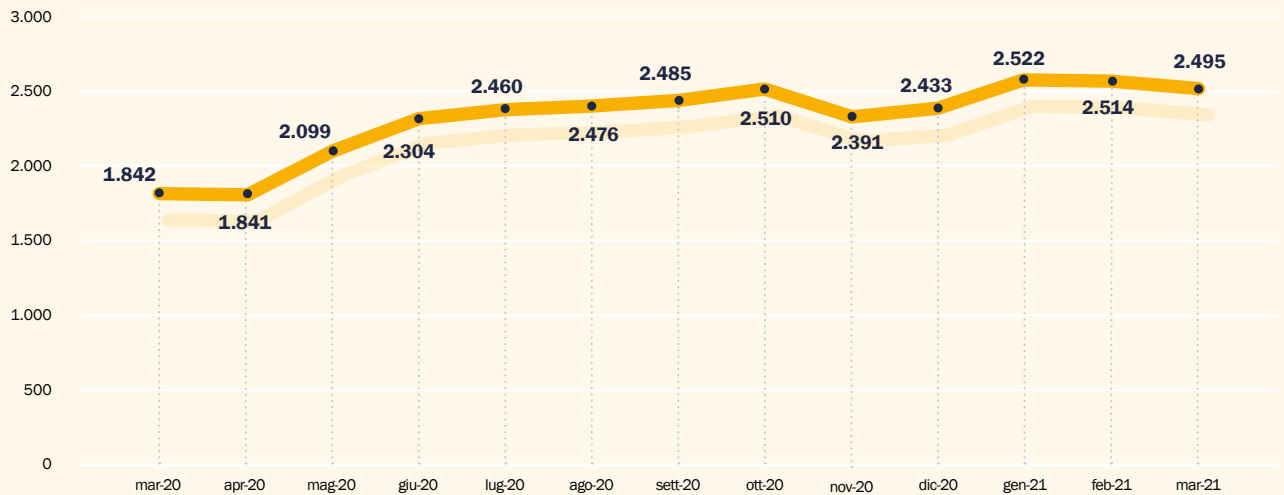
Tasso di disoccupazione in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



Fonte: elaborazione su dati Istat.



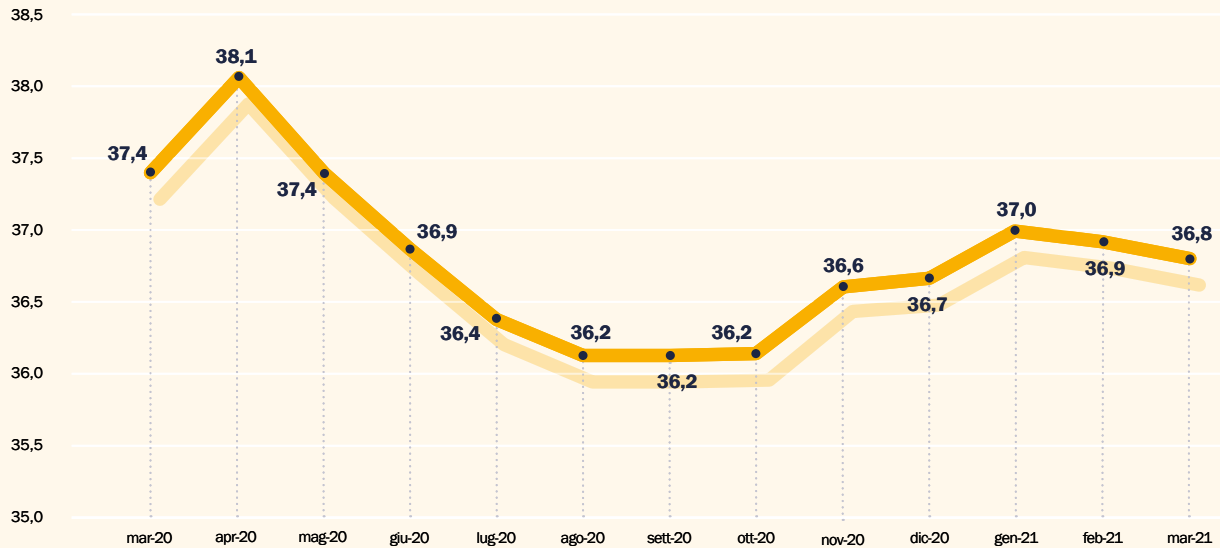
Disoccupati in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



Fonte: elaborazione su dati Istat.

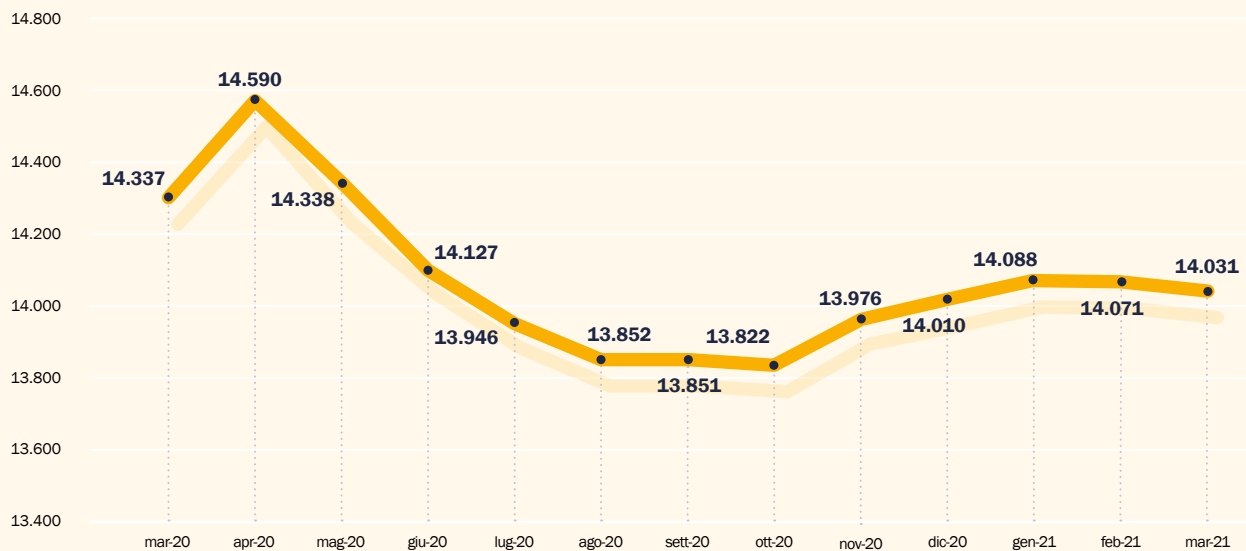
Inattivi che infatti diminuiscono di 40 mila unità in un mese ma soprattutto di 306 mila unità su base annua.

Tasso di inattività in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



Fonte: elaborazione su dati Istat.

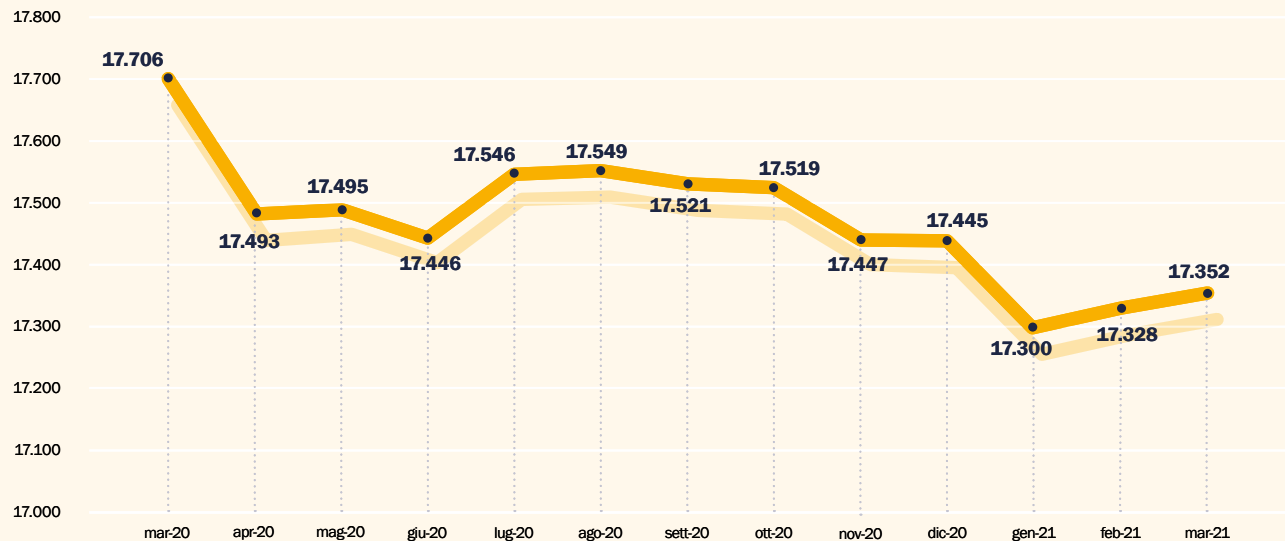
Inattivi in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



La crescita occupazionale a marzo è determinata per 25 mila unità dal lavoro dipendente che in un anno però perde 353 mila occupati di cui 146 mila nell'ultimo trimestre.



Occupati dipendenti Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



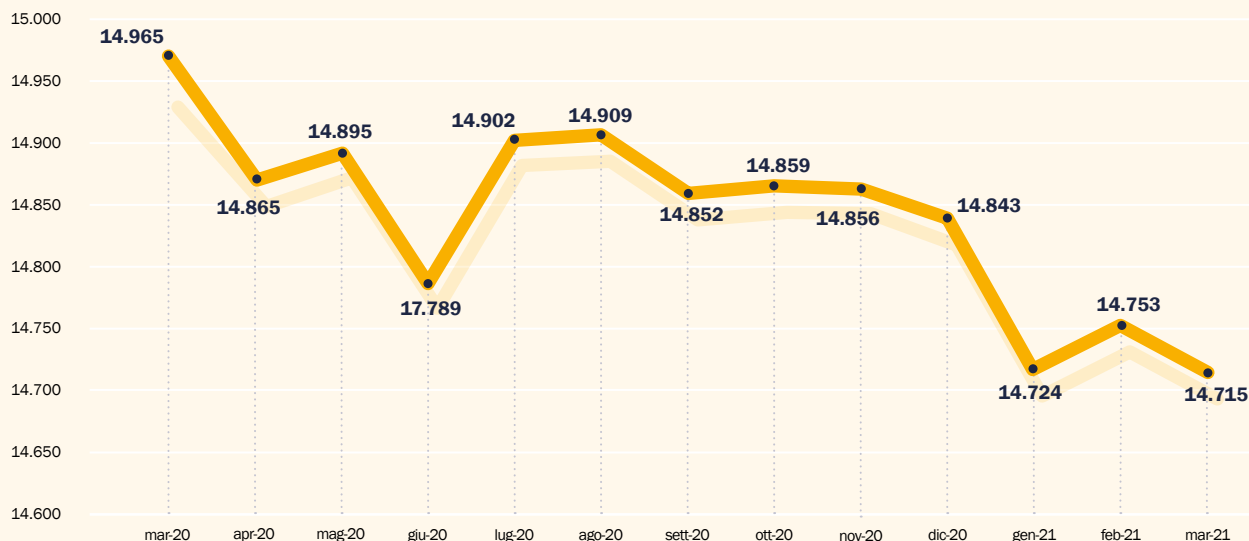
Fonte: elaborazione su dati Istat.

Tra gli occupati la crescita si colloca unicamente nel lavoro dipendente a termine che cresce di 63 mila unità mentre quello a tempo indeterminato diminuisce di 38 mila. Una dinamica che sembra suggerire una ripartenza prudente del tessuto produttivo italiano, come già avvenuto nei periodi successivi alle più recenti crisi economiche.



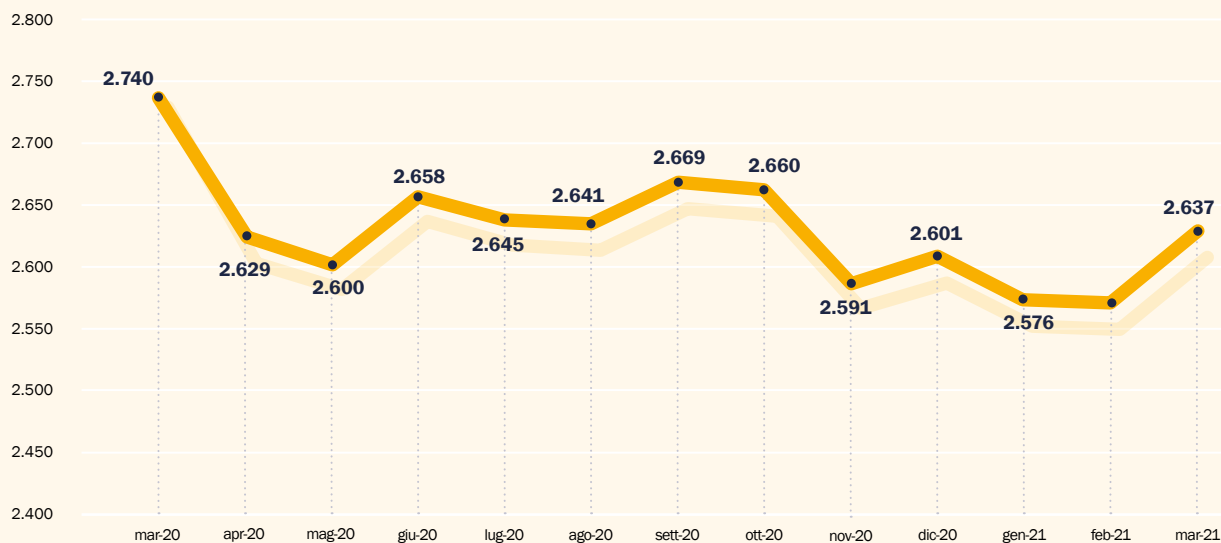
Su base annua il calo più marcato è quello dei lavoratori a tempo indeterminato con una diminuzione di 250 mila unità, dato sul quale incide la diversa modalità di computo degli occupati e la forte crescita di occupati in cassa integrazione da più di 3 mesi che da febbraio non vengono più considerati tali.

Occupati a tempo indeterminato in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



Fonte: elaborazione su dati Istat.

Occupati a termine in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



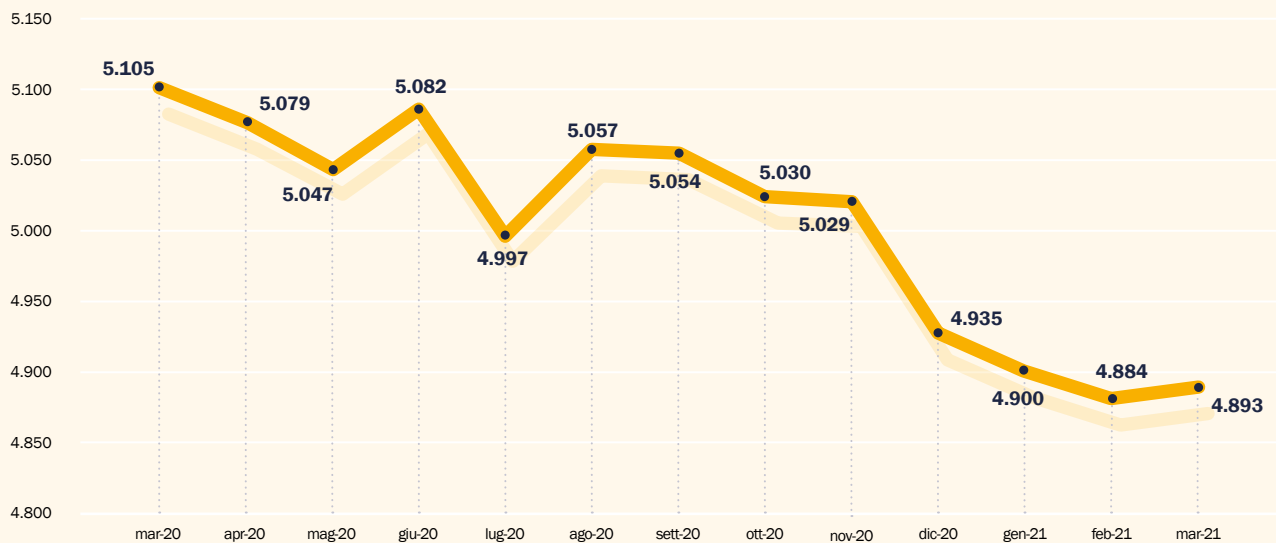
Fonte: elaborazione su dati Istat.



Torna a crescere, sebbene solo di 10 mila unità il lavoro indipendente, duramente colpito dalla crisi e non tutelato dal blocco dei licenziamenti. Su base annua la perdita è stata di 212 mila occupati di cui 108 mila nel primo trimestre. Anche in questo caso potrebbe aver inciso il nuovo computo degli occupati previsto a partire da febbraio 2021.



Occupati indipendenti Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



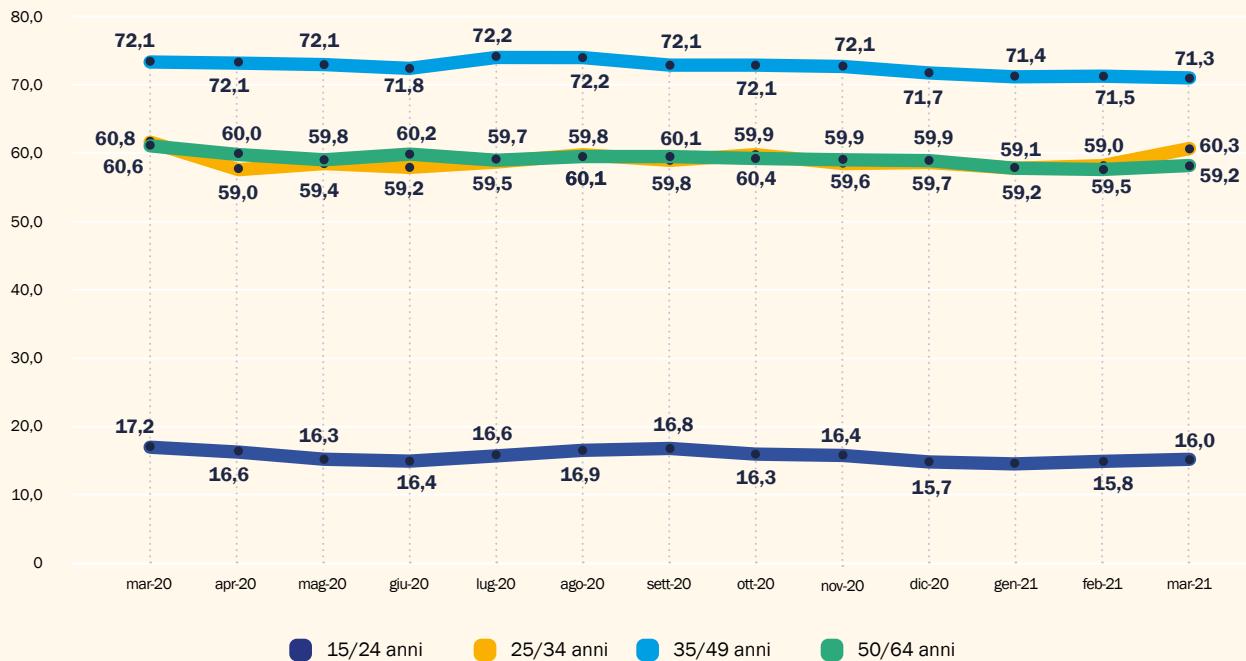
Fonte: elaborazione su dati Istat.

Uno sguardo all'andamento dell'occupazione per fascia d'età mostra la crescita positiva a marzo 2021 dell'occupazione giovanile, con il tasso medio degli under 35 che cresce più delle altre fasce d'età. Allo stesso tempo però non si possono ignorare le performance negative degli ultimi 12 mesi.





Tasso di occupazione per fasce di età in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



Fonte: elaborazione su dati Istat.

In sintesi il mese di marzo ha visto una leggera ripartenza del mercato del lavoro che ha coinvolto principalmente giovani maschi occupati con contratti a termine. Un segnale positivo che non è in grado di invertire però un trend largamente negativo che ha caratterizzato il primo trimestre dell'anno. I prossimi mesi, che coincideranno con il lento processo di normalizzazione della vita sociale ed economica, saranno cruciali per osservare se questo trend verrà stabilizzato e soprattutto se vedrà una accelerazione necessaria per il recupero del grande numero di occupati persi e, infine, se e come ridefinirà la struttura del mercato del lavoro in Italia.



CIDA

CIDA è la Confederazione che associa le Federazioni rappresentative dei dirigenti e delle alte professionalità di tutti i settori, pubblici e privati. L'impegno di CIDA è quello di valorizzare il ruolo della dirigenza al di là dei prerequisiti di professionalità

e competenza: responsabilità sociale, senso etico e trasparenza sono i valori che costituiscono i suoi tratti distintivi. La Confederazione trova indispensabile, per aumentare la competitività del sistema Paese, puntare su una dirigenza pubblica e privata impegnate in modo sinergico e lungimirante. Contaminazione, reciprocità e accettazione del peso di cambiamenti complessi, sono le sfide che CIDA si è posta.

Per CIDA il sindacalismo non si esaurisce nella contrattazione, ma è l'insieme di iniziative ed interventi che concorrono alla valorizzazione e tutela della categoria rappresentata e al suo impatto con il mondo esterno. I dirigenti presenti in ogni ambito socio-economico, pubblico e privato, uniscono competenze, responsabilità e visione, e rappresentano il livello fondamentale di governo delle organizzazioni e dei sistemi socio-economici.

Negli anni CIDA è stata un luogo di confronto e di sintesi a servizio dell'evoluzione di ruolo della dirigenza; è un soggetto di rappresentanza che esprime un'identità plurale e condivisa. L'azione di CIDA mira a rendere visibile e riconoscibile la figura del dirigente, a favorire lo sviluppo di professionalità evolute, a promuovere visioni eque e concrete, non solo all'interno delle organizzazioni, ma anche nella società.

Attraverso le sue Federazioni, aderiscono a CIDA 150mila dirigenti sia pubblici che privati. La Confederazione è presente con propri rappresentanti nel CNEL, in tutti i Comitati Regionali e Provinciali di INPS ed INAIL e nelle maggiori Commissioni e Gruppi di lavoro istituiti presso i vari Ministeri. E' inoltre socia fondatrice della CEC (Confederazione Europea dei Manager) ed esprime un proprio rappresentante nel CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo). CIDA è presente sul territorio con 20 sedi Regionali.



ADAPT
www.adapt.it

ADAPT è una associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 con l'obiettivo di svolgere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro.

Attraverso iniziative culturali, di informazione e di formazione, ADAPT è, infatti, impegnata a sostenere lo sviluppo di un sistema di relazioni industriali e un mercato del lavoro di qualità.

ADAPT promuove, inoltre, un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni e imprese, anche nell'ottica di sostenere la formazione e l'accesso al mercato del lavoro di giovani. La disseminazione dei risultati della ricerca e delle altre molteplici attività di ADAPT (progettazione, alta formazione, eventi, pubblicazioni scientifiche e divulgative) è garantita dai siti internet (www.adapt.it e www.bollettinoadapt.it), liberamente accessibili al pubblico.



LABOUR ISSUES
OSSERVATORIO CIDA



www.cida.it