

# La spinta dei servizi avanzati sulla crescita dell'occupazione 2019-2024

## Studio Banca d'Italia

A fine 2024 l'occupazione è del 4,8% superiore rispetto al 2019, in linea con l'area euro

Più richiesti i lavoratori specializzati in attività tecnologiche e professionali

### Giorgio Pogliotti

La crescita dell'occupazione tra 2019 e 2024 è stata trainata dai lavoratori più anziani, ma anche da fattori temporanei come il calo dei salari reali, una politica fiscale espansiva e lo sblocco delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni. Una spinta è arrivata anche dalla diffusione dei servizi avanzati, in linea con le tendenze di altri paesi europei, in particolare i servizi di informazione e comunicazione (Ict). Al contempo si sono ampliati i divari retributivi tra le imprese: nella maggioranza dei casi si registra un calo dei salari reali nell'ultimo decennio, ma le aziende al vertice della distribuzione dei salari hanno ulteriormente migliorato le politiche retributive.

È questo il quadro tracciato dal paper della Banca d'Italia sull'occupazione in Italia dopo la pandemia realizzato da Emanuele Ciani, Salvatore Lattanzio, Graziella Mendicino ed Eliana Viviano che richiama i Conti nazionali Eurostat che certificano nel quarto trimestre 2024 l'occupazione del 4,8% superiore rispetto alla fine del 2019, in linea con la media dell'area euro (4,9%). L'occupazione nel settore dell'informazione e comunicazione è cresciuta nell'ultimo quinquennio del 9,3% in Italia (19,3% nell'area euro), anche se rappresenta una quota ancora limitata del totale nazionale italiano (2,6% nel 2024). Anche il settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche, che coinvolge il 7% dell'occupazione italiana è cresciuto nell'ultimo quinquennio (12,4%), con un andamento simile agli altri Paesi europei. I due settori hanno contribuito per un quarto alla crescita occupazionale dell'ultimo quinquennio. La tendenza più positiva riguarda le assunzioni nelle aziende produttrici di software e servizi informatici, che hanno contribuito al 45% del saldo complessivo dei comparti tecnologici.

È aumentata la domanda di lavoratori specializzati in attività tecnologiche e professionali. Tra il 2019 e il 2023 il numero di specialisti Ict è

## Il traino delle professioni

Contributi delle professioni alla crescita dell'occupazione tra 2019 e 2023. In percentuale



Fonte: elaborazioni Banca d'Italia su microdati e su serie storiche della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat

lavoratori autonomi nell'area euro). La dinamica dell'occupazione, oltre che da fattori temporanei e dallo sviluppo dei servizi più avanzati, è stata influenzata anche dall'aumento dell'occupazione delle fasce di età più anziane, in prevalenza occupati a tempo indeterminato, che segue un trend di lungo periodo, conseguenza delle riforme pensionistiche.

Tuttavia in più della metà delle imprese i guadagni retributivi reali negli ultimi due decenni sono stati nulli o addirittura negativi, anche a causa della recente fase inflazionistica. I servizi tecnologici e professionali hanno avuto dinamiche retributive migliori. Gli andamenti retributivi sono stati più contenuti nell'indu-



**Ampliati i divari retributivi: nei servizi tecnologici e professionali le dinamiche migliori**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

stria e negativi nel commercio e nell'alloggio e ristorazione. Le aziende che utilizzano l'intelligenza artificiale offrono in media migliori condizioni salariali e assumono relativamente più addetti: a prevalere è la complementarità tra tecnologia e occupazioni a contenuto cognitivo, piuttosto che la sostituzione.

La rapida crescita dell'occupazione, unita alla riduzione della popolazione in età lavorativa (circa 700mila individui in meno tra 2019 e 2024), ha determinato nell'ultimo quinquennio un marcato aumento del grado di tensione nel mercato del lavoro, misurato dal rapporto tra il numero di posti vacanti nelle imprese e il totale dei disoccupati. A ciò ha fatto seguito un aumento delle difficoltà nel reperire personale. È molto cresciuta la quota di aziende, soprattutto nei servizi, che identificano nella scarsità di forza lavoro un limite all'espansione dell'attività economica. Nei servizi le difficoltà sono state più marcate tra quelli più tecnologici; la crescita di questo comparto potrebbe risentire della scarsa disponibilità di specialisti Ict, soprattutto tra i laureati, rispetto ad altri Paesi.

Al forte sviluppo della domanda di professioni Ict fa infatti fronte un limitato flusso di laureati in discipline affini in confronto con altri paesi come la Germania. Queste difficoltà secondo gli autori del rapporto potrebbero essere in parte attenuate dal consolidamento del lavoro da remoto, la cui diffusione è più elevata tra i professionisti Ict. Nella ricerca di personale le imprese potrebbero beneficiare di un mercato del lavoro più ampio di quello locale

## Esuberanti, italiani più fiduciosi ma poca empatia nel comunicarli

### Survey Intoo

L'80% dei manager sottovaluta il disingaggio e la produttività di chi resta

Metà delle imprese ha subito ripercussioni online e un danno reputazionale

è però vero anche che la scarsa mobilità non aiuta a crearsi un network utile in caso di cambiamento e spesso non stimola ad acquisire nuove competenze. La quasi totalità dei lavoratori intervistati non si sente pronta ad affrontare l'eventuale ricerca di un nuovo impiego, sia pensando al proprio network professionale, sia alle competenze e alle capacità necessarie per candidarsi a un altro lavoro. Inoltre una persona su sei è scoraggiata dall'idea che questa ricerca potrebbe richiedere molto tempo: un quarto

queste scelte e offrendo sostegni concreti, caratterizzati da approcci umani e in linea con i valori aziendali, che si può operare per preservare nel lungo periodo la responsabilità sociale dell'azienda, l'occupabilità delle persone dentro e fuori la propria realtà, il coinvolgimento di chi resta e l'attrattività verso l'esterno», spiega Galante.

Due le conseguenze negative in caso diverso che sono emerse dalla survey: la prima è l'effetto negativo sulla forza lavoro rimanente, tanto sul benessere che sulla motivazione:

cresciuto di più di 150mila unità in Italia (+22%: in linea con il +24% dell'area euro), contribuendo per circa un terzo all'espansione complessiva dell'occupazione. Nel 2020-23 circa il 44% delle posizioni lavorative alle dipendenze relative a specialisti Ict sono state create in settori diversi dalle attività di "informazione e comunicazione". Anche i professionisti specializzati nelle attività ingegneristiche, scientifiche, legali e nell'amministrazione aziendale, cresciuti di 80mila unità tra 2019 e 2023, hanno contribuito per un sesto all'espansione complessiva dell'occupazione. L'industria in senso stretto è cresciuta meno del resto dell'economia (2,3% nel quinquennio), contribuendo per circa un decimo all'espansione complessiva dell'occupazione. Un contributo alla crescita è arrivato anche dai servizi più tradizionali del commercio e dell'alloggio e ristorazione (0,5 punti percentuali), che rappresentano il 21% degli occupati. Il turismo ha superato i livelli occupazionali del 2019 solo nel 2023, il commercio nel 2024.

La quota di lavoro dipendente sul totale dell'occupazione è salita di 1,6 punti percentuali tra la fine del 2019 e il quarto trimestre del 2024, raggiungendo il 77,1% (ma l'Italia resta il paese con la maggiore incidenza di

### Cristina Casadei

L'incertezza del contesto macroeconomico alimenta tra i lavoratori timori di riorganizzazioni. A livello globale il 53% dei dipendenti dice di temere di essere coinvolto in un piano di esuberi entro un anno. Il dato italiano, molto più basso, pari al 37%, mostra una maggiore fiducia delle persone sia nella solidità del proprio posto di lavoro che nella resilienza della propria azienda, come anche nell'atterraggio meno traumatico garantito dagli ammortizzatori sociali e dagli strumenti di ricollocazione usati nel nostro Paese. A dirlo è una survey, "La cultura in equilibrio: gestire i licenziamenti senza perdere la fiducia", su un campione internazionale di cui fanno parte, oltre all'Italia, gli Stati Uniti, il Regno Unito, il Brasile e l'Argentina. A realizzarla è stata Intoo (la società di Gi group holding specializzata nelle transizioni di carriera e nell'outplacement) in collaborazione con Workplace Intelligence, portando due punti di vista diversi sul tema, con la scelta di intervistare 1.100 responsabili delle risorse umane e 1.100 dipendenti a tempo pieno.

Se la continuità professionale rappresenta un valore aggiunto sul piano contributivo e previdenziale, oltre che per il percorso di crescita e sviluppo,

degli italiani parla di più di un anno.

Osservando il tema dal punto di vista aziendale, Cetti Galante, ceo di Intoo, fa notare che «anche quando approcciate con le migliori intenzioni, le riduzioni del personale, le uscite volontarie, gli esuberi e i licenziamenti rappresentano momenti complessi e delicati nella vita di un'organizzazione. Bisogna considerare come la gestione dell'uscita rifletta inevitabilmente la cultura e l'immagine aziendale».

E le aziende non sembrano molto preparate. Il 58% dei manager delle risorse umane a livello internazionale, in Italia il dato è il 65%, ammette che la propria azienda non fornisce un adeguato sostegno in caso di riduzione del personale. In Italia il 64% dichiara che la propria realtà si impegna però a essere corretta nel processo di licenziamento. Non sembrano molto allineati su questa visione i diretti interessati, i lavoratori: il 60% a livello globale e il 50% in Italia ritiene che i propri dirigenti manchino di empatia durante i piani di esuberato. «È comunicando chiaramente le ragioni di

l'80% dei dipendenti su scala globale, il 78% in Italia, ritiene che le imprese tendano a sottovalutare questo impatto. Un licenziamento innesca infatti un senso di forte scoraggiamento. Dopo l'annuncio di un piano di esuberi, il 71% dei lavoratori (68% in Italia) si è detto propenso a iniziare subito a cercare un nuovo impiego, mentre il 62% (56% in Italia) ha perso fiducia nel proprio datore di lavoro. A questo si aggiunga che un intervistato su sei (il 12% in Italia) ha smesso di impegnarsi a fondo, il 44% (31% in Italia) considera compromessa la propria produttività e parla di aumento dello stress (oltre 60% in Italia, 71% a livello globale).

Una percezione che risulta molto disallineata con quella degli addetti delle risorse umane: la metà a livello internazionale, il 42% in Italia, pensa infatti che chi resta lavorerebbe più duramente di fronte all'annuncio di un piano di esuberi. La seconda conseguenza è che gli esuberati possono avere un impatto anche sul piano reputazionale. Quasi la metà delle imprese a livello globale (46% in Italia) ha subito ripercussioni online e circa un lavoratore su cinque sarebbe pronto a lamentarsi pubblicamente: una quota che tra i lavoratori della Generazione Z, molto più attiva sui social, si alza a uno su quattro.



**Un lavoratore su quattro della GenZ si dice disposto a lamentarsi pubblicamente**

© RIPRODUZIONE RISERVATA