



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"LE RETRIBUZIONI DEI GIOVANI. UN CONFRONTO EUROPEO"

RELATORE:

CH.MO PROF. BRUNELLO GIORGIO

LAUREANDO/A: BERGO ANNA

MATRICOLA N. 1137613

ANNO ACCADEMICO 2018 – 2019

INDICE

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO 1- I FATTORI CHE INFLUENZANO LA RETRIBUZIONE.....	7
1.1 FATTORI SOCIO-DEMOGRAFICI	8
1.2 FATTORI LEGATI ALL'ISTRUZIONE	8
1.3 FATTORI LAVORATIVI.....	10
CAPITOLO 2- CAUSE ECONOMICHE CHE CONDIZIONANO LE RETRIBUZIONI	13
2.1 DISINVESTIMENTO NEL CAPITALE UMANO.....	13
2.2 CRISI ECONOMICA.....	15
2.2.1 LAVORO ALL'ESTERO	18
2.3 PRODUTTIVITÀ.....	21
2.4 INVECCHIAMENTO DEMOGRAFICO.....	25
2.5 VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONI	28
CAPITOLO 3- POSSIBILI POLITICHE.....	31
3.1 ABBASSAMENTO CUNEO FISCALE.....	31
3.2 CONTRATTI DI LAVORO STABILI	34
3.3 ALTRI INCENTIVI	35
CONCLUSIONI.....	37
BIBLIOGRAFIA	38

INTRODUZIONE

Uno dei maggiori problemi che affligge i giovani europei e non solo, è indubbiamente la ricerca di un'occupazione. In Italia, per esempio, sono 1.944.000 i giovani tra 25 e 34 anni senza lavoro e sono 25,9% i giovani inattivi, a fronte di un media europea che si attesta al 15,7% e ciò fa guadagnare all'Italia il primato negativo in Europa per il più alto tasso di giovani inattivi (Istat, 2019).

La situazione del mercato del lavoro giovanile è quindi assai delicata, non solo in termini di ricerca di un'occupazione ma anche per ciò che concerne la retribuzione corrisposta alla prestazione di lavoro. Il problema delle retribuzioni ha una forte rilevanza nel contesto nazionale e sono molte le analisi e gli studi condotti per cercare di comprendere quali possano essere le cause di basse retribuzioni e come mai l'Italia abbia un gap retributivo così elevato rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea.

Il presente elaborato si propone di analizzare il problema delle retribuzioni italiane dei giovani confrontandole con quelle di alcuni paesi europei, specificatamente esaminando i dati relativi ai giovani neolaureati tra i 25-34 anni. Verranno osservate le retribuzioni reali e quindi si terrà conto sia del costo della vita in ciascun Paese, considerando il livello generale dei prezzi e la loro dinamica, sia del potere d'acquisto della moneta.

Nel primo capitolo si evidenzieranno i fattori che influenzano l'andamento delle retribuzioni, quali ad esempio quelli socio-demografici, quelli inerenti al percorso formativo svolto e quelli inerenti al lavoro stesso.

Nel secondo capitolo si cercherà di comprendere quali possano essere le cause economiche che determinano scarse retribuzioni, con specifico riguardo a quelle dei giovani. A questo fine, saranno presi in considerazione i Paesi appartenenti all'Unione Europea e vi sarà un costante confronto tra la situazione italiana e quelli degli altri Paesi. Si analizzeranno anche alcuni fenomeni specifici italiani, quali la "fuga dei cervelli" e l'invecchiamento demografico e come tali fenomeni stiano caratterizzando questo secolo.

Nel terzo capitolo, infine, verranno presentati alcuni possibili interventi e politiche volti a migliorare il livello retributivo. In particolare, verranno descritte alcune politiche adottate nel contesto italiano ed altre soluzioni che invece sono ancora in fase di elaborazione.

Il fine ultimo dell'elaborato è quello di esaminare, in modo critico e analitico, i dati inerenti alla retribuzione giovanile, per cercare di riflettere su come si possa sempre più favorire l'inserimento giovanile nel mondo del lavoro, garantendo salari equi e condizioni adeguate, anche in tempi critici come questi.

CAPITOLO 1

I FATTORI CHE INFLUENZANO LA RETRIBUZIONE

Poiché l'interesse è quello di capire l'andamento della retribuzione dei giovani laureati di età compresa tra i 25 e i 34 anni, l'analisi inizia cercando di individuare i fattori che influenzano l'andamento retributivo unendoli in alcuni gruppi. È doveroso precisare, che molti di questi fattori variano a seconda delle dinamiche, per lo più economiche, che incidono sulla vita di ciascun individuo e sono quindi variabili nel corso del tempo. Si possono quindi identificare i seguenti gruppi di fattori:

1. Il primo gruppo di fattori che assume rilevanza in ambito retributivo, si riferisce ad elementi socio-demografici. In questo insieme occorre quindi far riferimento alle caratteristiche anagrafiche di un determinato soggetto (genere, età), all'ambito geografico (residenza alla laurea) ed al contesto sociale più generale come ad esempio alla professione esercitata dai genitori ed il loro titolo di studio.
2. Un secondo gruppo riguarda le caratteristiche del percorso di formazione scolastica sia pre-universitario (tipo di diploma) che universitario. Per quanto attiene gli studi universitari si devono considerare il tipo di laurea conseguito ed i risultati ottenuti sia in termini di voto di laurea che di regolarità degli studi ed età alla laurea, i periodi di studio, i soggiorni all'estero e le esperienze lavorative durante gli studi.
3. Un altro gruppo di fattori fa riferimento ad alcuni aspetti essenziali del lavoro svolto, quali possono essere il contesto occupazionale, l'area geografica di lavoro, il settore economico e lo specifico ramo di impiego, il genere di attività lavorativa, le modalità contrattuali del lavoro svolto e la tipologia di orario di lavoro, quali ad esempio il tempo pieno o parziale.
4. Bisogna comunque considerare anche l'incidenza di un'altra variabile molto importante, ovvero l'effettiva esperienza lavorativa. Infatti, spesso il primo inserimento nel mercato del lavoro porta allo svolgimento di occupazioni non coerenti con gli studi compiuti, svolti in ambiti in cui i rapporti di lavoro sono poco stabili. In tutti questi casi la retribuzione risulta essenzialmente collegata all'effettiva esperienza maturata ed alle competenze professionali acquisite, che migliorano con il passare del tempo, magari anche a distanza di anni dal conseguimento del titolo. A questo fine, per un'analisi più completa, a seconda dei fattori presi in esame, si sono considerati i giovani neolaureati a distanza di uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo.

Osserviamo ora le singole variabili presenti nei vari gruppi e notiamo il modo in cui ciascuna di queste influenzi in maniera significativa la retribuzione.

1.1 FATTORI SOCIO-DEMOGRAFICI

Nell'analisi dei fattori socio-demografici, è importante da subito considerare i fattori di genere. Sono infatti risapute le differenze retributive che vedono avvantaggiata la componente maschile rispetto a quella femminile. A parità di altri fattori, quali ad esempio l'ambito lavorativo e la posizione lavorativa, gli uomini, ad un anno dalla laurea, percepiscono il 9% in più delle donne, precisamente 84 euro netti in più al mese.

Anche l'ubicazione del posto di lavoro influisce sui livelli retributivi; in particolare in Italia chi lavora al Nord e più precisamente nel Nord-est, percepisce il 3% in più di chi lavora al Centro ed in media 147 euro mensili netti in più di coloro che lavorano al Sud, i quali hanno retribuzioni inferiori del 10% rispetto al Nord (AlmaLaurea, 2019).

L'origine sociale ha un effetto positivo sulle retribuzioni e ciò avviene da sempre, come è stato evidenziato in molte indagini condotte nel corso degli anni. Infatti, i figli di imprenditori, liberi professionisti e dirigenti percepiscono retribuzioni mediamente più elevate rispetto ai figli di impiegati, operai e inattivi, anche se le differenze a parità di altri fattori, non sono poi così elevate.

1.2 FATTORI LEGATI ALL'ISTRUZIONE

Tra le variabili che influiscono sulle retribuzioni appartenenti al gruppo "istruzione" iniziamo a considerare quelle attinenti al percorso pre-universitario.

Secondo i "Rapporti 2019 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati" (XXI indagine) presentati da AlmaLaurea il 9 giugno 2019, dopo aver analizzato circa 630.000 laureati appartenenti a 75 atenei italiani. In particolare, 273.000 di primo e secondo livello (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) del 2017, che sono stati contattati ad un anno dal termine degli studi, 110.000 di secondo livello del 2015, contattati invece a tre anni dal conseguimento del titolo ed infine 110.000 del 2013, contattati a cinque anni dalla laurea, si ritiene che vi siano sostanziali differenze retributive a seconda del percorso di formazione che ogni individuo svolge .

Si rileva infatti, che coloro che possiedono un diploma liceale hanno retribuzioni lievemente superiori, 2%, rispetto a chi possiede un altro tipo di diploma.

Se invece si considera il gruppo disciplinare di laurea, si potranno notare consistenti differenze a seconda dell'ambito di studi: i laureati dei gruppi medico-sanitari (comprese quindi le professioni sanitarie), ingegneria, scientifico ed economico-statistico percepiscono, in media,

retribuzioni significativamente superiori (tra gli 88 e i 231 euro mensili netti) rispetto ai laureati del gruppo politico-sociale. Risultano più svantaggiati dal punto di vista retributivo i laureati dei gruppi architettura, giuridico, agraria e veterinaria, che vedono la loro retribuzione scendere tra i 71 e i 150 euro netti mensili, rispetto ai laureati del gruppo politico-sociale. È inoltre importante considerare che trascorsi cinque anni dal conseguimento del titolo, le performance accademiche incidono ancora sulle retribuzioni, che sono maggiori per chi ha completato gli studi in tempi brevi e con votazioni elevate, mentre il compenso diminuisce quanto è maggiore il ritardo alla laurea e minori sono le votazioni ottenute. È stato dimostrato infatti, che un laureato con una media pari a 30 su 30 percepisce circa 100 euro in più al mese di un laureato che invece aveva una media delle votazioni di esame di 18 su 30 (AlmaLaurea, 2019).

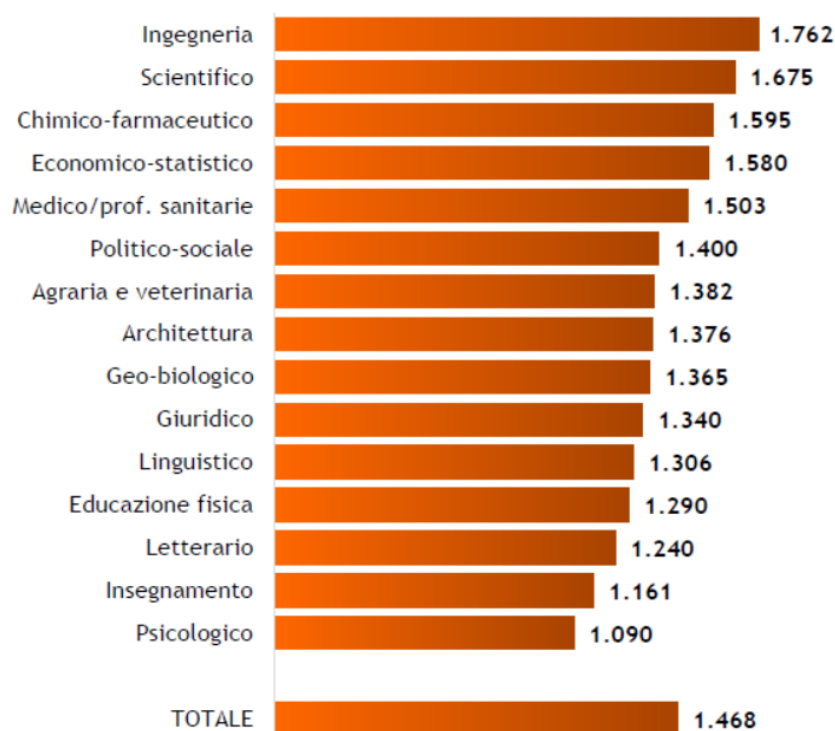


Figura 1- Retribuzione mensile netta per gruppo disciplinare.
Fonte: AlmaLaurea, 2019

Sempre secondo l'indagine di AlmaLaurea del 2019, le esperienze lavorative maturate durante gli studi universitari esercitano un effetto positivo in termini di retribuzione. Anche se si tratta di attività non coerenti con gli studi fatti, queste comportano maggiori retribuzioni e incidono con un aumento di circa il 13%, indicativamente 98 euro in più rispetto agli studenti che non hanno svolto alcuna esperienza lavorativa, a parità di altre condizioni. L'importanza di queste esperienze risulta più significativa se si tratta di attività lavorative continuative e a tempo pieno.

Anche l'incidenza di un'esperienza di studio all'estero, sia che si tratti di programmi Erasmus o di altri programmi, risulta significativa: si può infatti osservare che le persone che hanno trascorso un periodo di formazione all'estero possono recepire una retribuzione netta superiore di 29 euro mensili netti rispetto a quanti non hanno avuto questa opportunità.

1.3 FATTORI LAVORATIVI

Infine, è il lavoro stesso e la ricerca di una precisa occupazione che hanno una forte implicazione sui livelli retributivi. Vi sono infatti, a parità di altre condizioni, molti neolaureati che attribuiscono un'elevata importanza alla possibilità di carriera e ricercano occupazioni che rispondano ad aspettative retributive maggiori rispetto ad altri che non ritengono essenziale questa caratteristica. Diversamente, c'è chi attribuisce molta importanza alla stabilità contrattuale ed è verosimilmente più disposto ad accettare retribuzioni inferiori ma con la certezza di avere un lavoro sicuro.

Se si considerano nel dettaglio le varie forme di lavoro si nota come il lavoro autonomo o parasubordinato sia remunerato meno del lavoro dipendente, infatti, rispetto al lavoro autonomo effettivo, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato assicura i livelli retributivi più elevati (+21%). Ciò si può osservare anche per il lavoro non standard, in particolare per i contratti a tempo determinato, che portano ad un aumento del 14% e per i contratti formativi (+12%). Per cui, i laureati assunti con un contratto non standard (prevalentemente a tempo determinato) percepiscono 63 euro mensili netti in meno rispetto a chi invece è assunto con un contratto a tempo indeterminato. I differenziali retributivi assumono valori negativi in presenza di attività non regolamentate da alcuna forma contrattuale, quali ad esempio le attività di collaborazione occasionale. In questi casi lo svantaggio retributivo rispetto ai contratti non standard oscilla tra -397 e -205 euro mensili netti. Anche coloro che sono assunti con un contratto formativo o lavorano in modo autonomo percepiscono meno dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato, anche se in tal caso la penalizzazione è meno marcata (rispettivamente, -64 e -15 euro).

La retribuzione è essenzialmente collegata alla fascia oraria di impiego e, con il passare del tempo, ottengono un maggiore guadagno coloro che fin dall'inizio hanno intrapreso un lavoro a tempo pieno. I laureati che ricadono in questa categoria guadagnano infatti il 49% in più rispetto a chi lavora part-time, corrispondente a quasi 400 euro mensili netti. La differenza scende invece al 46% per chi ad un anno dalla laurea svolgeva un'occupazione part-time.

Fondamentali sono anche le variabili riguardanti il settore ed il ramo di attività economica che incidono in maniera significativa sulle retribuzioni dei laureati.

Nel settore pubblico infatti, è stimato un vantaggio retributivo del +8%, stimato pari a 144 euro in più rispetto al settore non profit ed a una valorizzazione economica pari a 29 euro in più rispetto al settore privato. I rami di attività economica più remunerati sono quelli del settore creditizio, dell'industria metalmeccanica e meccanica di precisione, della chimica ed energia, della sanità e dell'industria manifatturiera, che fruttano rispettivamente 184, 123, 118, 112 e 102 euro in più rispetto al ramo dei servizi sociali e personali, ricreativi e culturali. I settori minormente retribuiti sono quelli dei servizi, in particolare il settore dei trasporti, pubblicità e comunicazioni, delle consulenze, dell'informatica, della ricerca e dell'istruzione, che ricevono una penalizzazione salariale pari a 70 euro. Ecco quindi che le occupazioni legate alla ricerca e all'istruzione, poiché poco remunerate, confermano la tendenza, soprattutto nel nostro Paese, come successivamente vedremo, a disinvestire nel capitale umano, in quanto le prospettive e gli incentivi non sono così favorevoli rispetto ad altri ambiti.

Ovviamente la professione stessa ed il livello gerarchico aziendale nel quale ci si trova influenzano notevolmente la retribuzione percepita, si pensi alle professioni legate alla funzione imprenditoriale o dirigenziale o agli specialisti in scienze gestionali, giuridiche e sociali. All'opposto, le professioni tecniche ed impiegatizie corrispondono a retribuzioni inferiori, ma pur sempre superiori a quelle percepite da chi svolge professioni meno qualificate.

Al fine di analizzare i molteplici fattori che influiscono sul livello retributivo netto dei laureati, è stato implementato un modello di regressione lineare (AlmaLaurea, 2019) che tiene conto delle principali caratteristiche e variabili, finora descritte, che contraddistinguono l'andamento e il livello retributivo, come rappresentato nella figura sottostante.

	b	S. E.
Genere (donne=0)		
uomini	83,926	3,836
Punteggio degli esami	8,284	1,032
Tipi di corso (Primo livello=0)		
Magistrali biennali	55,031	5,663
Magistrali a ciclo unico	260,397	6,797
Gruppo disciplinare (Politico-sociale=0)		
Agraria e veterinaria	-70,615	13,149
Architettura	-149,972	11,120
Chimico-farmaceutico***	-5,742	11,839
Economico-statistico	88,228	8,461
Educazione fisica***	-18,190	16,824
Geo-biologico***	9,304	12,262
Giuridico	-130,316	12,980
Ingegneria	154,198	8,860
Insegnamento***	-12,949	11,865
Letterario	-49,021	10,760
Linguistico*	-24,645	10,031
Medico	231,162	9,983
Psicologico	-41,083	14,589
Scientifico	137,226	12,285
Studio all'estero (nessuna esperienza=0)		
Erasmus - altro programma U.E.	29,153	5,629
altra esperienza	56,756	7,615
Lavoro durante gli studi (nessun lavoro=0)		
lavoratore-studente	97,736	11,676
studente-lavoratore	10,610	3,657
Ripartizione geografica di lavoro (Sud=0)		
Nord	147,054	4,733
Centro	76,476	5,580
Estero	436,349	8,890
Lavoro a tempo pieno/part-time(part-time=0)		
tempo pieno	384,815	4,706
Tipologia dell'attività lavorativa (non standard=0)		
autonomo*	-15,320	6,193
tempo indeterminato	63,060	5,058
contratti formativi	-63,782	5,418
parasubordinato	-204,826	11,194
altro autonomo	-269,718	8,663
senza contratto	-396,654	10,436
Settore di attività (non profit=0)		
pubblico	143,774	10,266
privato	29,028	8,946
Ramo di attività economica (servizi sociali e personali, ricreativi e culturali=0)		
agricoltura	81,046	18,938
metalmecanica e meccanica di precisione	123,306	10,758
edilizia*	-24,902	11,828
chimica/energia	117,909	11,023
altra industria manifatturiera	102,282	10,514
commercio	58,524	8,913
credito, assicurazioni	183,950	12,052
trasporti, pubblicità, comunicazioni	69,793	10,895
consulenze varie***	5,494	9,034
informatica	86,353	11,178
altri servizi alle imprese	51,390	12,846
pubblica amministrazione, forze armate***	29,366	18,808
istruzione e ricerca	-70,380	9,434
sanità	112,090	8,494
Coordinamento formale del lavoro svolto da altre persone (no=0)		
si	60,545	5,011
Efficacia della laurea (poco/per nulla efficace=0)		
molto efficace/efficace	106,551	6,493
abbastanza efficace	67,906	6,737
Costante	225,475	29,129

Nota: R-quadrato=0,649 (R-quadrato adattato = 0,648), N=42.114

* Significatività al 5% (p<0,05) - *** Non significativo

Laddove non espressamente indicato, parametri significati all'1% (p<0,01)

Figura 2-Modello di regressione lineare per la valutazione della retribuzione mensile netta.
Fonte: AlmaLaurea, 2019

CAPITOLO 2

CAUSE ECONOMICHE CHE CONDIZIONANO LE RETRIBUZIONI

2.1 DISINVESTIMENTO NEL CAPITALE UMANO

Negli anni più recenti, in particolar modo a partire dal 2008, la Commissione Europea ha riproposto, come manovra essenziale per uscire dalla crisi, lo sviluppo del capitale umano. Un semplice indicatore di sviluppo del capitale umano può essere dato dalla percentuale di laureati nella popolazione compresa tra i 25-34 anni. La percentuale della media europea calcolata su 27 Paesi è del 36% nel primo decennio di questo secolo e la Commissione Europea si è posta l'obiettivo di raggiungere il 40% entro il 2020. Già nel 2012 Francia, Germania e Spagna hanno raggiunto la percentuale obiettivo, mentre l'Italia si trova all'ultimo posto con il 22% ed entro il 2020 mira a raggiungere una percentuale di laureati intorno al 26/27% (Oecd, 2015).

Il gap dell'istruzione universitaria dell'Italia è dovuto soprattutto alla carenza, di corsi di istruzione superiore direttamente professionalizzanti ed è poi dovuto anche alla struttura stessa del Paese. Il contesto economico italiano si basa principalmente su piccole e medie imprese a gestione familiare, che spesso sono associate ad una minore capacità di valorizzare il capitale umano, a minori performance legate all'innovazione e a minori livelli di espansione internazionale (AlmaLaurea, 2015). Tutto ciò comporta una diminuzione degli investimenti finalizzati al conseguimento di un titolo di studio a livello universitario nel nostro Paese, diversamente da quanto succede in altri paesi.

Se si considerano in modo specifico alcuni paesi si può notare che rispetto all'Italia, l'investimento in Spagna, è superiore del 71% in Germania è più del doppio e, addirittura, in Svezia è superiore del 130% (Oecd, 2015). È emblematico notare anche come, in Italia, il numero di iscrizioni all'università sia calato nel corso degli anni, dopo avere toccato il picco di 337.000 iscrizioni nell'anno accademico 2003-2004 è sceso a 271.000 nell'anno accademico 2015-2016, anche se indubbiamente si deve considerare il calo della popolazione scolastica.

Da un lato si nota una certa riluttanza da parte del nostro Paese ad effettuare investimenti volti alla promozione degli studi universitari, dall'altro la crisi economica ha via via determinato una maggiore difficoltà delle famiglie stesse a sostenere i costi crescenti per il mantenimento dei figli all'università. Infine, i giovani neolaureati percepiscono che l'offerta formativa non è indirizzata a soddisfare le esigenze del mercato del lavoro e ritengono che la spesa per gli studi non possa essere un utile investimento in termini di retribuzione ed occupazione futura.

È però evidente che un più elevato titolo di studio offre una relativa maggiore protezione nei confronti della disoccupazione. Come mostrano i dati Istat di giugno 2019 relativi alle forze di lavoro, il tasso di disoccupazione per i giovani tra i 25-34 anni è del 12,2% se in possesso di laurea, mentre il tasso sale al 15,6% nella stessa fascia di età se in possesso solo di diploma superiore.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Maschi	5.3	5.7	7.6	8.3	8.5	11.6	13.6	13.8	13.9	14.0	13.4	13.2	13.7
Femmine	8.8	9.2	10.7	12.4	12.3	15.6	18.1	18.5	18.7	18.8	18.8	18.2	18.4
Totale	6.8	7.2	9.0	10.1	10.1	13.3	15.5	15.8	15.9	16.0	15.6	15.2	15.6

*Figura 3- Tasso di disoccupazione dei giovani tra 25-34 anni in possesso di diploma.
Fonte: Istat, 2019*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Maschi	8.3	8.3	10.0	11.6	10.5	13.0	14.9	16.1	14.5	13.6	12.2	10.8	12.5
Femmine	10.3	10.1	12.6	13.6	12.2	14.0	16.8	18.7	17.4	16.5	14.7	13.3	12.1
Totale	9.5	9.4	11.6	12.8	11.5	13.6	16.0	17.7	16.2	15.3	13.7	12.3	12.2

*Figura 4- Tasso di disoccupazione dei giovani tra 25-34 anni in possesso di laurea e post-laurea.
Fonte: Istat, 2019*

Se da una parte abbiamo notato come il conseguimento di un titolo di studio accademico possa portare dei vantaggi in termini di occupazione, lo stesso può essere affermato in termini di retribuzione. In linea generale infatti, rispetto ad una laurea di primo livello, il conseguimento di una laurea magistrale a ciclo unico consente di ottenere un premio retributivo stimato pari a 260 euro mensili netti ed il possesso di una laurea magistrale biennale consente un vantaggio retributivo di 55 euro rispetto a chi non possiede alcun titolo accademico. Nello specifico, secondo il rapporto redatto da AlmaLaurea nel 2019, nel 2018 la retribuzione mensile netta dopo un anno dal conseguimento del titolo è, in media, pari a 1.169 euro (rivalutati in base agli indici Istat dei prezzi di consumo) per i laureati di primo livello ed a 1.232 euro per i laureati di secondo livello. Mentre per i laureati di primo livello, a cinque anni dal titolo la retribuzione è pari a 1.418 euro netti mensili e per i laureati di secondo livello è pari a 1.459 euro.

	Laureati di primo livello		Laureati di secondo livello	
	A un anno dal titolo	A cinque anni dal titolo	A un anno dal titolo	A cinque anni dal titolo
Tasso di occupazione (%)	72,1	88,6	69,4	85,5
Retribuzione mensile netta (medie, in euro)	1.169	1.418	1.232	1.459

Nota: per il primo livello si sono considerati solo i laureati non iscritti ad altro corso di laurea.

Figura 5- Esiti occupazionali laureati 2017, 2013 a uno e a cinque anni.

Fonte: AlmaLaurea, 2019

2.2 CRISI ECONOMICA

Il modello di regressione lineare, descritto nel capitolo 1, è in grado di attribuire un peso a ciascun aspetto che determina la retribuzione dei laureati a cinque anni dalla laurea e, a parità di altri fattori, possiamo assumere che tale modello funzioni in qualsiasi fase del ciclo economico. Il modello è quindi alla base della dinamica delle retribuzioni negli anni recenti che, sia in territorio italiano sia europeo, hanno fortemente risentito delle conseguenze della crisi economica.

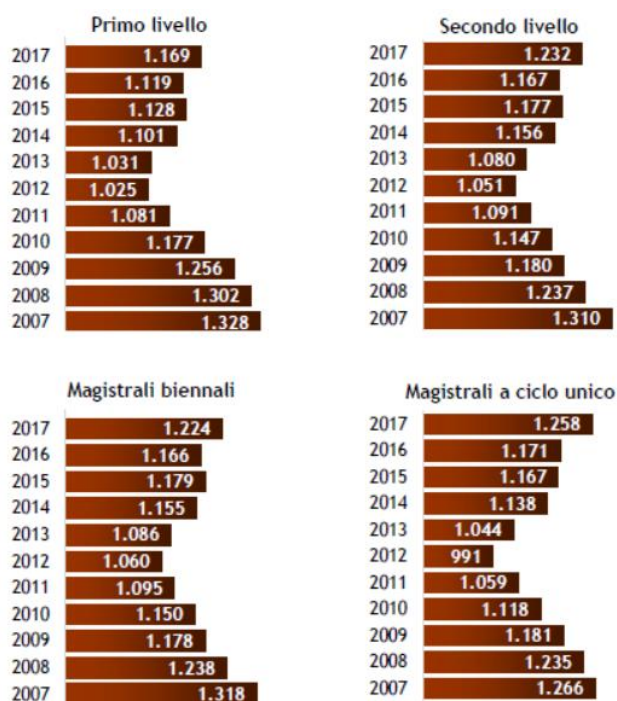
L'Italia, in modo particolare, è stata colpita duramente dagli effetti della crisi. Nell'analisi che segue, si potrà notare come, nonostante la lieve ripresa segnalata a partire dal 2013/2014, gli effetti della crisi abbiano portato ad un trend negativo delle retribuzioni, soprattutto quelle dei giovani laureati che si affacciavano per la prima volta al mondo del lavoro.

Nella figura che segue, è mostrato l'andamento delle retribuzioni reali (deflazionate con l'indice dei prezzi al consumo), tra il 2008 e il 2018, dei laureati nel 2007 e nel 2013 intervistati ed indagati a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo, secondo il rapporto redatto da AlmaLaurea nel giugno 2019, contenuto nella "XXI indagine riguardante la condizione occupazionale dei laureati".

Rispetto alla stessa indagine condotta nel 2014, le retribuzioni reali ad un anno dal conseguimento del titolo sono in aumento, in particolare del +13,4% per i laureati di primo livello e +14,1% per quelli di secondo livello. Tale miglioramento risulta particolarmente accentuato nell'ultimo anno: +4,5% per i laureati di primo livello e +5,6% per quelli di secondo livello. Tuttavia, questo aumento non è ancora in grado di colmare la significativa perdita retributiva registrata tra il 2008 e il 2014, il periodo più difficile della crisi economica che ha

colpito i neolaureati, quando vi era stato un decremento del 22,4% per il primo livello e del 17,6% per il secondo livello.

Il lavoro part-time, che nel 2018 coinvolge il 27,9% dei laureati di primo livello e il 22,9% di quelli di secondo livello, è in tendenziale diminuzione negli anni più recenti (-9,3% per i laureati di primo livello e -8,3% per quelli di secondo livello, dopo il forte aumento riscontrato negli anni di maggiore crisi economica. Il decremento di questo tipo di contratto di lavoro ha avuto un'influenza positiva sull'aumento generale delle retribuzioni.



Nota: per il primo livello si sono considerati solo i laureati non iscritti ad altro corso di laurea; i laureati di secondo livello comprendono anche i laureati del corso pre-riforma in Scienze della Formazione primaria.

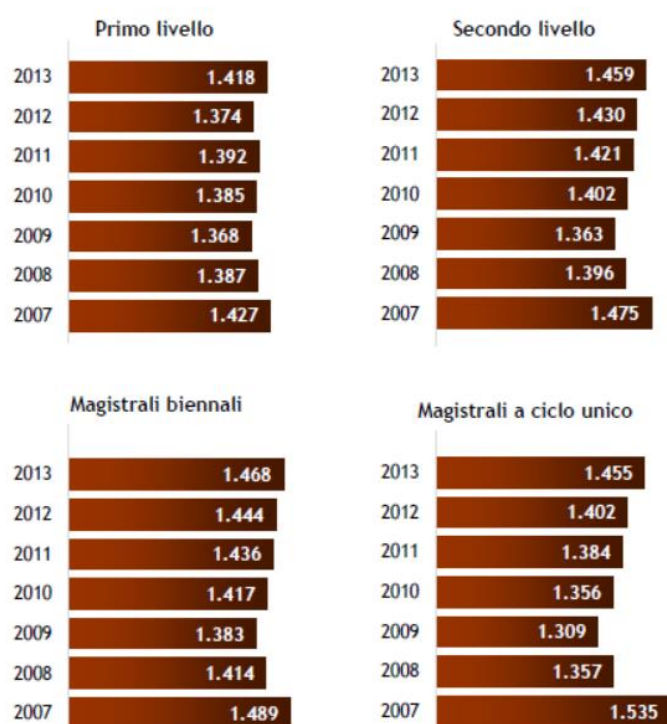
Figura 6- Laureati degli anni 2007-2017, occupati ad un anno dal conseguimento del titolo.
Fonte: AlmaLaurea, 2019

A tre anni dalla laurea la retribuzione mensile netta raggiunge i 1.331 euro per i laureati di primo livello e i 1.352 euro per i laureati di secondo livello; distinguendo ulteriormente, si tratta di 1.361 euro per i magistrali biennali e 1.327 euro per i magistrali a ciclo unico.

A cinque anni dal conseguimento del titolo la retribuzione mensile netta aumenta ulteriormente ed è pari a 1.418 euro per i laureati di primo livello e 1.459 euro per quelli di secondo livello; distinguendo ulteriormente, si tratta 1.468 euro per i magistrali biennali e 1.455 euro per i magistrali a ciclo unico. Rispetto al 2015 si rileva un aumento delle retribuzioni sia tra i laureati di primo livello (+2,4%) che tra quelli di secondo livello (+4,1%).

Sebbene l'aumento rilevato non sia ancora in grado di colmare la perdita retributiva avvenuta nel periodo 2012-2015 pari a -3,0 e -5,0%, rispettivamente, per i laureati di primo e secondo livello. Anche in tal caso, tali tendenze risentono della diversa diffusione del lavoro part-time, che nel 2018 coinvolge il 18,5% dei laureati di primo livello e il 14,0% di quelli di secondo livello, con una diminuzione, rispetto al 2015, di -2,8% per i laureati di primo livello e -2,7% per quelli di secondo livello, dopo l'aumento riscontrato negli anni 2012-2015.

Questi dati ci confermano quindi, che superati gli anni della crisi, la retribuzione dei giovani laureati si è quasi ristabilita ai livelli pre-crisi e che, il conseguimento di un titolo di studi accademico porta ad un vantaggio remunerativo costante nel tempo, con effetti che, come abbiamo visto, si possono notare a partire dal primo anno dal conseguimento della laurea.



Nota: per il primo livello si sono considerati solo i laureati non iscritti ad altro corso di laurea; i laureati di secondo livello comprendono anche i laureati del corso pre-riforma in Scienze della Formazione primaria.

Figura 7- Laureati degli anni 2007-2017, occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo.
Fonte: AlmaLaurea, 2019

Interessanti contributi hanno tuttavia dimostrato che il trend negativo delle retribuzioni reali dei giovani che entrano nel mercato del lavoro era già iniziata nei primi anni Novanta del secolo scorso. Rosolia e Torrini (2007) attribuiscono questa caduta alle riforme del mercato del lavoro, che per combattere la disoccupazione giovanile, introdussero misure di sostegno basate sulla riduzione del costo del lavoro che però portarono inevitabilmente all'aggravamento del dualismo generazionale sul mercato.

Anche per Leoni (2010), la caduta delle retribuzioni precede la crisi, ma è considerata come una conseguenza del crescente divario tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e quelle offerte da un sistema d'istruzione sempre più distaccato dal mondo del lavoro. In generale, comunque, la letteratura è concorde nell'attribuire le cause della diminuzione delle retribuzioni dei laureati alla combinazione di fattori congiunturali e strutturali generici.

Se le cose stessero in questo modo, non si capirebbe però il presunto successo dei giovani laureati italiani all'estero, un fatto che ha visto l'emigrazione dei cosiddetti "cervelli italiani" in Europa e anche in altri continenti.

Analizzeremo in seguito questa dinamica che risulta essere in continuo aumento, soprattutto dai primi anni di inizio della crisi, e che quindi può essere considerata come una diretta conseguenza della crisi del mercato del lavoro e delle retribuzioni.

2.2.1 LAVORO ALL'ESTERO

L'analisi che segue approfondisce il fenomeno del lavoro all'estero, che coinvolge un numero sempre maggiore di laureati delle università italiane. I laureati o i dottorandi si recano all'estero in cerca di prospettive migliori sia per ciò che riguarda i livelli di retribuzione, sia perché sono alla ricerca di migliori tutele, di più interessanti prospettive di ricerca e di inserimento nel mondo del lavoro.

Secondo il report del 2018 "Mobilità interna e emigrazioni internazionali della popolazione residente" redatto dall'Istat, nel 2017 sono più della metà (52,6%) i cittadini italiani che si trasferiscono all'estero e possiedono un titolo di studio medio-alto, in particolare si tratta di circa 33.000 diplomati e 28.000 laureati. Rispetto al 2016 il numero di diplomati emigrati è sostanzialmente stabile mentre quello dei laureati è aumento del 3,9%. Se però si considera un arco temporale più ampio, l'aumento è molto più consistente, infatti rispetto al 2013, gli emigrati diplomati aumentano del 32,9% e i laureati del 41,8%.

Nello specifico, gli espatriati over 25 sono 82.000 e 31.000 sono quelli rimpatriati nella stessa fascia di età, per cui il loro saldo migratorio con l'estero è negativo per oltre 51.000 unità, di cui circa 13.000 laureati (26,2%) e 19.000 diplomati (36,7%). Come è evidenziato nella figura 8, i saldi migratori cumulati dal 2013 al 2017, mostrano una perdita netta di popolazione italiana di quella fascia di età di circa 244.000 unità, di cui il 64% possiede un titolo di studio medio-alto. Per quanto riguarda i continenti di destinazione dei laureati italiani, a cinque anni dal conseguimento del titolo di secondo livello, l'85,6% degli occupati lavora in Europa; il 5,9% degli occupati lavora nel continente americano e un ulteriore 4,8% di occupati si trova in Asia.

Prendendo in considerazione il continente europeo, a cinque anni dal titolo, sono il 22,8% i giovani che hanno trovato un impiego nel Regno Unito, l'11,6% in Svizzera, l'11,4% in Germania, il 9,4% in Francia e il 6,0% in Spagna.

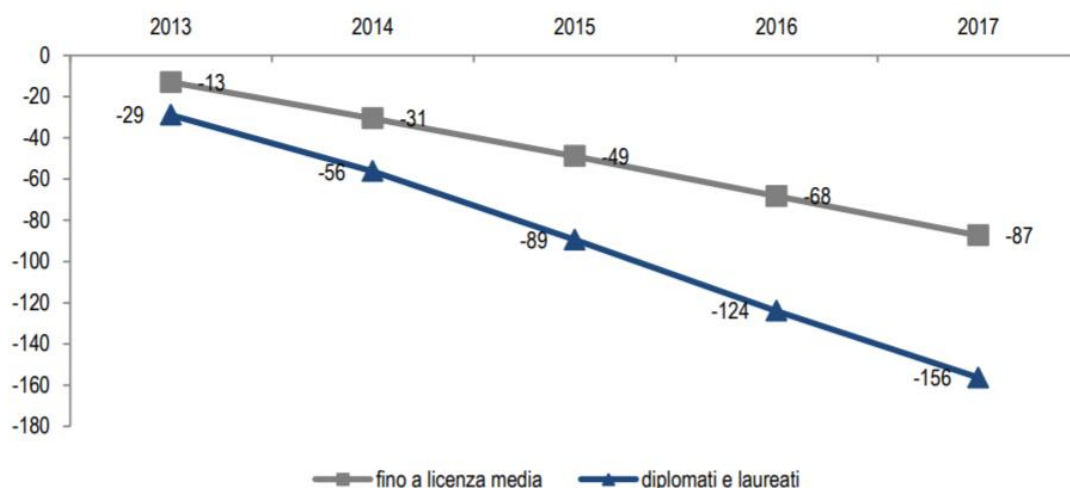


Figura 8- Saldo migratorio cumulato dei cittadini italiani over 25 anni (valori in migliaia).
Fonte: Istat, 2018

Ad un anno dalla laurea risulta occupato all'estero il 4,9% dei laureati di primo livello e il 5,1% dei laureati di secondo livello, in particolare risultano tendenzialmente più propensi a trasferirsi all'estero, per ragioni lavorative, i laureati magistrali biennali (5,6%) rispetto ai magistrali a ciclo unico (3,6%). A cinque anni dal conseguimento del titolo, il fenomeno del lavoro all'estero risulta in crescita e riguarda l'8,3% dei laureati di primo livello e il 5,7% di quelli di secondo livello: 6,3% per i laureati magistrali biennali e 4,5% per i magistrali a ciclo unico. Sulla base di quanto sopra esposto, si può dunque affermare che la quota di occupati all'estero risulta in crescita, in parte a causa delle difficoltà incontrate sul mercato del lavoro nazionale, soprattutto negli anni di maggiore crisi economica ed in parte per altri fattori che ora analizzeremo.

È doveroso precisare che i dati che seguono si riferiscono esclusivamente ai laureati di secondo livello del 2013 intervistati a cinque anni dal conseguimento del titolo (AlmaLaurea, 2019). Sono diverse le motivazioni che spingono i laureati alla ricerca di un impiego altrove, specificatamente il 40,8% dei laureati ha dichiarato di aver maturato tale scelta per mancanza di opportunità di lavoro adeguate in Italia. Un ulteriore 25,4% ha lasciato l'Italia avendo ricevuto un'offerta di lavoro più interessante e remunerativa da parte di un'azienda che ha sede all'estero. Il 10,3% ha dichiarato, invece, di essere rimasto o tornato all'estero dopo aver svolto

un'esperienza di studio (Erasmus o altri programmi, preparazione della tesi, master, ecc.) in quanto l'esperienza vissuta aveva dato esiti più che positivi. Ciò conferma che la mobilità richiama mobilità, ovvero maturare esperienze al di fuori del proprio Paese favorisce una maggiore disponibilità a spostarsi. Infine, il 9,8% si è trasferito per motivi personali o familiari, mentre il 3,4% lo ha dovuto fare su richiesta dell'azienda presso cui stava lavorando in Italia. Un ulteriore elemento che deve essere preso in considerazione per valutare quanto la scelta di trasferimento all'estero sia o meno temporanea, è relativo all'ipotesi di rientro in Italia. Complessivamente, il 33,2% degli occupati all'estero ritiene, quanto meno nell'arco dei prossimi cinque anni, di non considerare possibile il ritorno in Italia e solo il 12,9% ritiene il rientro in Italia molto probabile. Il 30,3% valuta l'ipotesi poco probabile, mentre il 13,6% non è in grado di esprimere un giudizio.

I laureati di secondo livello che maggiormente si trasferiscono all'estero provengono dai gruppi disciplinari di ingegneria (19,0%), economico-statistico (16,2%), politico-sociale (11,2%) e architettura (10,6%). È singolare il fatto che una parte consistente di questi proviene da contesti economicamente e culturalmente favoriti: risiedono e hanno studiato al Nord e spesso, già durante gli anni universitari, hanno avuto esperienze di studio al di fuori del proprio Paese.

Una specifica analisi è stata realizzata sui laureati del gruppo ingegneria, poiché è da questo gruppo che proviene il maggior numero di laureati all'estero. Dal punto di vista retributivo, all'estero percepiscono oltre 2.600 euro mensili netti, il 57,3% in più rispetto ai 1.682 euro di coloro che lavorano in Italia. Anche in termini di efficacia della laurea, questa risulta maggiore tra gli ingegneri che lavorano all'estero (il 74,0% ritiene il titolo "molto efficace o efficace") rispetto agli ingegneri occupati in Italia (62,4%).

Inoltre, coloro che decidono di spostarsi all'estero per motivi lavorativi hanno maturato, nel corso della loro carriera universitaria, performance di studio più brillanti rispetto a quanti decidono di rimanere in Italia, in particolare tra i laureati del 2013, a parità di corso di laurea, il 58,4% degli occupati all'estero ha un punteggio medio negli esami più elevato rispetto ai laureati del medesimo percorso di studio (in Italia tale quota è il 50,7% tra gli occupati).

Per ciò che invece concerne i tipi di contratti, all'estero sono più diffusi i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato (63,2% rispetto al 52,2% in Italia), ma anche i contratti non standard (26,1% rispetto al 17,9% in Italia). Mentre per quanto riguarda l'orario di lavoro, il contratto part-time all'estero riguarda il 7,0% degli occupati, mentre in Italia riguarda il 14,5% degli occupati.

Le retribuzioni medie percepite all'estero sono notevolmente superiori a quelle degli occupati in Italia: i laureati di secondo livello all'estero percepiscono, a cinque anni dal titolo, 2.266 euro mensili netti, circa il +61,0% rispetto ai 1.407 euro di coloro che sono rimasti in Italia.



Nota: si sono considerati solo i cittadini italiani.

Figura 9- Laureati di secondo livello dell'anno 2013 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo (retribuzione netta mensile).

Fonte: AlmaLaurea, 2019

2.3 PRODUTTIVITÀ

Un'altra causa da considerare come indicatore e fattore determinante per il calo delle retribuzioni, soprattutto nel nostro Paese, è la produttività o meglio la produttività stagnante. La produttività, in generale, misura l'efficienza del processo produttivo ed è data dal rapporto tra output e input. La crescita della produttività rappresenta uno degli elementi più rilevanti per spiegare la crescita del prodotto di un'impresa e, a livello aggregato, di un'industria e di un Paese ed è determinata dal progresso tecnico, dall'innovazione, ma anche dalla valorizzazione delle risorse umane, che contribuisce ad aumentare la quantità di output prodotta per ora lavorata.

In Italia, a partire dal 1995, il valore aggiunto per ora lavorata è cresciuto in media solo dello 0,4% l'anno (nel 2016 è addirittura calato) contro il +1,5% annuo della Germania e il +1,4% della Francia. Ciò è dovuto a diverse inefficienze del sistema economico nel suo complesso, come per esempio insufficienti investimenti in ricerca e tecnologia, determinati dal fatto che la struttura italiana è caratterizzata da imprese medio-piccole che spesso non hanno risorse proprie sufficienti o hanno una maggiore difficoltà ad accedere al credito bancario e non riescono quindi a farsi carico di spese ingenti, come sono quelle legate al miglioramento tecnologico (Il Sole 24 Ore, 2019).

Nelle imprese cosiddette "ritardatarie", caratterizzate cioè da un lento sviluppo tecnologico, la crescita della produttività del lavoro è stata estremamente lenta e ciò ha creato un freno maggiore alle loro capacità di aumentare le retribuzioni dei lavoratori. Nelle aziende leader, invece, la crescita della produttività del lavoro è stata molto sostenuta ed i salari dei loro lavoratori ne hanno beneficiato maggiormente. È stato poi dimostrato che anche la grandezza

stessa dell'impresa ha un impatto molto forte sull'andamento retributivo, a parità di ogni altra condizione.

Due lavoratori con le medesime caratteristiche si troveranno quindi a percepire salari diversi se assunti in imprese medio-grandi oppure piccole e questo vale sia nel settore secondario (industrie) che nel terziario (servizi). In particolare, percepiranno salari maggiori coloro i quali lavorano in imprese con un numero maggiore di addetti.

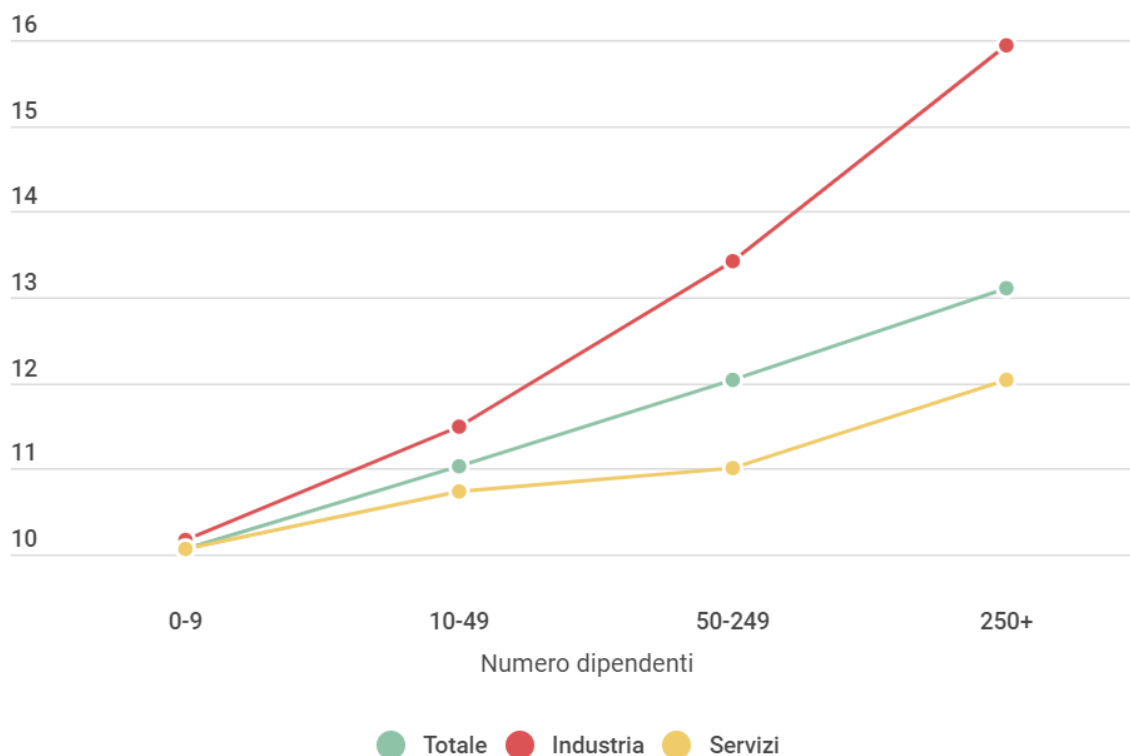


Figura 10- Retribuzione oraria mediana per numero dipendenti dell'unità produttiva.
Fonte: Istat, 2016

Come è evidenziato dalla figura 11, l'85% delle retribuzioni più alte (nono decile) sono pagate ai lavoratori più produttivi, ovvero coloro che riescono a produrre almeno 30.000 euro di valore aggiunto all'anno. Ma hanno un vantaggio competitivo in termini di salario anche i lavoratori assunti nelle imprese che operano sul mercato da più tempo e in quelle che possono contare su una maggiore intensità di relazioni, grazie anche alle esportazioni.

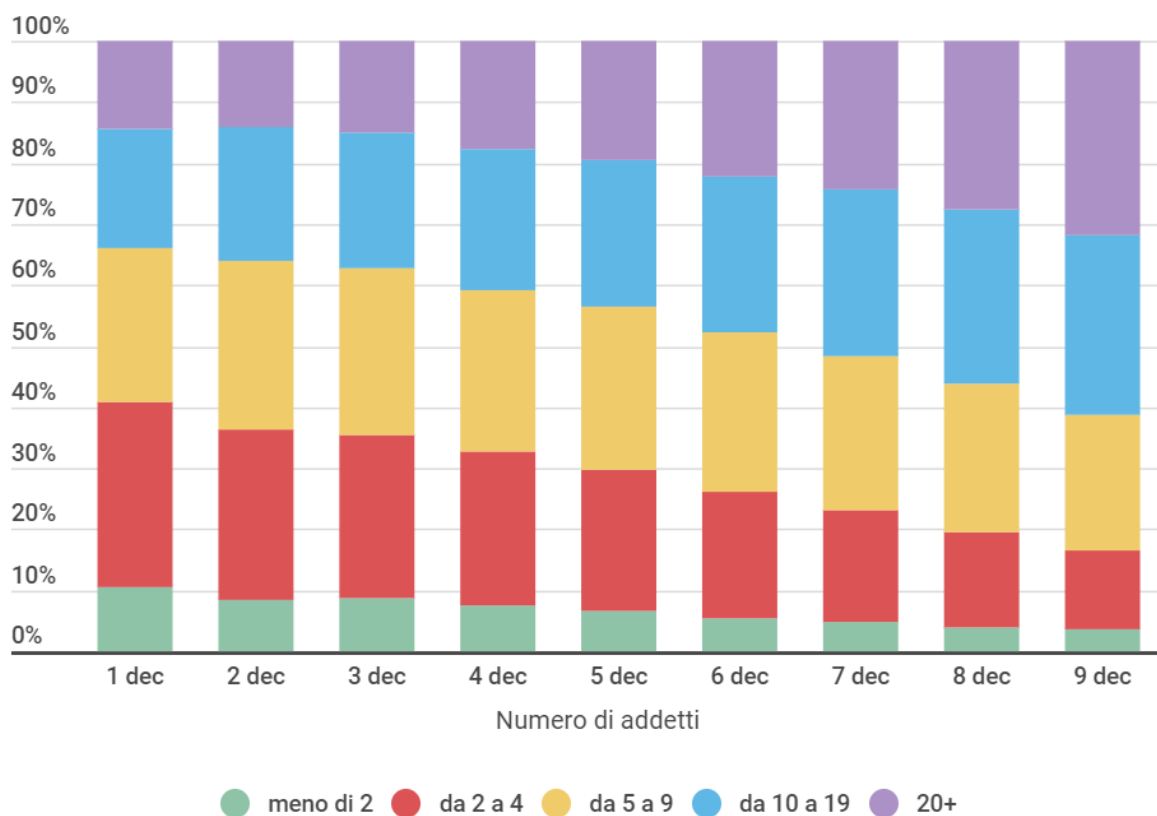


Figura 11- Retribuzione oraria per numero di addetti che operano in un'unità produttiva (in decili).
Fonte: Istat, 2014

Dopo aver dimostrato che il numero di addetti che operano in un'impresa influenza le retribuzioni, analizziamo ora in dettaglio la retribuzione correlata alla produttività dell'Italia confrontandola con quella alcuni Paesi europei.

Nella figura che segue, in primo luogo, spicca il guadagno di competitività tedesco, costruito per buona parte nello scorso decennio. In Germania, la produttività del lavoro è cresciuta del 27,3% e i salari reali medi sono aumentati del 15%. La Spagna, invece, dopo aver registrato uno shock negativo, in termini di produttività, tra il 2007 e il 2009 ma un aumento positivo dei salari reali, a partire dal 2010 ha visto un trend contrario in cui i salari reali sono diminuiti del 6,5% fino al 2014, a fronte di un aumento della produttività. Infine, nel Regno Unito, i salari medi reali crescono del 34,2% e la produttività del lavoro del 27,2%. Quindi tale confronto permette di spiegare perché, dal 1996 ad oggi, i salari reali medi in Italia siano cresciuti solo del 6,3% mentre la produttività del lavoro sia cresciuta di appena il 5,8%, a differenza dell'incremento che hanno avuto molti altri Paesi appartenenti all'Unione Europea (Ocse, 2016).

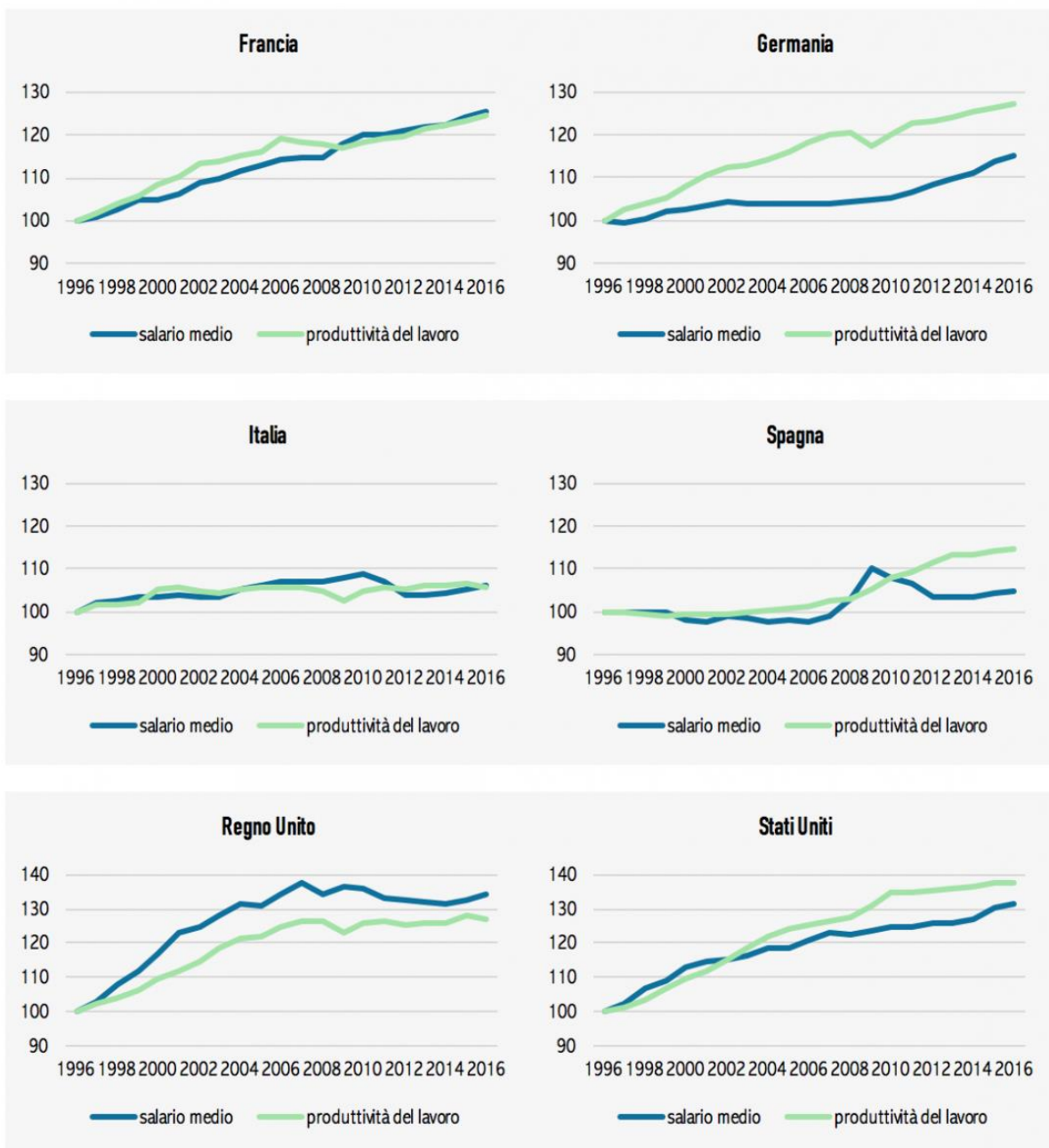


Figura 12- Produttività e salario medio (valori normalizzati a 100 nel 1996).

Fonte: Ocse, 2016

2.4 INVECCHIAMENTO DEMOGRAFICO

Un altro fattore che ha pesanti conseguenze in termini di retribuzione è l'invecchiamento demografico. Le scoperte scientifiche, il progresso tecnologico e il miglioramento delle condizioni di vita hanno contribuito, in modo determinante, all'aumento dell'aspettativa di vita. Questi elementi positivi, però, associati a bassi livelli di natalità hanno innescato un graduale processo di invecchiamento della popolazione soprattutto per quanto riguarda il contesto europeo e in particolar modo quello italiano. Tutto ciò crea uno squilibrio tra generazioni ed una crescita percentuale maggiore del peso delle coorti più anziane. Infatti, le conseguenze dirette che si verificano nel mondo del lavoro sono la riduzione della popolazione in età attiva e l'invecchiamento stesso della forza lavoro.

Secondo le statistiche fornite dalle Nazioni Unite (DeSA U.N., 2016) l'Italia, attualmente è il secondo Paese al mondo per quota di popolazione con più di 60 anni e le conseguenze economiche più gravose si avranno nei prossimi trent'anni a causa dell'invecchiamento della generazione del baby boom.

Come è evidenziato nella tabella che segue, in Italia la popolazione è cresciuta di circa 4 milioni di unità dal 1995 al 2015 e in particolare l'incremento di si è registrato maggiormente nella fascia di età over 65. Ciò ha portato la diminuzione della percentuale di persone in età lavorativa che è scesa, nel 2015, al 64,5% rispetto al 68,8% del 1995.

Consistenza e indicatore	1995	2005	2015
Popolazione totale (migliaia)	56.844	57.875	60.796
Popolazione 0-14 anni (migliaia)	8.395	8.179	8.383
Popolazione 15-64 anni (migliaia)	39.081	38.393	39.193
Popolazione 65 anni e più (migliaia)	9.369	11.299	13.219
Popolazione 0-14 anni (%)	14,8	14,1	13,8
Popolazione 15-64 anni (%)	68,8	66,3	64,5
Popolazione 65 anni e più (%)	16,5	19,5	21,7
Indice di dipendenza della popolazione	45,5	50,7	55,1
Indice di dipendenza degli anziani	24,0	29,4	33,7
Indice di vecchiaia	111,6	138,1	157,7
Indice di ricambio (pop 20-24/pop 60-64)	1,33	0,96	0,85

Figura 13-Popolazione e indici di struttura in Italia (1995, 2005, 2015).

Fonte: Istat, 2016

Altro dato che evidenzia maggiormente il problema dell'invecchiamento è che nei primi anni duemila la percentuale di giovani occupati (25-34 anni) era al di sopra del 70%, oggi si registra una diminuzione di circa il 10% e infatti sono 61,6% gli occupati (Fonte Istat 2019). Questo sia perché, come abbiamo evidenziato precedentemente, c'è una crisi generale che intacca il mondo del lavoro, sia perché il numero di persone in età lavorativa (non anziana) è diminuito a causa dell'invecchiamento della popolazione.

Tutto ciò intacca inevitabilmente anche il sistema contributivo, in Italia il reddito tende ad essere collegato all'anzianità di servizio invece che ad altri fattori e di rado varia in base alla produttività o ad altri elementi. Tuttavia, nel resto d'Europa l'andamento salariale non segue le stesse dinamiche: nel Regno Unito e in Germania, a partire da una certa età il reddito non aumenta più e talora persino diminuisce. Questo, come è stato dimostrato, favorisce il mercato del lavoro, soprattutto quello giovanile, poiché lo stipendio non varia solo in base al livello di anzianità ma a seconda del livello di capacità raggiunte. È stato riscontrato che i lavoratori che svolgono la stessa mansione da molto tempo hanno poi una difficoltà maggiore ad apprendere nozioni nuove e diverse, per cui ciò li rende meno produttivi. E, come abbiamo notato nel capitolo precedente, la scarsa produttività influenza in modo negativo i salari.

In Italia invece, si verifica il comportamento opposto: lo stipendio dei lavoratori più anziani cresce a prescindere da quanto lavorano e dalle capacità acquisite e questo comporta, come conseguenza, la riduzione degli altri salari, in particolar modo quello dei giovani. Questo andamento lo si nota chiaramente analizzando il reddito delle diverse generazioni nel corso del tempo. Secondo le indagini della Banca d'Italia, rispetto alla media italiana, il reddito delle persone con almeno 55 anni è l'unico cresciuto dal 2006. Al contrario, gli under 35 vedono un decremento retributivo continuo, in particolar modo dal 1995 ed è proprio nel 2012, che si è toccato il minimo storico. In generale gli under 30 sono retribuiti il 64% in meno dei colleghi più anziani.

Come poi ha mostrato un'analisi del Guardian, in nessuna fra le principali nazioni il rapporto fra generazioni si è sbilanciato tanto a favore dei più anziani. Il nostro è un contesto nel quale vi sono due pensionati ogni tre occupati e le nuove generazioni, che si affacciano sul mercato del lavoro, sono schiacciate dal peso del finanziamento a ripartizione al primo pilastro pensionistico e del welfare anziano. Questo peso è destinato a crescere, automaticamente e inesorabilmente, a causa del problema demografico e si aggraverà notevolmente se persisterà la stagnazione della produttività del lavoro e dei salari reali.

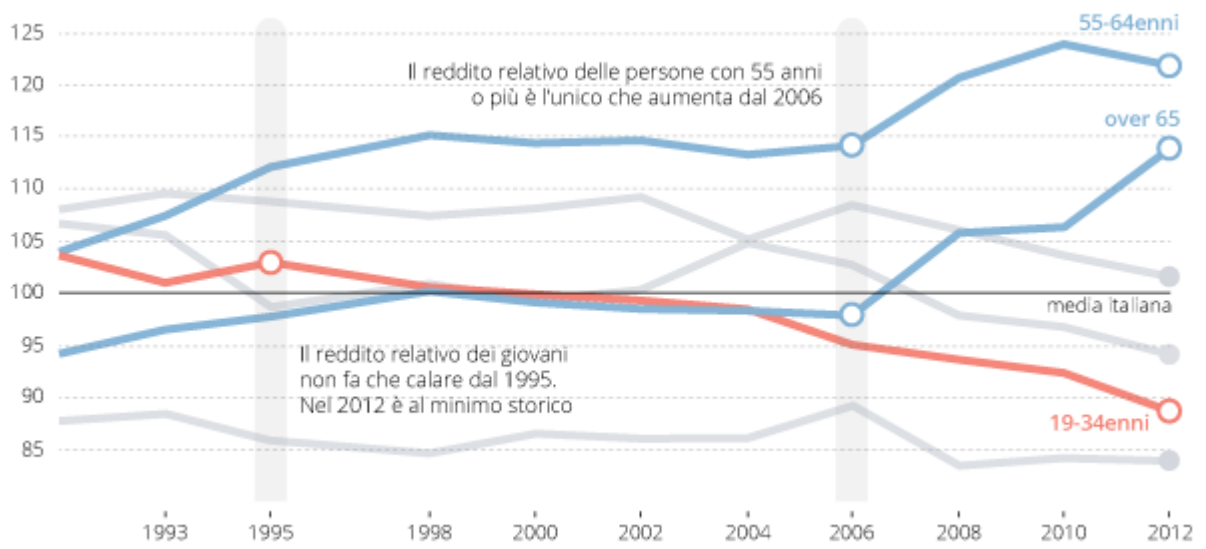


Figura 94- Reddito relativo familiare (media italiana fissata a 100 ogni anno).
Fonte: Banca d'Italia, 2014

2.5 VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONI

Ogni lavoro, in base al grado di competenze e abilità richieste, al rischio, alla posizione gerarchica in cui si trova e, come abbiamo visto, anche in base al livello di anzianità, è correlato ad una specifica retribuzione. Molti studi ed indagini hanno però rilevato, come un fattore di scarse retribuzioni, nel contesto italiano, sia da collegarsi anche alla scarsa valorizzazione che viene attribuita ad una specifica occupazione. Soprattutto nel confronto europeo, a parità di caratteristiche e di medesima posizione lavorativa, è stato evidenziato come i giovani neolaureati che si affacciano nel mondo del lavoro, abbiano differenze retributive notevoli nei confronti dei colleghi europei. Si procederà ora nel delineare e analizzare il salario dei giovani tra 25-34 anni, nel tentativo di comprendere come mai all'estero alcune professioni siano maggiormente valorizzate e quali siano i motivi per i quali ciò accade.

La Willis Towers Watson (WTW), società multinazionale leader nella gestione del rischio, nel brokeraggio assicurativo e nella consulenza aziendale, ha stilato nel febbraio del 2019 il “Global 50 Remuneration Planning Report” basandosi su dati raccolti nel 2018, in cui ha confrontato le retribuzioni di 60 paesi del mondo. Dai dati emersi in tale studio, il nostro Paese si classifica quattordicesimo su sedici Paesi in Europa occidentale (seguito solo da Spagna e Portogallo) per la retribuzione di un primo impiego da professionista e tredicesimo per i manager di livello medio-alto. Sembrano essere più remunerativi il settore bancario e quello assicurativo, con stipendi che raggiungono valori di oltre il 30% sopra la media. Secondo quanto rivela il “Global 50 Remuneration Planning Report”, il salario medio di un giovane professionista in Italia è pari a 29.902 euro lordi l'anno, mentre quello di un manager raggiunge i 72.199 euro. La situazione si aggrava se il confronto avviene sul reale potere d'acquisto dello stipendio, che tiene conto del costo della vita e delle imposte: in Italia lo stipendio base vale 21.128 euro e quello da manager 40.131 euro, superando solamente i valori del Portogallo. È la Svizzera il paese con i salari più alti d'Europa, poiché gli stipendi lordi del base e middle management corrispondono, rispettivamente, a 71.828 euro e 132.657 euro, anche se bisogna considerare che la Svizzera ha un costo della vita tra i maggiori d'Europa. Anche la Germania si colloca nella parte più alta della classifica, insieme ai paesi del Nord, mentre Francia e Regno Unito occupano gli ultimi posti per gli stipendi lordi, rispettivamente, al dodicesimo (34.484) e al tredicesimo posto (30.130) per i primi stipendi e all'undicesimo (77.250) e al decimo (79.696) per quelli dei manager. Ciò che emerge da questi dati, principalmente confrontando i risultati italiani con quelli svizzeri, è il fatto che in Svizzera un neolaureato percepisce una retribuzione lorda pari a quella di un manager italiano affermato e questo conferma che in Italia le professioni sono meno valorizzate, sia in termini di competenze che di retribuzione stessa.

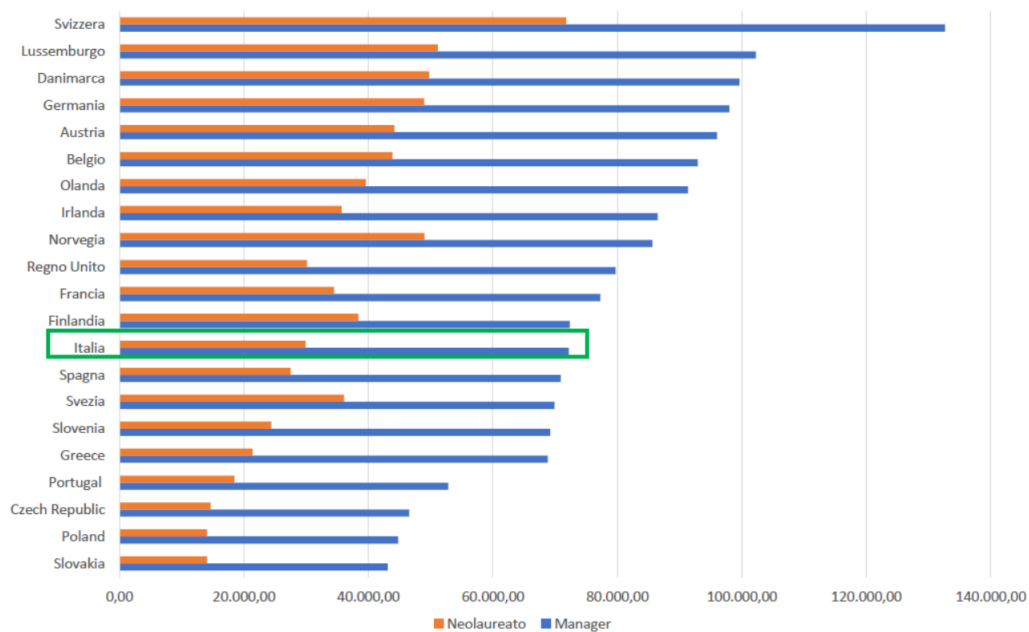


Figura 1510- Retribuzione media lorda (dati in euro).
Fonte: Willis Tower Watson, 2018

Analizzando il dato del potere d'acquisto (quantità necessaria per acquistare beni e servizi determinata anche dall'aumento o diminuzione del reddito) la situazione non migliora molto, la retribuzione media di un manager italiano raggiunge infatti valori inferiori a quelli di alcuni paesi dell'Europa orientale come Repubblica Ceca e Polonia. Ciò è dovuto all'alto livello di tassazione del nostro paese e all'alto costo della vita (in rapporto alla media dell'Europa Centro-Occidentale), facendo quindi posizionare l'Italia tra le ultime posizioni in classifica.

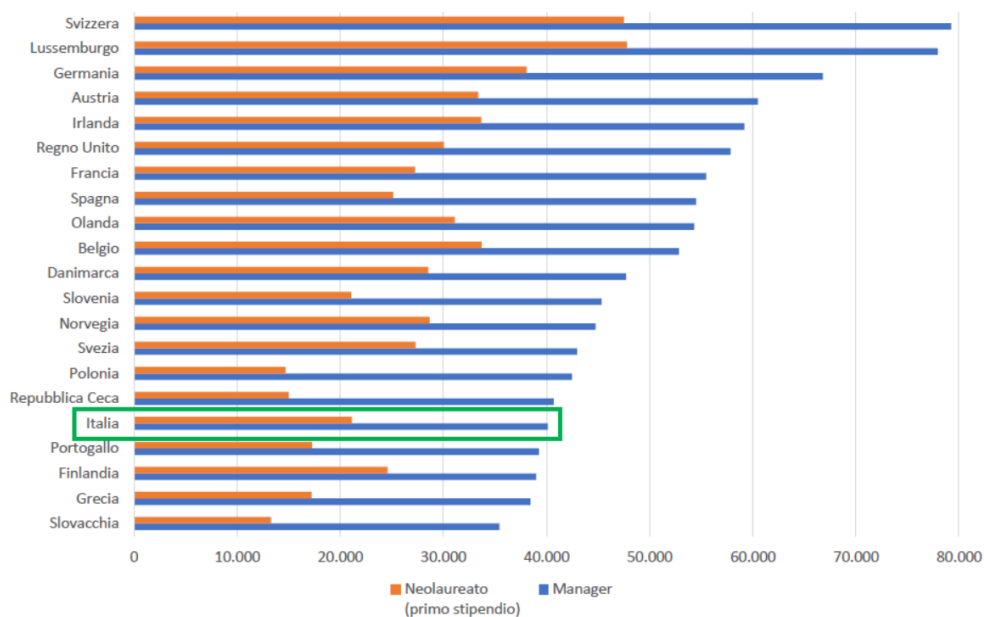


Figura 116- Potere d'acquisto medio (in euro).
Fonte: Willis Towers Watson, 2018

Esaminando più nel dettaglio la situazione italiana, a parità di condizioni, ci sono settori in cui il lavoro è più remunerato e valorizzato, come ad esempio i settori finanziari, quelli del largo consumo e farmaceutico che tendono ad offrire maggiori compensi per rimanere competitivi a livello internazionale, al contrario invece i settori delle telecomunicazioni o della grande distribuzione organizzata offrono compensi minori. Un manager del settore assicurativo guadagna circa 95.000 euro, ovvero il 50% in più di un manager del settore chimico (circa 63.000 euro). In generale, si rileva una ridotta capacità delle aziende nell'attrarre manager dall'estero attraverso la leva della retribuzione poiché, come è stato notato, in altri Paesi europei la situazione è nettamente migliore e più favorevole.

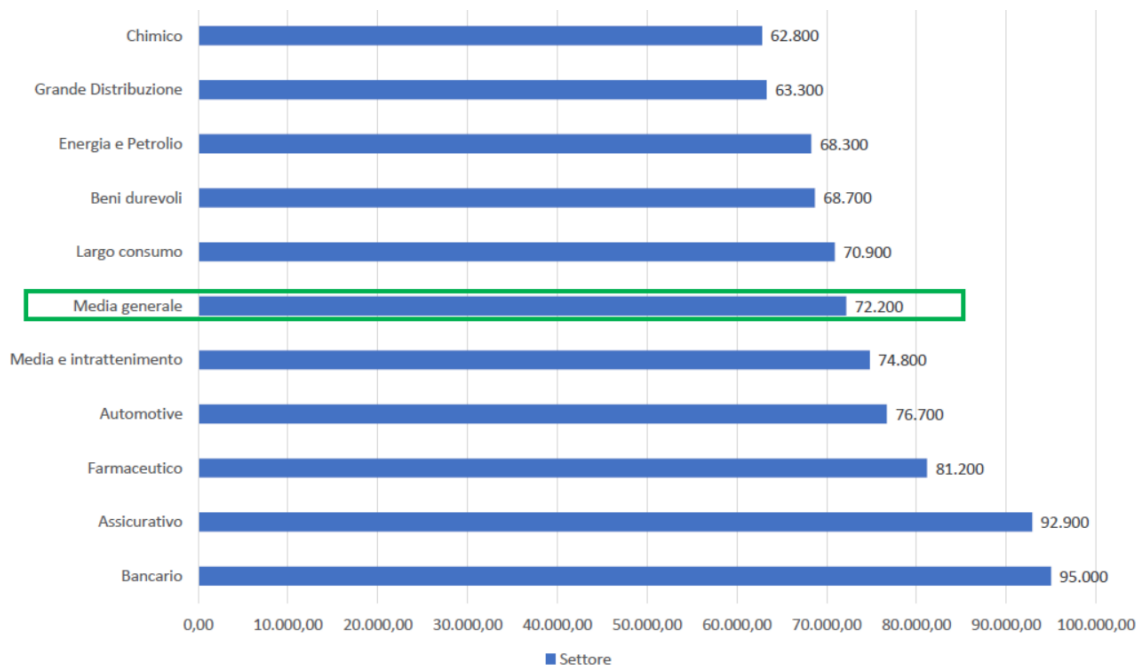


Figura 127- Retribuzione media lorda per settore di un manager italiano (in euro).
Fonte: Willis Towers Watson, 2018

CAPITOLO 3 POSSIBILI POLITICHE

A fronte del problema retributivo che coinvolge tutti i lavoratori italiani, ma soprattutto i giovani neolaureati, devono essere messe in atto possibili soluzioni per arginare o ancora meglio migliorare i salari che, da anni ormai, si trovano in una situazione di stallo e aumentano solo per effetto degli scatti di anzianità. È quindi fondamentale che da parte dello stato italiano e, più ampiamente, da parte della commissione europea, ci sia una legislazione e si approvino dei piani che favoriscano e sostengano il lavoro dei giovani, garantendo retribuzioni eque rispetto al percorso di studi svolto ed in grado quindi di valorizzare il potenziale dei propri giovani. Per fare ciò servono politiche adeguate e complesse, poiché come si è visto, la situazione manifesta diversi punti critici e, soprattutto, sono molteplici le cause che portano a scarse retribuzioni nel territorio nazionale. L'Italia ha bisogno di interventi di sostegno del capitale umano e di investimenti, anche di lungo periodo, che mirino alla sua valorizzazione garantendo in prima istanza un'istruzione adeguata ed una formazione specializzata nei diversi ambiti. Quindi è necessario che il paese sia poi in grado di accogliere e sfruttare le competenze e abilità dei giovani favorendo l'inserimento nel proprio mercato del lavoro delle risorse più qualificate, ed assicurando loro reali prospettive di crescita professionale.

A livello nazionale ed europeo, sono già diverse le politiche attuate per salvaguardare i giovani e in particolare per garantire loro un livello retributivo commisurato alla posizione che occupano ed al percorso formativo svolto, ma ci sono altre soluzioni che tuttora sono in fase valutativa e devono ancora essere approvate, come noteremo successivamente.

3.1 ABBASSAMENTO CUNEO FISCALE

In primis l'Italia si trova a dover affrontare il problema demografico, in un Paese ormai gravato da un'alta percentuale di lavoratori anziani ed una scarsa percentuale di giovani attivi, con la prospettiva, entro 25 anni, che un terzo della popolazione avrà più di 65 anni e ci saranno sei milioni di attivi in meno. Per cui la diminuzione dei tassi di fertilità e l'aumento dell'aspettativa di vita, non compensati dai flussi migratori in entrata, frenano inevitabilmente la crescita e di conseguenza l'aumento retributivo. Nel nostro Paese le nuove generazioni sono schiacciate dal peso del finanziamento del pilastro pensionistico, infatti ciascun occupato contribuisce al finanziamento per il welfare anziano di pensioni, sanità ed assistenza di lungo periodo per un ammontare di circa il 64% del Pil pro capite. Situazione complementamente diversa in

Germania, per esempio, dove il valore corrispondente per un occupato tedesco è inferiore di quasi 25 punti percentuali e raggiunge circa il 45%. In Italia, attualmente, l'aliquota contributiva (la percentuale da applicare alla retribuzione annua percepita per determinare la quota di contributi previdenziali che devono essere versati agli enti previdenziali) è circa il 33%, distribuiti tra lavoratore e datore di lavoro. Affinchè l'aliquota risulti efficace, si dovrebbe ridurre il cuneo contributivo di circa 10 punti percentuali, ripartiti in modo equivalente tra lavoratore e datore di lavoro e tale riduzione dovrebbe riguardare tutte le forme contrattuali. Questa misura lancerebbe, anche alla luce della situazione europea, un segnale forte sulla volontà del Paese di dare spazio ed opportunità ai giovani, per fare in modo che la crescita ed il miglioramento economico e sociale inizino proprio da loro.

Come si è visto, il fardello contributivo rappresenta oltre il 70% del cuneo fiscale (la somma delle imposte dirette e indirette sul reddito e dei contributi previdenziali). Il dipendente si fa carico delle imposte e di parte dei contributi previdenziali, il datore di lavoro della restante parte dei contributi previdenziali. Il calcolo viene effettuato applicando le normative fiscali e previdenziali vigenti, che sono diverse in ogni Paese. Tra i Paesi della zona euro, l'Italia si classifica in terza posizione, preceduta soltanto da Belgio e Germania; un lavoratore standard in Italia è sottoposto ad un cuneo fiscale del 47,9%, a fronte di una media OCSE del 36,1%.

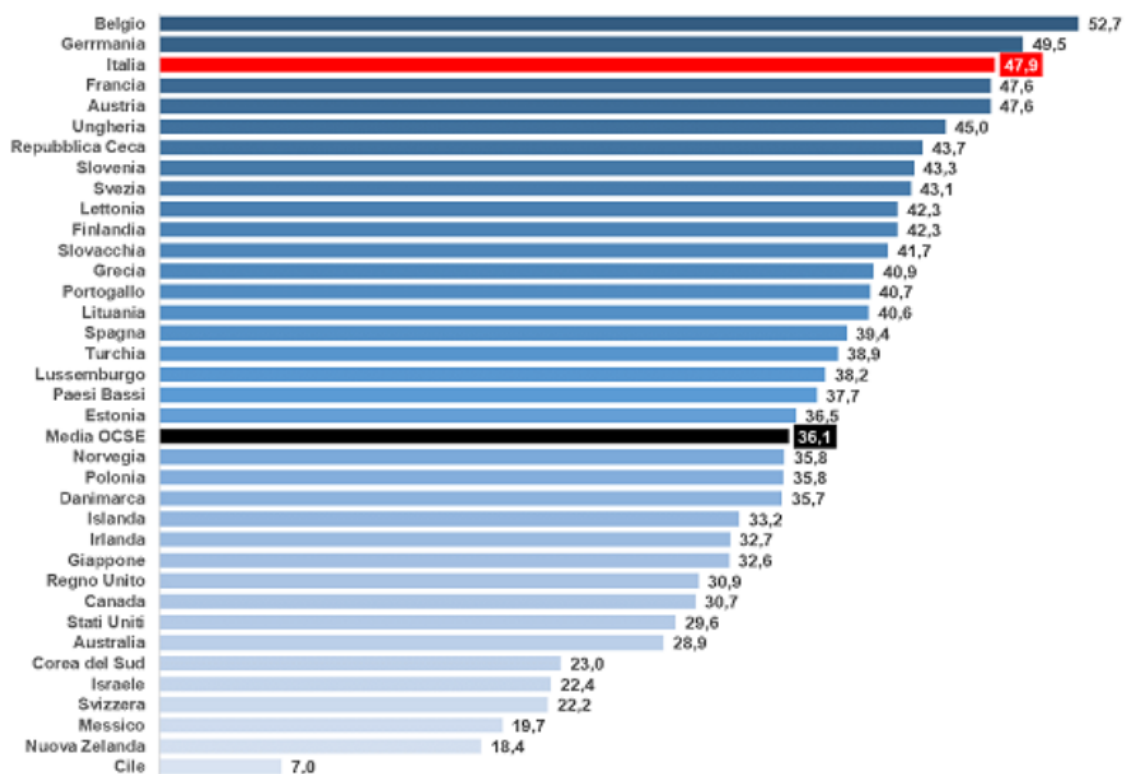


Figura 138- Graduatoria dei Paesi relativa al cuneo fiscale (in percentuale sul costo del lavoro).
Fonte: Ocse, 2018

L'abbassamento del cuneo fiscale è uno degli interventi maggiormente raccomandati dagli economisti e dagli stessi imprenditori, affinché si possa rilanciare l'occupazione e si riesca ad assicurare una certa stabilità ai rapporti di lavoro. L'impresa, infatti, sosterebbe un costo minore ed i lavoratori otterrebbero un salario più elevato, lo Stato e gli enti previdenziali incasserebbero minori imposte e contributi che però sarebbero compensati dall'allargamento della base occupazionale, ovvero vi sarebbero più lavoratori assunti. Un abbassamento del cuneo fiscale, infatti, avrebbe impatti positivi oltre che sulle retribuzioni, anche in termini di attrattività del nostro Paese soprattutto per quanto riguarda i possibili investimenti di aziende estere o il trasferimento di giovani maggiormente qualificati verso il nostro Paese.

Potremmo anche dire che il cuneo fiscale è la differenza tra quanto un lavoratore costa complessivamente ad un'azienda e quanto il lavoratore percepisce effettivamente con il salario in busta paga. Questa differenza, nel nostro Paese, risulta essere molto elevata, principalmente a causa dell'eccessivo peso della tassazione sul lavoro, in particolare il costo del lavoro comprende il 17,5% di imposte sul reddito, il 7,2% di imposte a carico del dipendente e il 24,3% di imposte a carico del datore di lavoro. Il costo del lavoro orario medio (formato dal costo delle retribuzioni e da costi non salariali, quali i contributi sociali a carico dei datori di lavoro) nella zona euro è pari a 29,80 euro, con alcune discrepanze, poiché per esempio in Norvegia il costo è di 50,20 euro e di appena 4,40 euro in Bulgaria e in Italia è di circa 27,80 euro.

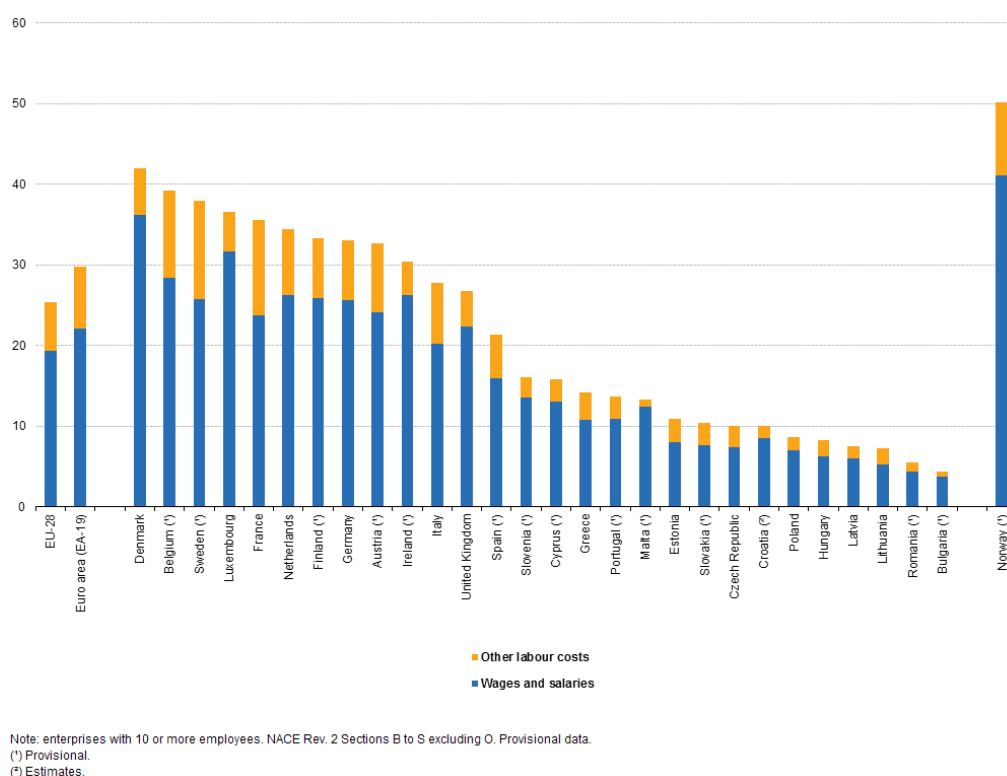


Figura 1914- Costo del lavoro orario stimato.
Fonte: Eurostat, 2016

Purtroppo il nostro Paese ha visto, negli anni recenti un abbassamento del costo di lavoro di circa lo 0,8% ed è stata l'unica eccezione, poiché mediante in Europa il costo del lavoro risulta maggiore ed è in costante aumento soprattutto nell'Europa orientale. Nel 2016 l'incidenza dei costi non salariali era del 23,9% nell'UE-28 e del 26,0 % nella zona euro. Secondo un'indagine Eurostat del 2016, l'incidenza dei costi non salariali varia notevolmente tra i diversi Stati membri dell'UE ed in particolare l'incidenza maggiore dei costi non salariali si registrava in Svezia (32,5 %), Belgio (27,5 %) e Italia (27,4 %), mentre l'incidenza più bassa si registrava a Malta (6,6 %), Lussemburgo (13,4 %), Irlanda (13,8 %) e Danimarca (13,9 %). Come si è notato, nel nostro contesto, i costi non salariali incidono abbondantemente e questo causa una diminuzione del costo del lavoro e ciò si riflette conseguentemente sull'andamento economico del paese, per cui devono essere messe in atto delle soluzioni efficaci prima che sia troppo tardi.

3.2 CONTRATTI DI LAVORO STABILI

Un altro possibile intervento per fronteggiare il problema delle retribuzioni giovanili è quello di garantire contratti di lavoro stabili.

La Legge di Stabilità 2019 ha introdotto alcuni incentivi dedicati ai giovani. Tra questi uno, dei principali è sicuramente il “Bonus occupazionale per giovani eccellenze” che mira all'assunzione dei cosiddetti “giovani eccellenti”. La normativa, articolo 1 del testo, riconosce benefici fiscali a favore dei datori di lavoro privati che, nel corso del 2019 effettuino l'assunzione di neolaureati con determinate caratteristiche. In particolare la norma prevede che i datori di lavoro, per ogni assunzione effettuata che preveda un contratto di lavoro subordinato possano ricevere uno sgravio contributivo, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 euro.

L'esonero contributivo è ammesso per le assunzioni a tempo indeterminato che riguardano tutti i laureati under 30 che sono in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e per tutti coloro (under 34) che sono in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019. Il beneficio di 8.000, nel caso di assunzioni con contratti a tempo indeterminato ma con orario di lavoro a tempo parziale, sarà riproporzionato in base dell'orario di lavoro. È importante precisare che per garantire una maggiore tutela ai giovani, il contributo prevede altri ulteriori vincoli per le aziende, come per esempio che non vi sia stato nessun licenziamento operato per giustificato motivo nei 12 mesi precedenti all'assunzione

all'interno dello stesso contesto aziendale, la regolarità contributiva ed il rispetto dei contratti collettivi nazionali, in termini economici e normativi.

Poiché questo incentivo economico è strettamente utilizzabile nel territorio italiano, per cercare di favorire anche il sud del Paese, in cui la situazione lavorativa e retributiva, è più critica, l'incentivo è cumulabile con altri incentivi di natura economica e contributiva ovviamente nel rispetto delle norme dell'Unione europea in materia di aiuti "de minimis".

3.3 ALTRI INCENTIVI

Vi sono poi ulteriori incentivi che riguardano le imprese e che hanno sempre come obiettivo quello di assumere i giovani laureati, in modo da garantire loro, oltre che un'occupazione anche un salario adeguato.

La legge di bilancio del 2018, nell'articolo 1 comma 100-107, prevede incentivi per i giovani fino a 29 anni. Il bonus "Giovani under 30", che è già operativo, prevede l'esonero del 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 € annui ed è valido per 36 mesi.

Vi sono poi altri due incentivi che però non sono ancora operativi, poiché sono in attesa del decreto del Ministero del Lavoro e della circolare INPS. Entrambi dovrebbero entrare in vigore tra il 2019 e il 2020.

Il primo è quello stabilito dal decreto Dignità (legge n.96/18) nell'articolo 1-bis, riservato ai giovani under 35, con caratteristiche quasi uguali a quelle dell'incentivo contenuto nella legge di bilancio 2018, in cui si garantisce alle aziende un esonero del 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 € annui e la validità di tale incentivo è di 36 mesi.

La legge di Bilancio 2019, nell'articolo 1 comma 247, prevede il bonus "Occupazione sud under 35" per tutti coloro che hanno un'età inferiore a 35 anni e sono privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e assunti in una tra le seguenti regioni: Sicilia, Calabria, Basilicata, Puglia, Campania, Abruzzo, Molise e Sardegna. Anche questo incentivo manca dell'approvazione e quindi non risulta essere operativo.

CONCLUSIONI

Come si è potuto vedere nello studio che è stato condotto, il fenomeno dello scarso livello delle retribuzioni è un problema largamente diffuso, che non riguarda solo l'Italia, ma si estende, anche se in forma meno marcata, oltre i confini del nostro Paese. Coloro che risentono maggiormente di questa situazione, sono i giovani neolaureati che si affacciano per la prima volta nel mondo del lavoro e che, nonostante un percorso formativo e scolastico di buon livello, devono accontentarsi di retribuzioni basse che non valorizzano le competenze acquisite e risultano inadeguate anche considerando gli investimenti formativi compiuti.

È importante che l'Italia si impegni a ridurre il gap che la separa dagli altri Paesi europei, sia in termini di allargamento e potenziamento dell'offerta formativa, sia in termini di politiche economiche e contributive volte a promuovere la crescita sociale complessiva del Paese.

È quindi fondamentale che gli investimenti riguardanti l'istruzione e la formazione, in generale, mantengano un livello di priorità elevato e siano consistenti, anche in periodi di crisi. Deve essere chiara la consapevolezza che il recupero del gap emerso rispetto ad altri paesi può avvenire dapprima migliorando la qualità della formazione dei giovani e successivamente favorendo il loro ingresso nel mondo del lavoro, garantendo una giusta retribuzione.

L'istruzione è quindi il primo passo per contribuire a creare una generazione di giovani competenti e in grado di affrontare i cambiamenti globali che sono in atto. È necessario valorizzare il capitale umano ed è importante che l'organizzazione sociale nel suo complesso offra alle generazioni più giovani, attraverso le scuole e le università, competenze specifiche, affinché riescano ad affermarsi nel mondo lavorativo.

È poi necessario garantire un'equa retribuzione ai giovani, poiché i giovani stessi non devono rimanere esclusi della vita economica e sociale del Paese. In una società connotata da un significativo e, per certi aspetti, preoccupante processo di invecchiamento, è fondamentale che siano parte attiva in tutti i processi sociali. Il loro contributo risulta decisivo nel sentiero di crescita di un Paese, ed è per questo che devono essere sostenuti, sia in termini occupazionali, sia soprattutto in termini retributivi. Come è stato esaminato nel presente elaborato, solo così si otterranno numerosi effetti positivi, in primis si alimenterà il progresso tecnologico di tutti i settori e di conseguenza anche la produttività e, a tutto ciò, susseguirà una spirale virtuosa ricca di altri effetti positivi.

In conclusione, se si vuole evitare che l'Italia rattrappisca e si possano trattenere nel nostro Paese le risorse migliori, è necessario che gli interventi relativi alla formazione, al sostegno ed alla promozione dell'occupazione ed alla sua equa retribuzione siano rivolti ai giovani.

BIBLIOGRAFIA

ALMALAUREA, 2019. *Condizione occupazionale dei laureati*, XXI indagine. Bologna, 2018.

BRUSINI CHIARA, 2019. *Reddito e stipendi, per gli under 24 buste paga poco sopra i 780 euro. Il 12,4% dei giovani che lavorano a rischio povertà*. Il Fatto Quotidiano. Disponibile su <<https://www.ilfattoquotidiano.it/2019/02/10/reddito-e-stipendi-per-gli-under-24-buste-paga-poco-sopra-i-780-euro-il-124-dei-giovani-che-lavorano-a-rischio-poverta/4954576/>>

CAMERA DEI DEPUTATI, 2019. *Incentivi per l'occupazione*. Disponibile su <https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1105454.pdf?_1555594193187>

CAMERA ROBERTO, 2019. *Incentivi all'assunzione di giovani: un percorso ad ostacoli per le imprese*. IPSOA. Disponibile su <<http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2019/01/29/incentivi-assunzione-giovani-percorso-ostacoli-imprese>>

CASALONE GIORGIA e CHECCHI DANIELE, 2017. *Paradossi italiani: pochi laureati e pochi pagati*. Lavoce.info. Disponibile su <<https://www.lavoce.info/archives/49083/paradossi-italiani-laureati-poco-pagati/>>

CHECCHI DANIELE e DE PAOLA MARIA, 2018. *Siamo un Paese che non premia l'istruzione*. Lavoce.info. Disponibile su <<https://www.lavoce.info/archives/55178/litalia-che-non-premia-abbastanza-istruzione/>>

CHIESI ANTONIO M. e GIROTTI CLAUDIA, 2016. *Le retribuzioni dei laureati e le strategie di offerta sul mercato del lavoro in tempi di crisi*. Quaderni di sociologia. Disponibile su <<https://journals.openedition.org/qds/1576>>

EUROSTAT, 2019. *Being young in Europe today*.

GIANNETTO CHIARA E LANGASTRO ALFONSO, 2018. *In busta paga non conta solo il talento*. Lavoce.info. Disponibile su <<https://www.lavoce.info/archives/56529/in-busta-paga-non-counta-solo-il-talento/>>

KAUFMAN B.E. e HOTCHKISS J.L., 2005. *Education, Training, and Earnings Differentials: The Theory of Human Capital*, in Kaufman B.E. e Hotchkiss J.L., *The economics of labor markets*. 6 edition. Fort Worth, Harcourt College Publishers

ISTAT, 2018. *Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente*.

ISTAT, 2019. *Rapporto annual 2019, la situazione del Paese*.

ISTAT, 2019. *Retribuzioni e lavoro*.

MAGNANI ALBERTO, 2017. *Ecco perché i giovani in Italia sono pagati di meno*. Il Sole 24 Ore. Disponibile su <<https://www.ilsole24ore.com/art/ecco-perche-giovani-italia-sono-pagati-meno-AEiNvARD>>

MAGNANI ALBERTO, 2018. *I giovani? Pagati 6.500 euro in meno dei coetanei europei*. Il Sole 24 Ore. Disponibile su <https://www.ilsole24ore.com/art/i-giovani-pagati-6500-euro-meno-coetanei-europei-AE2fSDfD?refresh_ce=1>

MANGANO MARIGIA, 2019. *Neolaureati e manager italiani tra i meno pagati in Europa*. Il Sole 24 Ore. Disponibile su <<https://www.ilsole24ore.com/art/neolaureati-e-manager-italiani-i-meno-pagati-europa-AB0rXXdB>>

MARATTIN LUIGI, 2017. *Perché in Italia abbiamo i salari più bassi di tutti*. Lavoce.info. Disponibile su <<https://www.lavoce.info/archives/49587/perche-in-italia-abbiamo-i-salari-piu-bassi-di-tutti/>>

OECD, 2019. *Taxing Wages 2019*. Disponibile su <https://read.oecd-ilibrary.org/taxation/taxing-wages-2019_tax_wages-2019-en#page1>

OLIVA FRANCESCO, 2019. *Cos'è il "cuneo fiscale" e perché bisogna ridurlo*. Money.it. Disponibile su <<https://www.money.it/cuneo-fiscale-cos-e-stipendio-busta-paga-costo-azienda>>

PAMMOLLI FABIO, 2019. *Giovani schiacciati dalla spesa per la previdenza: 2 pensionati ogni 3 occupati*. Il Corriere della Sera. Disponibile su <https://www.corriere.it/economia/finanza/19_giugno_20/giovani-schiacciati-spesa-la-previdenza-2-pensionati-ogni-3-occupati-24d7c340-90de-11e9-800d-4c08a8e6b4ca.shtml>

SARTOR N., SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., 2011. *Generazioni disuguali*. Bologna, il Mulino.

WILLIS TOWERS WATSON, 2018. *Le retribuzioni italiane salgono ma non abbastanza*. Disponibile su <<https://www.willistowerswatson.com/it-IT/news/2018/03/le-retribuzioni-italiane-salgono-ma-non-abbastanza>>

WILLIS TOWERS WATSON, 2019. *2019 Graduate pay trends, Europe*. Disponibile su <<https://www.willistowerswatson.com/en-GB/Insights/2019/07/2019-Graduate-pay-trends-Europe>>