

## 2 Mercato del lavoro e pandemia: le categorie più colpite



### Sintesi

---

La pandemia di Covid-19 ha colpito sistemi economici e sociali, come quello italiano, già indeboliti dagli effetti persistenti delle crisi precedenti e inseriti all'interno di un contesto globale caratterizzato da trasformazioni cruciali tra cui la diffusione di nuove tecnologie digitali, l'automazione dei processi produttivi e la crescente rilevanza assunta dalle piattaforme digitali, la progressiva frammentazione delle catene del valore e dell'organizzazione del lavoro su scala globale, e il processo di cambiamento strutturale, inteso come progressiva riduzione della quota di occupati nella manifattura a favore del settore dei servizi (cosiddetta terziarizzazione).

Da questo punto di vista, lo shock pandemico potrebbe rappresentare un momento di discontinuità di natura ancipite: acceleratore di alcuni dei processi trasformativi in corso, come ad esempio la digitalizzazione o il ricorso a forme di lavoro agile e al contempo deceleratore o quanto meno elemento di discontinuità rispetto ad

altrettanti processi, come ad esempio la crescente globalizzazione e la dislocazione dei processi produttivi o dei flussi commerciali e lavorativi, di fatto impediti od ostacolati dalle misure di contenimento e dalla diffusione del virus. In termini complessivi, e con particolare riferimento al caso italiano, gli effetti della pandemia stanno comportando e comporteranno notevoli cambiamenti all'interno del tessuto economico-produttivo e sulla struttura e la dinamica del mercato del lavoro, sia sul lato della domanda che sul lato dell'offerta.

Risulta dunque cruciale andare a studiare la possibile interazione tra i macro-trend e le trasformazioni pregresse e lo shock pandemico, in modo da fornire una lente interpretativa degli effetti che la crisi pandemica sta esercitando sul mercato del lavoro italiano e sui potenziali impatti differenziati che può provocare sulle categorie maggiormente a rischio, tra cui giovani, over 50, donne, individui con disabilità e immigrati.

### 2.1 Shock pandemico e mercato del lavoro in Italia: alcune considerazioni generali

La pandemia di Covid-19 è andata ad amplificare gli effetti persistenti delle crisi che hanno colpito nell'ultimo decennio i sistemi economici e sociali delle economie avanzate, all'interno di un contesto globale caratterizzato da radicali processi trasformativi. Da questo punto di vista, lo shock pandemico potrebbe comportare un'accelerazione di alcuni dei trend osservati precedentemente alla diffusione del virus, come ad esempio il processo di digitalizzazione, e al contempo decelerarne o riorientarne degli altri, come ad



esempio il processo di globalizzazione e la dislocazione dei processi produttivi o dei flussi commerciali e lavorativi, di fatto impediti od ostacolati dalle misure di contenimento e dalla diffusione del virus (Seric e Winkler 2020). In termini complessivi, i diversi effetti della pandemia potrebbero comportare notevoli trasformazioni in termini di tessuto economico-produttivo e di struttura e dinamica del mercato del lavoro, sia sul lato della domanda che sul lato dell'offerta.

Ciò premesso, sebbene possa rappresentare di per sé uno shock simmetrico, la diffusione del virus è andata a colpire in modo profondamente differenziato gli individui, le classi sociali e i settori economici a seconda di condizioni eterogenee di partenza. Dunque, è probabile che, in assenza di interventi di policy decisivi, le disuguaglianze socio-economiche preesistenti alla diffusione del virus (Dosi *et al.* 2020), relative a diverse dimensioni, tra cui la distribuzione dei redditi e della ricchezza, le condizioni lavorative, reddituali e contrattuali, le disparità di genere, o le condizioni abitative e di accesso a servizi fondamentali (quali la sanità o l'istruzione), così come le eterogeneità settoriali e a livello di impresa che caratterizzano il tessuto produttivo italiano, vengano amplificate a seguito della crisi pandemica (Gallo e Raitano 2020; Carta e De Philippis 2021).

Le politiche di contenimento della diffusione del virus, principalmente il lockdown generalizzato – durante la prima ondata epidemica – e le successive misure di distanziamento sociale, hanno avuto dunque un impatto fortemente disuguale sul mercato del lavoro e su determinate categorie di lavoratori a seconda del genere, delle condizioni lavorative, reddituali e contrattuali e della possibilità di svolgere la propria attività in modalità remota (smart working), sottolineando una persistente disparità nell'accesso ai servizi di rete ad alta velocità o a dispositivi ICT indispensabili per le attività lavorative da remoto (*digital divide*) (OECD 2019a).

A tal proposito, si è evidenziato come la possibilità di svolgere attività lavorative in modalità remota riguardi in Italia solo il 30% della popolazione lavorativa e, in particolare, le categorie professionali caratterizzate da livelli reddituali più elevati (manager, tecnici professionisti e accademici) e contratti di lavoro a tempo indeterminato (Cetrulo *et al.* 2020).

Inoltre, sebbene sia stata rilevata una relazione positiva tra l'attitudine allo smart working (ASW) e la distribuzione del reddito da lavoro – con un vantaggio salariale del 10% registrato in media per i lavoratori con un'elevata ASW rispetto ai lavoratori con una bassa ASW – il vantaggio in termini reddituali riguarda soprattutto i lavoratori appartenenti alle fasce di reddito più alte, i lavoratori di sesso maschile, con età compresa tra i 51 e i 64 e residenti in aree nelle province più colpite dal Covid-19 (Bonacini *et al.* 2020).

Pandemia,  
benzina sul  
fuoco per le  
disuguaglianze

Smart working,  
c'è chi può e chi  
non può

Le misure di lockdown e di distanziamento sociale hanno inoltre comportato una elevata eterogeneità tra le diverse categorie di lavoratori in termini di esposizione a diversi tipi di rischio, tra cui il rischio di contagio e il rischio di disoccupazione, con una maggiore esposizione per i lavoratori con contratti a tempo determinato o atipici.

Lavoro atipico, maggiori i rischi di contagio e disoccupazione

Per quanto riguarda il rischio di esposizione al contagio, alcune analisi empiriche evidenziano come i lavoratori maggiormente esposti durante il lockdown siano stati quelli operanti in prossimità con altri individui – come ad esempio i lavoratori dei settori dei servizi e del commercio al dettaglio – o a contatto con casi di infezione o malattia (Barbieri *et al.* 2020).

Con riferimento al tessuto produttivo italiano, altri studi hanno recentemente proposto un modello dinamico Input-Output per stimare l'impatto economico del lockdown – sia della versione generalizzata di marzo 2020, che delle chiusure implementate durante la seconda ondata epidemica - per filiera, settore produttivo e area geografica del Paese, sia in termini di attività economica, che di rischio di esposizione al contagio per i lavoratori (Reissl *et al.* 2021). Lo studio mostra come le aree geografiche caratterizzate da una maggiore esposizione al virus da parte dei lavoratori siano il Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna e Toscana a causa della prevalenza di mansioni legate a settori manifatturieri e, dunque, non trasferibili in modalità remota.

Per quanto riguarda l'impatto in termini occupazionali delle misure di lockdown, è stato mostrato come i dispositivi di chiusura delle attività produttive<sup>1</sup> abbiano coinvolto il 42% degli addetti delle imprese private italiane, con un impatto maggiore sulle micro e piccole imprese e sulle imprese artigiane, e circa 600mila occupati a tempo determinato con il rischio di mancato rinnovo o proroga del contratto (Centra *et al.* 2020).

## 2.2 Giovani e occupazione

I giovani rappresentano una delle categorie di lavoratori maggiormente colpiti dagli effetti della pandemia di Covid-19, soprattutto con riferimento alla fase di lockdown. A fronte di una flessione di oltre 444mila unità dell'occupazione registrata in Italia nel periodo gennaio-dicembre 2020, se si osserva la dinamica del lavoro a termine e a tempo indeterminato, la variazione tendenziale dell'occupazione (rispetto allo stesso mese dell'anno precedente) fa registrare una flessione marcata dell'occupazione a termine, una più lieve diminuzione del lavoro autonomo e una sostanziale stabilità del lavoro a

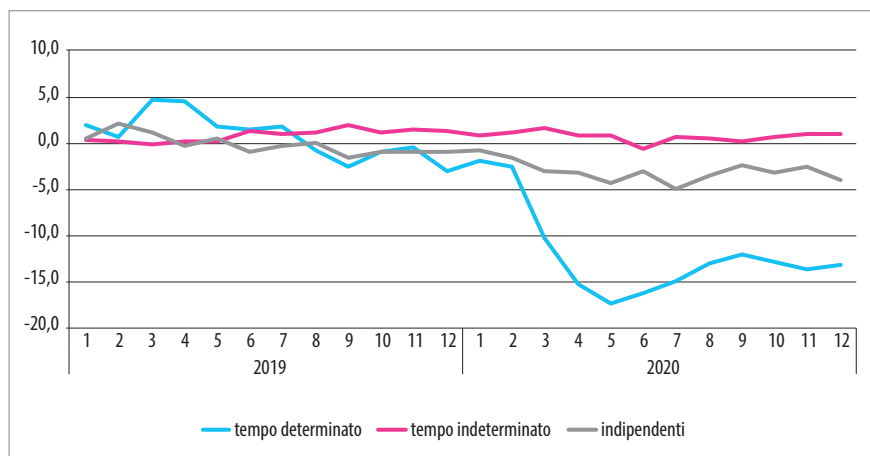
Il lockdown lascia sul campo quasi esclusivamente il lavoro a termine...

<sup>1</sup> DPCM 10 aprile 2020.



tempo indeterminato. La quasi totalità della flessione registrata nel periodo di stretto lockdown (marzo-aprile) è dovuta alla flessione degli occupati dipendenti a termine.

**Grafico 2.1** Variazione tendenziale dell'occupazione per tipologia contrattuale (%)

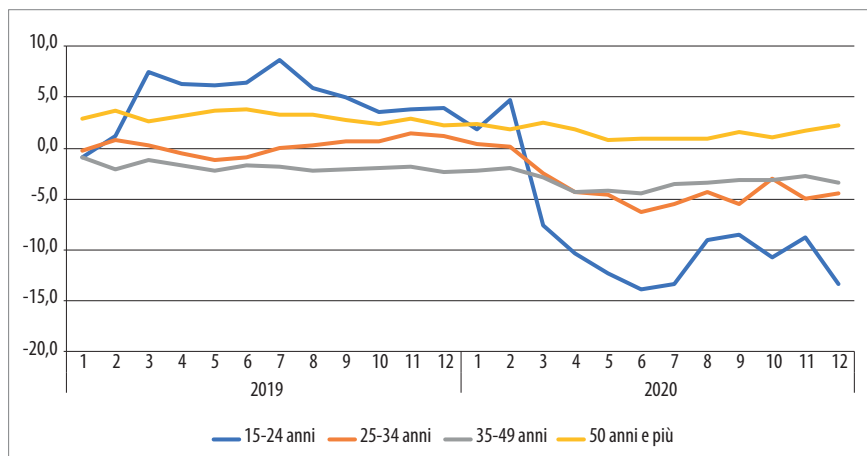


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2021, dati destagionalizzati

...che vuol dire  
giovani

La flessione complessiva dell'occupazione è dovuta principalmente alla componente più giovane della popolazione (15-34 anni), in cui risultano predominanti i contratti di lavoro a termine. Nella classe di età compresa tra 15 e 34 anni l'incidenza del lavoro a termine sul totale dell'occupazione dipendente è passata dal 19% del 2004 al 36,8% del 2019, prima dell'inizio dell'emergenza sanitaria. Tale elemento rende la componente giovanile del mercato del lavoro sensibilmente più esposta a periodi di congiuntura e a shock esogeni. Anche il calo degli occupati nelle classi di età centrale (35-49 anni) ha dato un contributo elevato alla riduzione del numero totale degli occupati, tuttavia in quella classe d'età si evidenzia nella fase successiva un più prolungato recupero, da maggio a settembre, rispetto all'occupazione dei più giovani che ha mantenuto il segno negativo fino al mese di giugno.

**Grafico 2.2** Variazione tendenziale dell'occupazione per classe d'età (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2021, dati destagionalizzati

Il tema della disoccupazione giovanile e della qualità dell'occupazione dei giovani, è da tempo al centro delle preoccupazioni di molti Stati europei.

L'Unione europea spinge da diversi cicli di programmazione gli Stati membri ad adottare politiche che facilitino l'inclusione lavorativa dei giovani. In particolare per il nostro Paese i principali indicatori della condizione dei giovani nel mercato del lavoro forniti da Eurostat collocano l'Italia agli ultimi posti in Europa. Il fenomeno assume caratteristiche che solo in parte sono influenzate dal succedersi dei cicli economici. Elevata disoccupazione e bassa qualità dell'occupazione della popolazione giovanile rappresentano caratteristiche considerate strutturali della società italiana.

Il tasso di attività della popolazione tra i 15 e i 34 anni era intorno al 60% nei primi anni Novanta e si è ridotto di circa 10 punti percentuali negli ultimi decenni. Nello stesso periodo la popolazione attiva 15-64 anni cresceva in Italia principalmente a causa del cambiamento demografico e delle riforme del sistema pensionistico. La permanenza più lunga dei giovani all'interno del sistema educativo, con il conseguente innalzamento dell'età media al primo ingresso nel mercato del lavoro, spiega tuttavia solo in parte la riduzione del tasso di attività giovanile e le ragioni del divario dei tassi di attività tra la popolazione giovane e quella anziana, come rivela il fenomeno noto con l'acronimo Neet, *Neither in employment nor in education and training* (<https://bit.ly/36r7eWk>).

Occupazione giovanile, poca e non di qualità



Studiare  
conviene ancora

Cambiamento demografico e riforma del sistema pensionistico, da un lato, ed una più lunga permanenza delle coorti di giovani nel sistema educativo con il conseguente rinvio del primo ingresso nel mercato del lavoro, dall'altro, rappresentano dunque alcune chiavi di lettura per interpretare meglio alcuni indicatori della condizione giovanile rispetto alle caratteristiche del resto della forza lavoro. In questo senso, però, i dati italiani sembrano confermare le ipotesi della teoria del "Capitale umano" (Becker 1964): studiare conviene, aumenta le probabilità di occupazione e, soprattutto per le giovani donne, contribuisce a colmare il 'divario di genere' in quella fascia di età. Le persone più istruite hanno infatti maggiori probabilità di trovare lavoro. Tra gli Stati membri dell'Unione europea, l'Italia è tuttavia tra quelli con la percentuale più bassa di laureati ed è agli ultimi posti in Europa per numero di laureati tra gli occupati. Nonostante vi sia stato un miglioramento tra le coorti nel tempo, in particolare a favore delle giovani donne italiane, il basso tasso di occupazione giovanile rimane tuttavia una caratteristica strutturale nel nostro Paese, in particolare nel Sud d'Italia dove, tra le giovani donne in età compresa tra i 15 e i 24 anni, solo il 9% risultava occupata prima dell'ultima crisi.

Dalla flessibilità  
alla precarietà: il  
ricorso stabile al  
lavoro a termine,  
anche durante la  
crescita

Durante il lungo ciclo di riforme del mercato del lavoro, che ebbe inizio nel 1997 (Pacchetto Treu 1997; Riforma Biagi 2001; Legge Fornero 2012; Jobs Act 2014), furono introdotte nell'ordinamento giuridico italiano nuove forme contrattuali tese a favorire la flessibilità del lavoro, in ingresso e in uscita, in intensità e modulabilità, e l'attenzione del dibattito politico si spostò, allora, dalla disoccupazione all'occupazione, come indicatore del livello di inclusione dei giovani nel mercato del lavoro. Da allora, si è assistito nel nostro Paese a una iniziale riduzione dei tassi di disoccupazione e simultanea crescita dell'occupazione giovanile, ma presto si è affacciato nel dibattito politico il tema delle conseguenze della precarietà dei nuovi contratti di lavoro. Negli ultimi anni il fenomeno ha assunto una dimensione sempre maggiore: in un'ottica comparata con i nostri partner europei, l'incidenza dei contratti di lavoro dipendente a termine in Italia, infatti, è tra le più alte in Europa. Negli anni di ripresa della crescita, 2014-2018, si è assistito a un aumento generalizzato dei contratti a termine, la cui incidenza sull'occupazione dipendente è passata dal 13,6% al 17,1% (+3,5 punti percentuali); per la componente giovanile si è registrato un incremento di 7,6 punti percentuali, dal 29,5% al 37,1%. La circostanza che la tendenza ad assumere con contratti a termine si registri in anni di espansione economica deve far riflettere sul carattere strutturale che assume il ricorso al lavoro precario e sull'aumento dell'esposizione a momenti di congiuntura e a shock esogeni che tale fenomeno comporta, in particolare per la com-

ponente giovanile del mercato del lavoro. Alla luce di quanto affermato non deve stupire quindi l'impatto selettivo che lo shock pandemico ha avuto sull'occupazione dei giovani.

### 2.3 La crisi in ottica di genere: il tempo della shecession

Il periodo di emergenza sanitaria presenta effetti differenziati tra uomini e donne ad ampio spettro (sanitario, economico, sociale). Dalla prospettiva del mercato del lavoro, l'Italia, già al quattordicesimo posto nel Gender equality Index<sup>2</sup> con 4,4 punti percentuali al di sotto della media UE e con il ranking più basso nell'Unione proprio in tema di occupazione femminile, evidenzia al 2020 un forte inasprimento delle disuguaglianze di genere in termini di accesso, partecipazione e progressione delle donne nel mondo del lavoro. Si tratta di un fenomeno che ha una dimensione di carattere internazionale, ma che in Italia presenta connotati di particolare criticità, stante la radice strutturale delle determinanti determinanti dei gap di genere nel lavoro.

Nel complesso, nel 2020, i tassi di occupazione delle donne si sono contratti in tutti i paesi OCSE mediamente del 4%<sup>3</sup>. Questo fenomeno è stato accompagnato da una riduzione generale delle ore lavorate, che in alcuni Paesi sono state fino a dieci volte inferiori rispetto ai primi mesi della crisi finanziaria del 2008 (OECD 2020a). Tale fenomeno ha riguardato sia la riduzione di ore mantenuta in costanza di occupazione (grazie a strumenti assimilabili alla cassa integrazione) e quella dovuta a perdita o contrazione di occupazione. Circa il lavoro autonomo (ASviS 2020), ha chiuso un quarto delle PMI, (la dimensione di impresa che occupa il 65% della forza lavoro OCSE), in prevalenza quelle senza dipendenti o con unico titolare e un terzo di esse ha ridotto il personale. A essere particolarmente a rischio, le PMI a guida femminile più esposte alla cessazione di attività del 7% rispetto a quelle guidate da uomini (Facebook *et al.* 2020). A livello salariale (ILO 2020), l'impatto della crisi è stato complessivamente maggiore per le donne (-8,1% contro -5,4% degli uomini al Q2 2020) (Azcona *et al.* 2020). Proprio per questo impatto di genere della crisi Covid-19 è stato coniato il termine *shecession* o *womencession*, per distinguerlo dal termine *hecession* o *mancession* con cui si identificava la crisi del 2008-2009, che aveva colpito maggiormente la forza lavoro maschile.

L'occupazione femminile nei Paesi Ocse

<sup>2</sup> [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu).

<sup>3</sup> Ad eccezione del Lussemburgo. Le punte più elevate sono state registrate in Cile, Colombia e negli Stati Uniti. Tra i Paesi in cui il tasso di occupazione femminile è inferiore al 50% la riduzione maggiore è avvenuta in Spagna, Italia, nei Paesi extraeuropei in Cile, Colombia e Sud Africa.



Donne, il prezzo  
pagato per la  
pandemia

In Italia a dicembre 2020<sup>4</sup>, le donne occupate sono 9 milioni e 530mila e gli uomini 13 milioni e 330mila. Rispetto all'anno precedente si contano 444mila persone occupate in meno, di cui 312mila donne, corrispondente ad un calo del 3,5% per le donne e del 2% per gli uomini. Rispetto alla tipologia di lavoro, le donne occupate sono diminuite del 2,6% nel lavoro dipendente (contro l'1,9% degli uomini) e del 7,6% nel lavoro indipendente (contro il corrispondente -2,5% maschile). In un contesto segnato dal divieto di licenziamento (tranne che per il lavoro domestico), dall'uso estensivo della cassa integrazione a tutela del posto del lavoro dipendente (seppur a riduzione oraria e di retribuzione) e in presenza di diverse forme di 'ristoro' per le attività autonome/indipendenti in sospensione di attività, le chiavi di lettura di questo impatto negativo sull'occupazione femminile vanno ricercate in un complesso di fattori:

La composizione  
settoriale  
dell'occupazione

a. La composizione settoriale dell'occupazione. Le donne lavorano, più degli uomini, in settori dove è richiesta l'interazione face to face e quindi da un lato presentano un rischio di contagio più elevato, (come nei cosiddetti servizi 'essenziali' alla vita della comunità, *in primis* sanità o grande distribuzione alimentare che hanno continuato ad operare anche in periodo di lockdown). Dall'altro sono più presenti nei servizi definiti come 'non essenziali' (commercio, sociale, cultura, ristorazione, turismo ecc.) oggetto di misure restrittive e di chiusure disposte nel rispetto del distanziamento sociale. Al terzo trimestre 2020, rispetto all'analogo periodo del 2019, per il lavoro dipendente si registra -1,1% di occupate nell'industria (contro un -0,4% degli uomini), -1,8% nell'industria escluse costruzioni (contro un -0,1% maschile), un -3,1% nei servizi, tra i quali spicca il -18,2% nel commercio alberghi e ristoranti (contro il 10,4% maschile). Il lavoro indipendente ha segnato per le donne in agricoltura un -3,7% contro -1,8% degli uomini; in industria -10% contro un +4,7% degli uomini, - 8,9% in istruzione e sanità contro il -1% maschile. Rilevante la caduta femminile nei servizi del 7,8% contro il 5% maschile, con punte del -8% nell'ambito dei servizi alle imprese contro il -2,7% maschile<sup>5</sup>.

Il mancato  
rinnovo dei  
contratti a  
termine

b. L'incidenza delle forme di lavoro a termine. La parte di mancata occupazione femminile rispetto all'anno precedente, nel contesto delle tutele normative e contrattuali citate, va ricollegata in parte alla forte incidenza del mancato rinnovo di contratti a termine (che rappresenta il 63%

<sup>4</sup> Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL) 2020, <https://bit.ly/3cR3UaQ>.

<sup>5</sup> Istat, RFL 2020.



delle motivazioni di cessazione dei contratti nel 2020<sup>6</sup> per le donne). In particolare, nel lavoro dipendente a termine al terzo trimestre del 2020<sup>7</sup>, pur continuando ad essere la presenza delle donne inferiore in valore assoluto a quella degli uomini (un milione e 199mila occupate contro un milione e 545mila uomini), la variazione negativa sulla loro condizione è più incisiva di quella registrata sulla componente maschile. Nel complesso, le donne presentano un calo di 231mila contratti a termine corrispondente al 16,2% in meno rispetto all'anno precedente, contro il -12,4%, degli uomini. Nonostante il mancato rinnovo sia un fenomeno trasversale ai settori economici di impiego, esistono tuttavia evidenze della 'criticità rafforzata' rappresentata dai settori di impiego *female intensive*. Nei servizi in generale calano il 23% dei contratti a termine delle donne e il 15% di quelli degli uomini; in particolare, nel settore 'commercio, alberghi e ristoranti' la variazione negativa delle donne è del 27,3% rispetto al 18,4% degli uomini e nella categoria residuale degli 'altri servizi' le donne segnano un -21,2% contro il -12% maschile<sup>8</sup>. Siamo di fronte al rafforzamento di una criticità strutturale della partecipazione femminile al mercato del lavoro, ossia l'elevata incidenza della atipicità e precarietà contrattuale.

- c. La dinamica fortemente rallentata delle assunzioni, che spiega l'altra parte di mancata occupazione femminile rispetto all'anno precedente. L'attivazione di nuovi rapporti di lavoro rispetto al 2019 (Inps 2020) segna una forte riduzione (-1.975.042 per le donne e -1.486.079 per gli uomini). Il calo colpisce maggiormente le donne in quasi tutte le tipologie contrattuali (nel tempo determinato -52% donne e -48% uomini; nell'apprendistato -51% donne e -47% uomini; nel lavoro stagionale -34% donne e -31% uomini). Fanno eccezione le assunzioni a tempo indeterminato, ove sia uomini che donne scontano una variazione negativa del 45%, e i contratti di somministrazione, in cui uomini e donne condividono un -52%. Il mercato del lavoro per le donne, pertanto, si contrae di più di quello degli uomini in termini di presenza, ma si contrae anche dal punto di vista delle ore lavorate. Se scendono in valore assoluto le assunzioni, aumenta di contro la quota di quelle a tempo parziale (che passa per le donne dal 52% al 54%) mentre per gli uomini resta sostanzialmente stabile al 30%. Persiste e si consolida, quindi, la

Il rallentamento  
delle assunzioni

<sup>6</sup> Inps, I semestre 2020.

<sup>7</sup> Istat, RFCL 2020.

<sup>8</sup> Elaborazioni Inapp su dati Istat RFCL 2020.



segregazione oraria del mercato del lavoro, in cui le donne lavorano per meno ore con conseguente riflesso sull'incremento del gender pay gap complessivo.

Lo smart working, una possibile opportunità

- d. Il fattore 'contenimento' sul trend negativo dell'occupazione, esercitato – con requisiti diversi tra pubblico e privato – dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dipendente in smart working, modalità che ha consentito di trasferire il luogo della prestazione mantenendo posto di lavoro e retribuzione. Durante la cosiddetta Fase 1 (4 marzo – 3 maggio 2020) la percentuale di lavoratori 'agili' si attestava al 34% degli occupati, coinvolgendo circa 7 milioni di lavoratori. Nella Fase 2 (dal 4 maggio in poi) con la progressiva riapertura delle attività produttive, la percentuale è scesa al 24% (con un milione di smart worker nella Pubblica amministrazione e 4 milioni nel settore privato)<sup>9</sup>. La componente femminile superava del 5% quella maschile. Una soluzione, quella dello smart working, a cui nonostante le difficoltà di *care overload* le donne continuano a guardare con favore in prospettiva (Cardinali 2021).

Sempre più sandwich generation, il crescente peso del lavoro di cura

- e. Le dinamiche di valutazione del costo opportunità femminile alla prosecuzione del rapporto di lavoro, in un contesto che ha esasperato il tradizionale divario di genere tra lavoro retribuito per il mercato e lavoro non retribuito, in particolare nell'esercizio della cura e assistenza di bambini ed anziani<sup>10</sup> (Istat 2019a). Tali attività, in periodo di lockdown, nonostante la copresenza del partner, sono restate prevalentemente a carico delle donne, anche se smart worker (Cardinali 2021). La crisi ha rafforzato l'etichetta di *sandwich generation* con cui si definiscono le donne, prevalentemente 35-45 anni, comprese da esigenze di cura multiple a cui si trovano a far fronte senza aiuto stabile del partner. Al carico di cura ordinario, in questo periodo, si sono aggiunte le attività di vigilanza e prevenzione sanitaria, la sfida della didattica a distanza (Inapp 2021), che soprattutto per le scuole primarie, ha necessitato di un continuo supporto da parte di un adulto a casa e, soprattutto, la gestione del carico emotivo dei figli, in una fase inedita e complessa del loro sviluppo psico-sociale e relazionale. In questo scenario, la transizione ad una fase di ripresa, definita '*new normal*', non è stato un

<sup>9</sup> Osservatorio Smart Working - School of Management del Politecnico di Milano.

<sup>10</sup> Il 62% del tempo di lavoro totale degli uomini è assorbito dal lavoro retribuito e il 38% da quello non retribuito. Per le donne, invece, il tempo di lavoro non retribuito copre il 75% loro monte ore di lavoro quotidiano.

processo neutro (Inapp 2020). Dopo il lockdown a rientrare al lavoro fuori casa sono stati prima – ed in misura maggiore – gli uomini e le scelte individuali e familiari hanno spesso esercitato un ruolo distorsivo per le donne con figli o carichi familiari e con reddito medio annuo dichiarato come ‘inferiore al partner’ (Inapp 2020). In base a tali ‘accordi familiari’ la donna ha rimandato il suo rientro al lavoro sino alla decisione di dimissioni. Anche in questo caso si tratta del rafforzamento di una criticità della partecipazione femminile preesistente all’emergenza sanitaria che, a un anno di distanza, rinsalda il suo carattere strutturale. Il fenomeno della disponibilità delle donne a modificare la propria prestazione lavorativa sino alla rinuncia (intesa come scelta indotta o indesiderata) e il dato della discontinuità occupazionale in presenza di carichi familiari rappresenta, infatti, una criticità che intreccia la dimensione reddituale con quella culturale in una spirale tuttora irrisolta<sup>11</sup>. In Italia, dove nelle coppie a doppio reddito (*dual earner*) il contributo delle donne mediamente non supera il 40% del reddito familiare, a seguito della maternità una donna su sei esce dal mercato del lavoro per prevalente motivo di ‘conciliazione con le esigenze familiari’<sup>12</sup> (Inapp 2019) e le dimissioni volontarie delle donne con figli da 0 a 3 anni, in costante aumento negli ultimi anni, hanno superato le 35mila unità nel solo 2019 (INL 2019).

Post lockdown, la riapertura penalizza le lavoratrici

Altri aspetti da considerare, anche in prospettiva, per valutare l’impatto di genere della fase di emergenza pandemica sono la maggiore probabilità delle donne di essere impiegate nel settore informale, situazione che implica una retribuzione inferiore, nessuna tutela sul lavoro, sanitaria, assicurativa/pensionistica. Le donne sono, inoltre, esposte a un rischio maggiore di perdita di capitale umano. La fuoriuscita dal mercato del lavoro rappresenta spesso una situazione irreversibile e la difficoltà di rientro nel mercato del lavoro si acutizza al crescere dell’età e a seguito di maternità o lunghi congedi. Come sommatoria dei fattori di debolezza citati, si aggiunge la condizione di fragilità dovuta a condizioni personali (single, monogenitori, divorziate...) che associata alla condizione reddituale, rende le donne maggiormente esposte al rischio povertà.

---

<sup>11</sup> L’indagine Eurobarometro (2019) illustra come il 51% degli italiani ritenga “naturale” che sia la donna ad occuparsi della cura e della famiglia e che il “successo lavorativo” sia una prerogativa maschile - contro ad esempio l’11% registrato in Svezia.

<sup>12</sup> Dati Inapp-PLUS.



Pensioni e gap di genere, la lunga onda d'urto della pandemia

Tutti i fattori di criticità rilevati e tutti gli effetti negativi sinora registrati sulla partecipazione femminile hanno e avranno un effetto di lungo periodo. Stante, infatti, l'attuale sistema contributivo, che fa dipendere il futuro trattamento pensionistico dalla quantità e qualità dell'occupazione ricoperta, le differenze prodotte in questa fase, senza l'ausilio di adeguati correttivi, incideranno direttamente sul *gender pension gap*, trasformando delle disuguaglianze di partecipazione in indicatori di rischio povertà.

## 2.4 I lavoratori maturi

Lavoratori over 50 in controtendenza: +2,3% nel 2020

Durante il periodo di crisi innescato dalla pandemia e succeduto alle misure di lockdown, la componente over 50 è stata la sola a far riscontrare un aumento degli occupati, pari allo 0,7% fra febbraio e aprile e allo 0,9 nella fase di momentaneo allentamento delle restrizioni. Osservando nel complesso il periodo dicembre 2019 – dicembre 2020, il segmento dei lavoratori maturi occupati (50 anni e più) è aumentato di circa 197mila unità, arrivando a 8 milioni e 938mila con una crescita complessiva pari al 2,3%. Al netto degli effetti determinati dalla variazione della popolazione, il loro aumento resta comunque positivo, pari allo 0,6% (Istat 2021a). Questa crescita ha determinato un ampliamento della loro incidenza sul totale degli occupati dal 37,5% nel 2019, a poco più del 39%.

Il peso della componente femminile è di fatto rimasto costante, facendo registrare una leggera flessione fra il terzo trimestre 2019 e lo stesso del 2020, passando dal 41,8% al 41,7%.

Disoccupati e inattivi tra i 50-64enni

A dicembre 2020, rispetto allo stesso mese del 2019, si osserva anche un aumento di 0,3 punti del tasso di occupazione 50-64, caso unico rispetto a quanto riscontrato sia nelle coorti più giovani che in quelle centrali. Alla fine del terzo trimestre 2020, l'indicatore continuava a presentare comunque un rilevante divario di genere di più di 22 punti, con il tasso maschile al 72% e quello femminile al 49,7% (Istat 2020). Il tasso di disoccupazione, sempre largamente inferiore a quello delle altre classi di età (5,3%) a dicembre 2020 risultava diminuito di 0,4 punti rispetto allo stesso mese del 2019, meno quindi rispetto alla diminuzione occorsa nelle età centrali, -0,6 nella classe 35-49 e -0,7 in quella 25-34, (Istat 2021a). Nel complesso i disoccupati 50-64enni risultavano diminuiti del 5,4% su base annuale, corrispondente a 27mila persone. Da notare che, fra il terzo trimestre 2019 e lo stesso 2020, le coorti più anziane hanno sperimentato un aumento della probabilità di perdere l'occupazione (dal 6,8% all'8%), inferiore rispetto ai giovani, ma superiore rispetto alle età centrali (Istat 2020).

Come per la popolazione generale, anche fra gli over 50 nel corso della crisi si è verificato un aumento degli inattivi. A dicembre 2020 fra i 50 e i 64 anni essi ammontavano a 4 milioni e 759mila, cioè 57mila in più rispetto allo stesso mese del 2019 (+1,2%). Il tasso di inattività risultava in un anno leggermente diminuito dello 0,1%, attestandosi a dicembre al 35,4% (Istat 2020). Anche in questo caso è opportuno ricordare che l'evoluzione complessiva, come rilevata nel terzo trimestre, aveva lasciato inalterato il differenziale di genere, che mostrava per le donne un valore doppio rispetto a quello maschile (46,9%), in linea con quello medio dell'intera popolazione.

La crisi pandemica è intervenuta in una situazione strutturale che ha visto l'occupazione del segmento maturo della forza lavoro europea aumentare costantemente nel corso degli ultimi 15 anni. Considerando la coorte conclusiva della carriera lavorativa (50-64), il tasso di occupazione medio nell'area EU27 rispetto alla popolazione 15-64, pari al 55% nel 2009, è salito nel 2019 a quota 66,5%. Il corrispondente valore per l'Italia ha mostrato nello stesso periodo un andamento del tutto simile, sia pur con valori inferiori, salendo dal 47,7% al 61%. In realtà, come si può vedere dalla tabella 2.1, tale distanziamento è spiegato quasi totalmente da un più ampio differenziale di genere, che anche nel segmento over 50 continua a caratterizzare la struttura del nostro mercato del lavoro, rispetto a Paesi demograficamente simili a noi, come ad esempio la Germania o la Francia. Nello specifico, nonostante la riduzione della distanza rispetto al dato medio europeo sia stata quasi uguale per i due generi, a livello nazionale permaneva un pesante gap di più di 21 punti, cioè quasi doppio rispetto a quello riscontrabile a livello EU27. Una evoluzione analoga si riscontra per il tasso di attività.

L'evoluzione del tasso di occupazione tra il 2000 e il 2019, fornisce un'idea più precisa del contributo diverso fornito dalla dimensione di genere e dalle diverse classi di età (figura 2.1).

**Tabella 2.1 Tasso di occupazione 50-64, intera popolazione e M/F. Confronto EU27 Italia. Anni 2009 e 2019 (%)**

	2009		2019		2009	2019
	M	F	M	F	Totale	
EU27	63,5	47,1	72,9	60,3	55,0	66,5
Italia	60,5	35,5	72,0	50,6	47,7	61,0

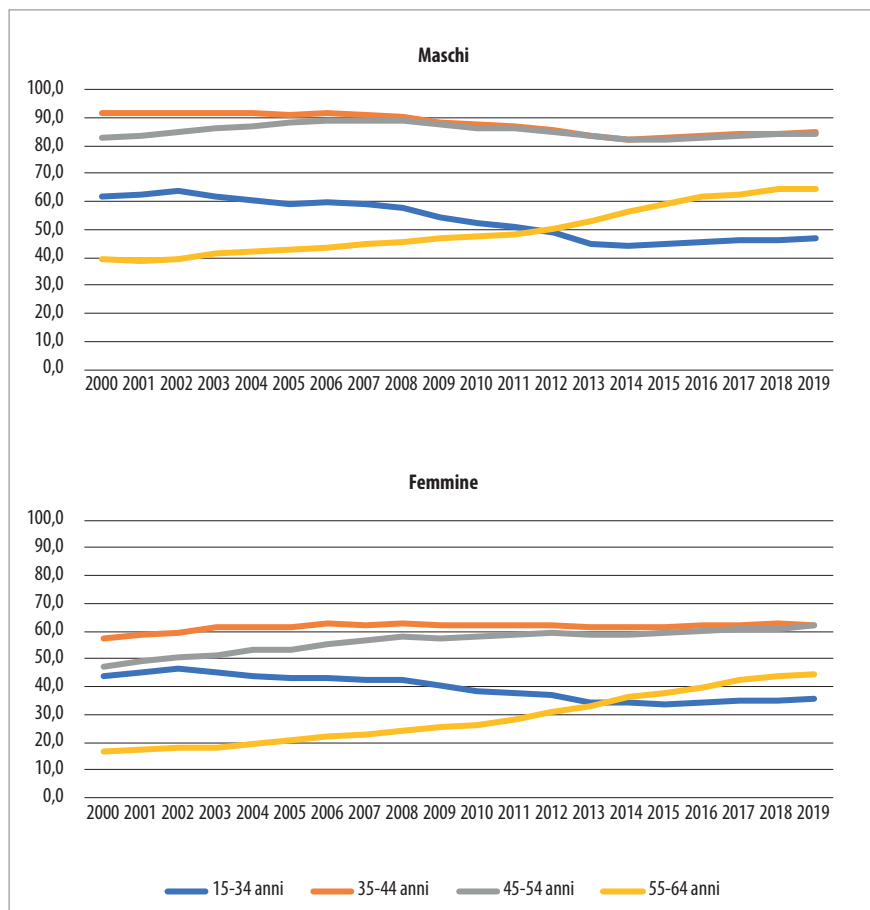
Fonte: Eurostat

+11,5% e +13,3% in 10 anni: la crescita dell'occupazione matura nell'area EU27 e in Italia

Il riallineamento del lavoro maschile con l'area EU27 e il persistente ritardo di quello femminile



**Figura 2.1 Tasso di occupazione popolazione 15-64 anni in Italia. Anni 2000-2019. Per classi di età e genere (%)**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2021

Gli effetti di composizione comportano la concentrazione di lavoratori over 50 in profili contrattuali e settori che sono stati meno danneggiati dalla crisi o che hanno potuto usufruire più facilmente delle misure di protezione dall'interruzione del rapporto di lavoro, che sono state varate per far fronte alla crisi innescata dalla pandemia. Nonostante questo, occorre fissare una serie di punti di attenzione:

- a. *Il rallentamento del turnover giovani/anziani.* La crisi è intervenuta in un mercato del lavoro già caratterizzato da una rilevante rigidità nell'avvicen-

damento giovani/anziani, probabilmente accentuatasi dopo la riforma pensionistica del 2011 (Boeri *et al.* 2016; Quaranta e Ricci 2017). Anche lo scopo dichiarato dello schema di ritiro anticipato denominato 'Quota 100', ossia di favorire la staffetta giovani-anziani, non sembra aver fornito un contributo significativo, con possibili effetti sul turnover al di sotto di quanto auspicato (Corte dei conti 2020; Galasso 2020). Come messo in evidenza da varie analisi (Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro 2019), prima della crisi pandemica il turnover è risultato più lento e difficoltoso in alcuni settori e famiglie professionali, come le professioni intellettuali o tecniche, per cui sono richiesti percorsi formativi e competenze che vengono acquisite e rafforzate nel tempo. All'opposto, nel periodo 2016-2018, i settori nei quali non è necessaria una lunga formazione – tra cui 'alberghiero e ristorazione', 'attività imprenditoriali e immobiliari', 'servizi collettivi e personale', 'commercio, informazione e comunicazione' – hanno registrato un ricambio più dinamico. Poiché si tratta, in molti casi, proprio dei settori più colpiti in cui i giovani hanno spesso rappresentato la parte contrattualmente più debole e precaria, ciò richiede una riconsiderazione complessiva e attenta delle strategie di ricambio.

Il rallentamento  
del turnover  
generazionale

- b. *Questione di genere.* Il livello di partecipazione al mercato del lavoro delle fasce mature della popolazione resta in buona parte una questione di genere. Guardando alla media 2019, il gender gap nel tasso di occupazione va dai 6,4 punti riscontrati nella classe 15-24, per raggiungere un massimo di oltre 22 punti nelle classi 35-44 e 45-54 e declinare leggermente a 20 punti fra i 55-64 anni. Nel corso della crisi pandemica si è assistito ad un ampliamento del differenziale, maggiore nelle classi più giovani (rispettivamente 1,1 e 2,9 punti nelle classi 15-24 e 25-34), più contenuto nella classe centrale 35-44 (+0,4 punti) e pari a poco meno di 1 punto nelle classi over 45. Tutto ciò confermerebbe una serie di elementi di svantaggio, quali quelli connessi allo sbilanciamento dei carichi familiari, ove presenti, nonché ai fenomeni di discriminazione e segregazione di genere, anche salariale, più o meno accentuati a seconda dei settori considerati, che tendono ad accumularsi negli anni condizionando l'andamento della seconda parte della carriera lavorativa, fino a favorire anche eventuali opzioni di uscita precoce (i cosiddetti *push* e *pull factors*, Jensen 2014).

Questione di  
genere

Ancora nel 2018, secondo i dati OECD (Corte dei conti 2020), l'età media di uscita dal lavoro per pensionamento era ad esempio di 63,3 per gli uomini e di 62,5 per le donne. Nel 2019, l'Inps riportava peraltro una decorrenza



pensionistica per i lavoratori dipendenti (incluso pensioni di vecchiaia, anzianità/anticipate e prepensionamenti) distribuita tra una quota del 70% per gli uomini e del 30% per le donne. Questo sbilanciamento, unitamente ad un ammontare dell'importo lordo medio mensile al 31 dicembre 2019 che per le donne rappresentava il 63,6% di quello degli uomini, testimonia peraltro come gli effetti dello svantaggio accumulato sul mercato del lavoro si trasmettono inevitabilmente alla successiva fase di vita (Inps 2020)<sup>13</sup>, nel cui ambito le donne fanno registrare in Italia una delle più alte aspettative di vita al pensionamento (25,7 anni, contro i 20,7 degli uomini, OECD 2019b).

I lavoratori  
maturi nei settori  
meno protetti

- c. *La presenza significativa di lavoratori maturi anche in settori meno protetti.* Sulla base dei dati Inps, al 31 marzo 2021 gli over 50 hanno rappresentato il 41,7% dei lavoratori danneggiati dal Covid-19 cui sia stata pagata l'indennità 'una tantum' prevista dal decreto Cura Italia<sup>14</sup>, una percentuale pari a oltre un milione e 760mila beneficiari, il 33,3% dei quali erano donne. La stragrande maggioranza di questi (76,2%) apparteneva alla categoria dei lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Inps; un altro 12% circa era rappresentato da lavoratori del settore agricolo; il 6,5% da professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa; un altro 3,9% da lavoratori stagionali del turismo. I lavoratori maturi rappresentavano oltre il 47% della categoria degli autonomi, il 37,6% di quelli agricoli, il 28% dei professionisti e collaboratori e il 24,8% dei lavoratori stagionali e oltre il 20% di quelli dello spettacolo. Secondo l'Inps il tasso di adesione alla misura fra i potenziali beneficiari (cosiddetto *take-up*), la cui analisi è stata condotta per gli Autonomi, è stato fra gli over 50 pari all'83%, cioè di poco più basso di quello delle classi più giovani (86%). Ciò suggerisce che il livello di difficoltà, sperimentato nel corso della crisi dalle coorti più mature, possa essere stato maggiore nell'area del lavoro autonomo, laddove nel contesto del lavoro dipendente gli over 50 possono essere stati maggiormente protetti dalla loro posizione di *insider*.
- d. *Le conseguenze potenziali sul sistema pensionistico.* Secondo alcuni osservatori, i contraccolpi della crisi potrebbero riverberarsi anche sulle

<sup>13</sup> Le proporzioni risultavano del tutto analoghe anche nel caso della Gestione lavoratori autonomi.

<sup>14</sup> Decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*.



decisioni di uscita anticipata. In particolare, nel momento in cui verranno meno i vincoli al licenziamento e in concomitanza con il rischio paventato di fallimento di numerose imprese, numerosi lavoratori potrebbero ritenere preferibile l'uscita con Quota 100 o con Opzione donna, in base ai requisiti maturati nel 2020, piuttosto che rimanere eventualmente disoccupati (Centro Studi e ricerche di itinerari previdenziali 2021).

Sul versante opposto, le trasformazioni rilevanti cui molti settori produttivi potranno andare incontro, sia a causa della crisi, sia a seguito delle nuove direttrici di sviluppo da avviare grazie agli attesi investimenti pubblici, richiamano nuovamente il tema dell'*age management* e della qualità del lavoro per le coorti dei *baby boomers*, attualmente destinate a restare al lavoro almeno fino al 2030-35. Come sottolineato nelle analisi previsionali Excelsior (Unioncamere 2021) si stima che una parte rilevante del fabbisogno di manodopera a medio termine potrà generarsi da una domanda di rimpiazzo (*replacement demand*) che potrebbe toccare i 2 milioni e 600mila unità, poco meno del 74% proverrà dal settore privato. Si tratterà però di una fase di transizione estremamente delicata dato che, sulla base delle analisi Istat sulla competitività dei settori (Istat 2021b), la metà delle imprese dei servizi, dove la percentuale di lavoratori over 60 sullo stock si presenta abbastanza elevato (tra l'8,7 e il 9,8%), risulta attualmente strutturalmente fragile o a rischio, con punte del 95,5% nella ristorazione e del 92,1% nei servizi alla persona. Livelli di rischio particolarmente elevati si riscontrano anche in settori industriali a basso contenuto tecnologico, quali il 'legno' (79,7%), le 'costruzioni specializzate' (79,7%), 'alimentari e abbigliamento', dove la percentuale di lavoratori che anagraficamente si troverà nei prossimi cinque anni vicina al pensionamento oscilla dal 7,8% dell'abbigliamento al 13,2% dell'agroalimentare, passando per una quota pari all'8,8% nelle 'costruzioni' e al 9,1% nel settore 'legno arredo'. L'analisi territoriale, condotta sempre da Istat, evidenzia peraltro che le imprese che presentano almeno due delle tre criticità che le possono denotare come ad alto o medio-alto rischio (riduzione di fatturato, seri rischi operativi e nessuna strategia di reazione alla crisi) si incontrano, rispettivamente, in Umbria, Abruzzo Basilicata, Campania, Calabria e in Valle d'Aosta, Toscana, Lazio, Puglia e Sicilia, cioè Regioni dove la percentuale di over 60 sullo stock di lavoratori del settore privato si aggira quasi sempre intorno al 9%, con punte del 10,1% in Toscana e del 9,9% in Abruzzo.

Possibili effetti  
sul sistema  
pensionistico



## 2.5 Il peso della crisi sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

Inclusione,  
la diversa  
declinazione sul  
territorio

La condizione di disabilità è determinata dalla relazione tra le caratteristiche delle persone e le modalità mediante le quali la società organizza e garantisce l'accesso ed il godimento di diritti, di beni e di servizi. Le politiche adottate per ridurre le diseguaglianze e assicurare migliori condizioni di vita in una collettività, in quanto associate a diritti fondamentali, sono principalmente promosse a livello nazionale, ma impegnano le diverse articolazioni di governo del territorio nella loro attuazione e nell'individuazione di soluzioni coerenti con il contesto locale. Proprio la dimensione territoriale può rappresentare un ulteriore elemento di diseguaglianza, quando la carenza di infrastrutture disponibili, insieme ad un mercato del lavoro con capacità ridotte e alla difficoltà, anche culturale, di fare sistema allontanano gli obiettivi di uguaglianza ed esigibilità dei diritti e vanificano le concrete prospettive occupazionali in contesti fattivamente inclusivi, determinanti per la piena cittadinanza e il sostegno alla vita autonoma e indipendente dell'individuo.

La crescita  
dell'occupazione  
nel quinquennio  
2014-2018

I più recenti dati sugli andamenti del mercato del lavoro delle persone con disabilità, regolamentato dalla legge n. 68 del 1999 mediante il collocamento mirato, riflettono il panorama italiano del 2018, non ancora condizionato dalla pandemia e dalle sue conseguenze economiche, sociali ed occupazionali (Ministero del Lavoro, Inapp 2021). Per tale periodo, si registra un incremento significativo delle assunzioni, che l'analisi statistica stima in oltre 62mila unità, assecondando una tendenza positiva avviata nel 2014. La distribuzione geografica di queste assunzioni ne colloca oltre il 55% nelle regioni del Nord Italia e ribadisce il dualismo tra i territori delle opportunità lavorative e quelli con il maggiore numero di iscritti alle liste di disoccupazione, situati stabilmente nelle regioni del Mezzogiorno per oltre il 60% di un totale nazionale che arriva a circa 937mila individui nel 2018.

La domanda di  
enti e imprese,  
95mila datori di  
lavoro

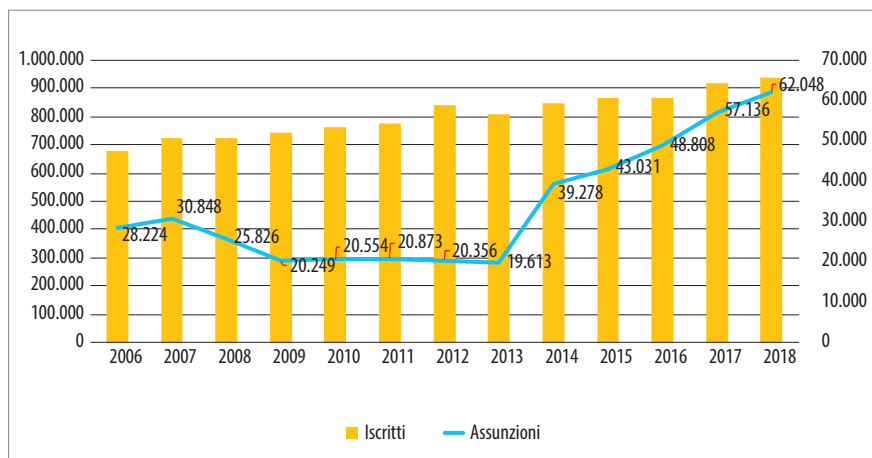
Il versante della domanda, espresso nella normativa di riferimento dagli enti e dalle imprese sottoposte agli obblighi di assunzione, si dimensiona nel medesimo periodo in oltre 95mila datori di lavoro, per il 95% costituito da aziende private. La quota di riserva, ovvero le posizioni lavorative potenzialmente destinate alle persone con disabilità, a fine 2018 supera i 500mila posti, dei quali oltre 360mila già occupati, mentre 145mila costituiscono le scoperture temporanee. Queste ultime, pertanto, rappresentano circa il 29% della quota totale dedicata, sia nel settore pubblico, sia in quello privato.

L'andamento delle assunzioni, la cui positività va comunque ponderata anche rispetto alle superiori aspettative espresse da persone con disabilità e associazioni di rappresentanza sul valore che assume il lavoro nei progetti di vita indipendente, sarà probabilmente confermato anche

per il 2019, nella rilevazione che l'Istituto sta svolgendo su incarico del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ma vedrà inevitabilmente una drastica inversione di tendenza nel periodo successivo, a causa degli effetti negativi determinati dalla pandemia, tuttora in corso. La situazione di emergenza sanitaria, le misure adottate al fine di limitare gli spostamenti delle persone fisiche ai casi strettamente necessari e l'intenso ricorso ai diversi istituti della cassa integrazione hanno determinato, nel corso degli ultimi dodici mesi, la temporanea sospensione degli adempimenti agli obblighi di assunzione dettati dalla legge n. 68/99<sup>15</sup>, solo parzialmente compensata dal blocco dei licenziamenti che ha messo sotto tutela provvisoria anche i lavoratori con disabilità. Un meccanismo, questo, che incrementa inevitabilmente il bacino degli iscritti alle liste di disoccupazione e quello ancora più consistente degli inattivi, che già riguardavano nel 2017 il 34% della popolazione con disabilità, raggiungendo il 45% in quella femminile (Istat 2019b). Le naturali scadenze dei contratti a tempo aggiungeranno inevitabili criticità.

2020, la caduta dell'occupazione

**Grafico 2.3** Iscritti nell'elenco del collocamento mirato e assunzioni presso datori di lavori pubblici e privati (v. ass.). Anni 2006-2018



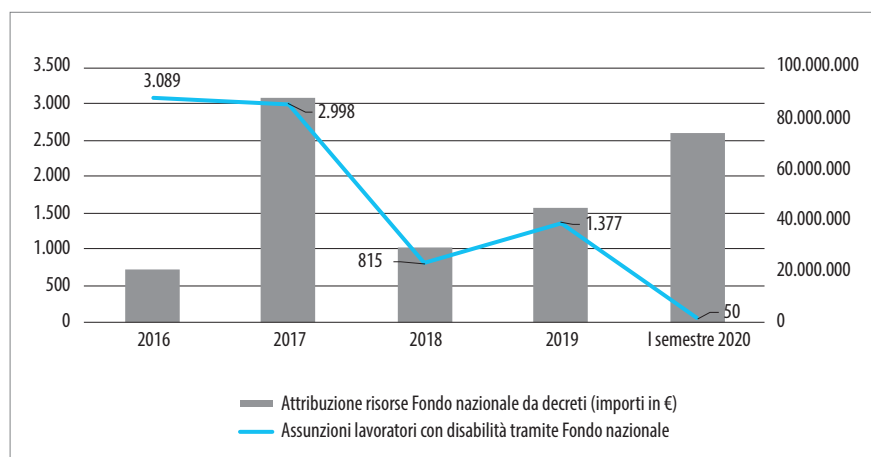
Fonte: Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Elaborazioni Inapp 2020

<sup>15</sup> Art. 40 del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemologica da Covid-19, e successivi decreti legge.



Le limitate informazioni disponibili sul periodo pandemico, che provengono dall'analisi sull'utilizzo del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili<sup>16</sup>, anticipano gli esiti di prossimi studi su scala nazionale per il 2020. A fronte di un numero di lavoratori con disabilità beneficiari di tale Fondo, che si attestava nel biennio 2016-2017 su circa 3mila individui, il primo semestre 2020 registra solo 50 assunzioni per le quali ai datori di lavoro viene corrisposto dall'Inps l'apposito incentivo mediante conguaglio delle denunce contributive mensili.

**Grafico 2.4 Risorse finanziarie del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (in euro) e assunzioni lavoratori con disabilità tramite Fondo nazionale (val. ass.). Anni 2016-2020**



Fonte: Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, 2020

In questa fase intermedia, quindi, che beneficia dei primi necessari interventi di contrasto alla crisi ma non ancora dell'attesa programmazione nazionale per la ripartenza associata al Piano nazionale di ripresa e resilienza, l'attenzione va rivolta anche alla tutela degli occupati con disabilità, esposti a rischi di emarginazione sul posto di lavoro o di espulsione, in quanto ritenuti inadatti alle attuali modalità lavorative in emergenza oppure non considerati pienamente nelle strategie di sopravvivenza delle imprese in crisi. Serve qualcosa di più della resilienza, che induca il sistema del collocamento mirato a intervenire senza accontentarsi di affrontare e

<sup>16</sup> Articolo 13 della legge n. 68 del 1999, così come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015.

soportare l'evento traumatico che sta subendo. Le più recenti ricognizioni sulle politiche regionali testimoniano di esperienze positive anche nella gestione integrata dei fondi a sostegno dell'inclusione lavorativa, attingendo principalmente al Fondo sociale europeo per quasi 220 milioni di euro e al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili per oltre 144 milioni nel triennio 2016-2018. Ma l'utilizzo composto delle risorse finanziarie può solo anticipare ulteriori interventi, che vadano nella convinta direzione di una riduzione della frammentarietà e della sovrapposizione delle competenze, in un sistema che fa della multidimensionalità la sua cifra distintiva. È il tema centrale della governance e dei suoi strumenti, che ha l'opportunità di essere rielaborato in funzione di un ineludibile riallineamento delle criticità, per un rilancio nelle politiche di programmazione. Criticità che, peraltro, sollecitano provvedimenti già da tempo necessari: investire nei presidi istituzionali e nelle infrastrutture sociali, con interventi organici e di lungo periodo su empowerment, formazione, qualità dei servizi in reti integrate e qualificazione degli operatori. Il collocamento mirato si presenta, inoltre, con una configurazione policentrica, che non può prescindere dalla funzione nodale delle imprese, con le quali tuttavia il confronto è spesso reso rigido da una incomunicabilità della quale risultano responsabili tutti gli attori coinvolti.

Intervenire  
sulle risorse:  
razionalizzare

La carenza nei Centri per l'impiego di idonei profili professionali, in grado di interpretare in ottica consulenziale i fabbisogni delle imprese e le problematiche organizzative, si interseca con stigmi di natura culturale da parte dei datori di lavoro, sollecitando maggiori investimenti sui diversi strumenti di mediazione previsti dal collocamento mirato, oltre che sulle figure prefigurate dalle recenti riforme, come quelle dei disability manager. Questi ultimi, se provvisti delle competenze necessarie, sarebbero meglio in grado di coniugare i profili di chi cerca lavoro con un contesto italiano che ha subito profondi cambiamenti nei processi produttivi e nei modelli organizzativi, radicalmente determinati dalle tecnologie digitali e dall'automazione dei sistemi di produzione ed erogazione dei servizi.

Intermediazione:  
non solo  
collocamento  
mirato, il ruolo  
di CPI e disability  
manager

Ai Centri per l'impiego si rivolgono gli iscritti alle liste uniche per trovare un lavoro, con titoli di studio che, per oltre il 50% dei casi, arrivano al massimo alla licenza media o alla qualifica professionale, riducendo le opportunità di incontro con le domande espresse ai servizi dai datori di lavoro alle sole mansioni esecutive (29% del totale delle richieste). Agli strumenti già previsti dal collocamento mirato, si aggiunge la recente messa a regime del patto di servizio personalizzato, previsto dall'art. 20 del decreto legislativo n. 150/2015, con la previsione di iniziative di rafforzamento delle competenze, formative e di riqualificazione, la cui sola menzione non è però garanzia di beneficio,



soprattutto considerate le consistenti disparità territoriali nella presenza di servizi e opportunità nelle diverse aree del Paese.

La crisi sociale ed economica attuale ha inasprito le problematiche che interessano le persone con disabilità, ridefinendone gli ordini di priorità per gli individui e le famiglie, tuttavia alcune soluzioni sono già state prefigurate da tempo.

Assicurare la piena attuazione del decreto legislativo n. 151/2015 – garantendo le risorse umane, organizzative e di programmazione necessarie – costituisce il primo passo verso un sistema più efficace ed efficiente, poiché il decreto è intervenuto al fine di valorizzare e rendere più autentico il sistema cardine della legge n. 68/99, identificato con la formula eloquente de “la persona giusta al posto giusto”.

Intervenire  
sull’offerta:  
potenziare  
l’occupabilità e le  
infrastrutture

Sul versante dell’offerta di lavoro, le caratteristiche degli iscritti e le condizioni poste dai datori di lavoro rendono necessario potenziare l’occupabilità delle persone con disabilità attraverso le misure di accompagnamento e l’incremento dei percorsi formativi, anche in alternanza (Commissione europea 2021). Altri fattori determinanti, sui quali si sollecita da tempo un maggiore investimento, sono rappresentati dalle infrastrutture sociali e del terzo settore, nel loro compito di favorire e sostenere i più ampi processi di inclusione nel quadro di una rete integrata territoriale. Sul piano procedurale e della certificazione, è necessario completare la trasformazione, per adesso reclamata ma avviata solo a livello sperimentale, da una complicata dimensione amministrativa, basata sulla percentuale di invalidità, verso una più efficace profilazione delle caratteristiche della persona presa in carico e delle sue effettive capacità.

La sfida della crescita inclusiva, che anima a livello continentale l’iniziativa Next Generation EU, può introdurre dei cambiamenti decisivi anche per la tematica della disabilità, trasformandola in un fattore trasversale alle diverse misure programmate e oggetto di puntuale valutazione e verifica, consentendo un cambio di paradigma che prima di tutto dovrà essere di natura culturale.

## 2.6 L’impatto del Covid-19 sulla condizione degli immigrati

Gli immigrati sono in media più giovani della popolazione nativa, quindi teoricamente meno suscettibili di sviluppare gravi effetti sulla salute a seguito dell’infezione da Covid-19. Nei Paesi europei dell’OCSE, ad esempio, l’8% dei nati all’estero ha più di 75 anni, contro il 12% dei loro coetanei autoctoni. Tuttavia, è un fatto consolidato che i gruppi di popolazione con svantaggi socio-economici hanno maggiori probabilità di avere cattive

condizioni di salute e di soffrire di malattie croniche, che possono aumentare il rischio di complicazioni del Covid-19. Nei Paesi OCSE circa il 30% degli immigrati vive in povertà relativa, rispetto al 20% dei nativi. In Italia queste percentuali sono ancora più elevate, rispettivamente 37% per gli immigrati provenienti dalla UE e 44% per quelli extra UE. Gli immigrati hanno anche maggiori probabilità di vivere in alloggi non adeguati<sup>17</sup>, 23% contro 19% nei Paesi OCSE e 32% contro 22% in Italia, e il doppio delle probabilità di vivere in abitazioni sovraffollate, 17% contro 8% nei Paesi OCSE e 38% contro 18% in Italia. Oltre alle cattive condizioni abitative, è anche più probabile che gli immigrati vivano in edifici e quartieri ad alta densità, il che rende più difficile il rispetto delle distanze sociali. Inoltre, gli immigrati sono concentrati in occupazioni essenziali che non possono essere svolte da casa. Hanno, infatti, meno chance di poter svolgere la loro occupazione in telelavoro: in tre quarti dei Paesi OCSE, la quota di immigrati in telelavoro è di almeno 5 punti percentuali inferiore a quella dei loro omologhi nativi. Gli immigrati rappresentano più della metà di tutti i lavoratori domestici nei Paesi dell'Europa meridionale, Israele e Canada (OECD 2020b) e sono, in generale, maggiormente impiegati in settori produttivi in cui devono anche fare i conti con condizioni di lavoro difficili e non sicure rispetto alla trasmissione del Covid-19 (Liem *et al.* 2020). Una serie di ulteriori fattori espongono la popolazione immigrata a un rischio maggiore di trasmissione del Covid-19: coloro che si trovano in una situazione irregolare, ad esempio, possono essere meno propensi ad andare a fare un test o a recarsi in ospedale; chi è temporaneamente presente spesso ha una copertura meno ampia da parte dei sistemi di sicurezza sociale, compresa la sanità. Inoltre, la mancanza di conoscenza della lingua del paese ospitante per alcuni immigrati può ostacolare l'accesso alle informazioni sul Covid-19.

In Italia, che per prima in Europa è stata colpita dalla prima ondata di pandemia, secondo quanto riportato dall'Istituto superiore di sanità (Iss 2020a), solo il 5% dei casi riguardava stranieri, circa la metà della loro quota di popolazione, che è pari al 9%. Dall'inizio dell'epidemia al 22 aprile erano stati diagnosticati e notificati al sistema di sorveglianza un totale di 179.200 casi, tra questi l'informazione sulla nazionalità era disponibile per 124.204 casi (69,3%) con 6.395 casi (5,1%) attribuibili a individui di nazionalità straniera. Da ciò poteva dedursi che il coronavirus avesse colpito in misura minore gli stranieri. Già a marzo-aprile 2020, nei primi mesi di pandemia i dati mostra-

Immigrati in povertà relativa: 30% nei Paesi Ocse, 37% in Italia

La maggior esposizione al rischio

Stranieri e Covid-19 in Italia

<sup>17</sup> Un'abitazione è definita inadeguata se è troppo buia, non fornisce accesso esclusivo al bagno o se il tetto perde.



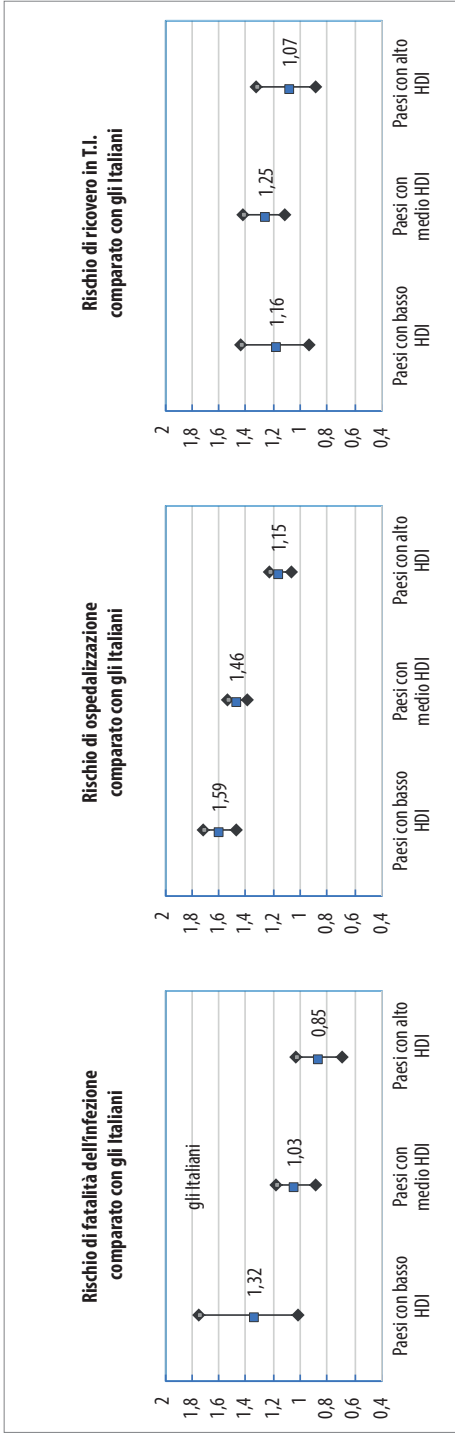
vano un maggiore rischio di ospedalizzazione tra gli stranieri (e quindi di livello di gravità clinica), che era di 1,4 volte più elevato rispetto agli italiani (Iss 2020a). La spiegazione più probabile al riguardo era che gli stranieri andavano incontro a un ritardo di diagnosi dovuto a un ricorso posticipato ai servizi sanitari. Analogo ragionamento valeva per l'accesso alla terapia intensiva, dove si sono riscontrate percentuali più alte negli stranieri. L'Iss successivamente ha prodotto uno studio (Canevelli *et al.* 2020), con dati aggiornati al 29 aprile, in cui si mostrava come la mortalità da Covid tra gli stranieri residenti fosse analoga a quella della popolazione italiana e sovrapponibile a quella riscontrata per la mortalità generale. Anche le manifestazioni cliniche dei casi tra gli stranieri erano del tutto simili a quelle dei nativi. Dopo la fine del lockdown, la quota percentuale di stranieri sul numero di casi totali è aumentata a partire da metà giugno, per poi diminuire a fine luglio. Un nuovo recente studio dell'Iss ha investigato l'andamento dell'epidemia tra gli stranieri presenti in Italia, considerando i dati raccolti fino al 19 luglio (Fabiani *et al.* 2021). Nel complesso lo studio non ha osservato differenze di mortalità tra cittadini non italiani e cittadini italiani, con l'eccezione dei cittadini stranieri provenienti da Paesi a basso indice di sviluppo umano<sup>18</sup> in cui la mortalità è stata di circa superiore del 32%. Il tasso di ospedalizzazione è stato invece significativamente più elevato tra gli stranieri, così come il tasso di ricovero in terapia intensiva (figura 2.2).

---

<sup>18</sup> L'Indice di sviluppo umano è una misura sintetica che riassume gli standard raggiunti dai diversi Paesi in tre dimensioni chiave dello sviluppo umano: la possibilità di condurre una vita lunga e sana, misurata attraverso la speranza di vita alla nascita; il livello di istruzione, misurato attraverso la media degli anni trascorsi a scuola dagli adulti e la media attesa degli anni da trascorrere a scuola per i bambini che si iscrivono alla scuola primaria; avere uno standard di vita decente, misurato attraverso il Pil pro capite medio. Ad ognuno di questi tre fattori è dato peso uguale per il calcolo dell'Indice di sviluppo umano.



**Figura 2.2** Rischi relativi (con intervalli di confidenza al 95%) per gli immigrati, per livello di indice di sviluppo umano (HDI) di fatalità per Covid-19, ospedalizzazione e ricovero in terapia intensiva (T.I.) comparati con la popolazione italiana



Fonte: elaborazioni Inapp su dati dell'Istituto Superiore di Sanità



L'aumento  
dei contagi di  
importazione

Nel mese di agosto, in coincidenza con la ripristinata maggior mobilità dipendente sia dalla fruizione delle vacanze estive sia dal rientro in Italia di stranieri, si è osservato un aumento il numero di casi importati, con una maggiore quota però riferibile agli italiani. La stampa ha messo in risalto la questione dell'aumento dei casi di Covid-19 in Italia, che alcuni politici hanno attribuito agli sbarchi dei migranti sulle coste italiane. Tale affermazione poggiava su due fatti distinti: da un lato, secondo i dati del Ministero dell'Interno, dal 1° luglio al 14 agosto erano sbarcati in Italia circa 8.500 migranti (rispetto ai circa 2.350 dello stesso periodo dell'anno scorso); dall'altro lato, secondo i dati della Protezione civile, nelle tre settimane precedenti in Italia la curva dei nuovi contagi giornalieri da Covid-19 era tornata a salire. Esisteva davvero una relazione tra gli sbarchi e la crescita dei contagi giornalieri? I dati hanno smentito questa ipotesi. Nel bollettino sul Covid-19 in Italia diffuso dall'Iss a fine agosto (Iss 2020b), si dava notizia come tra il 27 luglio e il 9 agosto l'incidenza dei contagi era stata di 7,3 ogni 100mila abitanti, in netto rialzo rispetto alle due settimane precedenti. Molti dei diagnosticati erano casi di infezione importati, in maggioranza rilevati su cittadini italiani di rientro da aree con una più elevata circolazione virale o con misure di prevenzione meno stringenti di quelle italiane. Dunque, la crescita dei casi era per lo più dovuta a cittadini italiani che ritornavano da viaggi all'estero, piuttosto che da fenomeni migratori. Inoltre, i dati raccolti dall'Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti ed il contrasto delle malattie della Povertà (Costanzo *et al.* 2020) nei centri di accoglienza e quelli resi disponibili dal ministero dell'interno relativi ai circa 6mila tamponi effettuati ai migranti sbarcati in Sicilia tra giugno ed agosto, riportavano un numero complessivo di positivi inferiori alle 500 unità (pari allo 0,2% dei positivi rilevati). In sostanza, nonostante tra luglio e i primi giorni di agosto 2020 gli sbarchi siano aumentati rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, questo fenomeno non è correlabile con la crescita dei contagi di Covid-19, alla luce del fatto che il contributo all'epidemia dei migranti sbarcati sulle nostre coste o presenti nei centri di accoglienza è stato, a tutto agosto, del tutto trascurabile.

Immigrati, un  
decorso diverso  
per lo stesso  
contagio

L'incidenza di casi di Covid-19 nella popolazione immigrata non è stata diversa da quella osservata nella popolazione generale, tuttavia è stata rilevato un ricorso maggiore alle cure ospedaliere e, tra coloro che provengono dai Paesi più poveri, una mortalità più elevata. Ciò è verosimilmente attribuibile a un accesso non tempestivo alle cure, a causa di un ritardo di diagnosi, e ad una maggior fragilità. Sono diverse le ragioni per cui si osservano degli svantaggi nelle popolazioni migranti rispetto all'epidemia di Covid-19. Proviamo qui a fornire alcune ipotesi, riportate diffusamente nella letteratura scientifica, utili per formulare possibili spiegazioni:

- i migranti possono essere più vulnerabili alle infezioni perché le loro condizioni di vita rendono più difficile adottare misure di protezione. Gli alloggi angusti possono rendere più difficoltoso il distanziamento sociale e le tradizioni culturali possono incoraggiare famiglie di più generazioni a mangiare insieme e alla vicinanza fisica; Fragilità e svantaggi, quali motivazioni
- gli immigrati più difficilmente sono raggiunti da campagne di promozione della salute mirate ad informare su come proteggere se stessi e gli altri dall'infezione del virus. Servirebbero informazioni mirate che utilizzino un linguaggio e media appropriati;
- dato il tipo di occupazione, i migranti difficilmente possono lavorare da casa e sono obbligati ad usare i trasporti pubblici per raggiungere il proprio luogo di lavoro (Brun e Simon 2020). Già nel febbraio 2020 una lettera apparsa sulla rivista *Lancet* (Liem *et al.* 2020) richiamava l'attenzione sulla vulnerabilità in tutto il mondo dei lavoratori immigrati agli effetti del Covid-19. Un successivo studio italiano individuava i settori produttivi con maggior probabilità di lavorare in prossimità e di essere esposti al rischio di contagio, tra questi erano presenti, oltre al settore sanitario, diversi ambiti in cui i lavoratori immigrati sono numerosi, come il lavoro domestico, i servizi di pulizia e i servizi logistici (Barbieri *et al.* 2020);
- gli immigrati hanno più spesso un lavoro precario e/o informale e sono soggetti a subire pressioni per continuare a lavorare anche malati, evitando di consultare un medico;
- sia gli immigrati sia le minoranze etniche hanno maggiori probabilità di incontrare barriere all'accesso all'assistenza sanitaria, i primi a causa di restrizioni legali al diritto, ed entrambi i gruppi a causa di barriere pratiche, linguistiche e culturali. L'Italia è tra i primi paesi al mondo per il diritto alle cure degli immigrati (Ingleby *et al.* 2018). Tuttavia, quando si va a misurarne l'effettivo accesso, si osserva che nel nostro Paese i problemi per i migranti sono rilevanti e maggiori che in altri Paesi europei (Rosano *et al.* 2017).

In conclusione, il primo problema da evidenziare è senz'altro la carenza di dati relativi alle condizioni di salute in generale, e alla pandemia attuale, sulla popolazione immigrata. In generale, quando disponibili, i dati non sono disaggregabili sulla base di variabili relative allo status di migrante e, viceversa, pur esistendo, i dati sul fenomeno migratorio, non sono collegabili e/o integrati con quelli sanitari.

Le misure da intraprendere perché le popolazioni migranti abbiano un equo accesso alle misure di contrasto al Covid-19 riguardano:



I possibili  
interventi

- i. l'inclusione dei migranti nelle misure di protezione della popolazione, nelle campagne d'informazione e nell'assistenza sanitaria, sospendendo qualsiasi politica che potrebbe escluderli dall'accesso ai servizi;
- ii. una comunicazione mirata sulla promozione della salute e sull'educazione sanitaria focalizzata sulle misure di protezione per sé stessi e per gli altri;
- iii. la traduzione in tutte le lingue rilevanti e appropriatamente diffuse delle indicazioni ufficiali riguardanti la pandemia;
- iv. la garanzia di un'assistenza culturalmente competente e sensibile degli immigrati.

La disponibilità di informazioni corrette ed aggiornate sulla diffusione dell'epidemia da Covid-19 tra i migranti è anche necessaria per smentire le false informazioni o interpretazioni che correntemente vengono diffuse a danno delle popolazioni migranti, in particolare in tema di malattie infettive, come abbiamo visto essere accaduto anche nel caso del Covid-19.

## 2.7 Conclusioni e prospettive

La pandemia di Covid-19 ha colpito in Italia un sistema economico e sociale e un mercato del lavoro fortemente indeboliti dagli effetti delle crisi precedenti e inseriti in un contesto globale caratterizzato da radicali processi trasformativi.

La diffusione pandemica del virus ha avuto, inoltre, un impatto fortemente diseguale sugli individui, le classi sociali e i settori economici a seconda delle condizioni eterogenee di partenza. In particolare, tale asimmetria risulta legata in modo cruciale alle disuguaglianze socio-economiche pregresse relative a diverse dimensioni e caratteristiche individuali quali, ad esempio, le condizioni lavorative, reddituali e contrattuali, le disparità di genere, o le condizioni abitative e di accesso a servizi fondamentali (quali la sanità o l'istruzione).

Con particolare riferimento al mercato del lavoro italiano, è stato inoltre rilevato un impatto fortemente eterogeneo della crisi pandemica sulle categorie di lavoratori maggiormente esposti a condizioni di fragilità, quali giovani, donne, lavoratori maturi, lavoratori con disabilità e immigrati.

Tra gli elementi portati in evidenza troviamo:

- i. il ruolo della crescente incidenza dei contratti a termine sulla fragilità occupazionale dei lavoratori giovani (15-35 anni), anche nel confronto con i partner europei;
- ii. un forte inasprimento delle disuguaglianze di genere, precedenti allo scoppio della pandemia ma particolarmente esacerbate dalla crisi pandemica (cosiddetta *shesession*), dovuto a fattori specifici quali, tra gli altri, la

- prevalenza dell'occupazione femminile in settori cosiddetti non essenziali - dunque soggetti a misure restrittive o chiusure selettive – o l'incidenza, di nuovo, dei contratti di lavoro a termine;
- iii. il rallentamento del turnover giovani/anziani, la presenza di lavoratori maturi anche – seppur in misura ridotta in settori più esposti al rischio di contagio e le potenziali conseguenze sul sistema pensionistico – in termini, ad esempio, di decisioni di uscita anticipata dovute alla crisi pandemica;
  - iv. l'esposizione dei lavoratori con disabilità ad elevati rischi di emarginazione sul posto di lavoro o di espulsione, poiché ritenuti non idonei alle nuove modalità di lavoro imposte dall'emergenza pandemica o non prioritari all'interno delle strategie di sopravvivenza delle imprese in crisi;
  - v. i fattori di maggiore esposizione al contagio della popolazione immigrata legati alle situazioni di svantaggio socio-economico, alle condizioni abitative o alla minore probabilità di accesso alle modalità di lavoro da remoto.

Dunque, l'intensità e la direzione delle trasformazioni che la pandemia di Covid-19, e la conseguente crisi economica e sociale, comporterà nei mesi e negli anni a venire dipenderanno in modo cruciale dalla capacità di intercettare e orientare i processi in corso e di predisporre strategie di policy rivolte non solo al superamento dell'emergenza contingente ma anche e soprattutto al consolidamento di traiettorie sostenibili e qualitativamente virtuose su un orizzonte temporale di medio e lungo periodo.

## Bibliografia

- ASviS (2020), *L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile. Rapporto ASviS 2020*, Roma, Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile
- Azcona G., Bhatt A., Encarnacion J., Plazaola-Castaño J., Seck P., Staab S., Turquet L. (2020), *From insight to the action. Gender equality in the wake of Covid-19*, New York, UN Woman
- Barbieri T., Basso G., Schicchitano S. (2020), *Italian workers at risk during the Covid epidemic*, Inapp Working Paper n.46, Roma, Inapp
- Becker G.S. (1964), *Human capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago and London, The Chicago University Press
- Boeri T., Garibaldi P., Moen E. (2016), *A clash of generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth*, WorkINPS Papers n.1, Roma, Inps
- Bonacini L., Gallo G., Schicchitano S. (2020), *All that glitters is not gold. Influence of working from home on income inequality at the time of Covid-19*, Inapp Working Paper n.50, Roma, Inapp
- Brun S., Simon P. (eds.) (2020), *Inégalités ethno-raciales et coronavirus*, De facto n.19, Aubervilliers, Institut des Migrations



- Canevelli M., Palmieri L., Raparelli V., Punzo O., Donfrancesco C., Lo Noce C., Vanacore N., Brusafiero S. (2020), Covid-19 mortality among migrants living in Italy, *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, 56, n.3, pp.373-377
- Cardinali V. (2021), *Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne? Sintesi survey. Il Lavoro di uomini e donne in tempo di Covid*, Inapp Working Paper n.56, Roma, Inapp
- Carta F., De Philippis M. (2021), *The impact of the Covid-19 shock on labour income inequality. Evidence from Italy*, *Questioni di economia e finanza* n.606, Roma, Banca d'Italia <<https://bit.ly/3uZDgTY>>
- Centra M., Filippi M., Quaranta R. (2020), *Covid-19: misure di contenimento dell'epidemia e impatto sull'occupazione*, Inapp Policy Brief n.17, Roma, Inapp
- Centro Studi e ricerche di Itinerari previdenziali (a cura di) (2021), *Il bilancio del sistema previdenziale italiano. Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2019*, Rapporto n.8, Milano, Itinerari previdenziali
- Cetrulo A., Guarascio D., Virgillito M.E. (2020), The privilege of working from home at the time of social distancing, *Intereconomics*, 55, n.3, pp.142-147
- Commissione europea (2021), *Un'Unione dell'uguaglianza. Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030. Comunicazione della commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni*, Bruxelles, COM(2021) 101 final <<https://bit.ly/3xmytwE>>
- Corte dei conti (2020), *Rapporto 2020 sul coordinamento della finanza pubblica*, Roma, Corte dei conti
- Costanzo G., Di Napoli A., Cammilli M., Carletti L., Rossi A., Petrelli A., Mirisola C. (2020), *Indagine nazionale CoVid-19 nelle strutture del sistema di accoglienza per migranti*, Roma, INMP
- Dosi G., Fanti L., Virgillito M.E. (2020), Unequal Societies in Usual Times, Unjust Societies in Pandemic Ones, *Journal of Industrial and Business Economics*, 47, n.3, pp.371-389
- Fabiani M., Mateo-Urdiales A., Andrianou X., Bella A., Del Manso M., Bellino S., Rota M.C., Boros S., Vescio M.F., D'Ancona F., Siddu A., Punzo O., Filia A., Brusafiero S., Rezza G., Dente M., Declich S., Pezzotti P., Riccardo F. (2021), Epidemiological characteristics of COVID-19 cases in non-Italian nationals notified to the Italian surveillance system, *European Journal of Public Health*, 31, n.1, pp.37-44
- Facebook, OECD, World Bank (2020), *Global State of Small Business Report*, Facebook, OECD, World Bank <<https://bit.ly/3zwwfHVI>>
- Galasso V. (2020), Fine di Quota 100. E dopo?, *lavoce.info*, 27 ottobre <<https://bit.ly/3gxBu6w>>
- Gallo G., Raitano M. (2020), *SOS incomes. Simulated effects of COVID-19 and emergency benefits on individual and household income distribution in Italy*, ECINEQ Working Paper n.655, Roma, ECINEQ
- ILO (2020), *Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of Covid-19*, Geneva, ILO
- Inapp (2021), *La scuola in transizione: la prospettiva del corpo docente in tempo di covid 19*, Policy Brief n.22, Roma, Inapp
- Inapp (2020), *Il Post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere*, Policy Brief n.21, Roma, Inapp
- Inapp (2019), *Gender policies. Report 2019*, Roma, Inapp
- Ingleby D., Petrova-Benedict R., Huddleston T., Sanchez E., MIPEX Health strand Consortium (2018), The MIPEX Health strand. A longitudinal, mixed-methods survey of policies on migrant health in 38 countries, *European Journal of Public Health*, 29, n.3, pp.458-462

- INL (2019), *Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2019*, Roma, Ispettorato nazionale del lavoro
- Inps (2020), *Inps tra emergenza e rilancio. XIX Rapporto annuale*, Roma, Inps
- Iss (2020a), *L'impatto della pandemia sulle popolazioni migranti*, Roma, Istituto superiore di sanità, <<https://bit.ly/2TC04f0>>
- Iss (2020b), *Epidemia COVID-19. Aggiornamento nazionale 11 agosto 2020 - ore 14:00*, Roma, Istituto superiore di sanità
- Istat (2021a), *Occupati e disoccupati. Dicembre 2020*, Statistiche flash, 1 febbraio, Roma, Istat
- Istat (2021b), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi. Edizione 2021*, Roma, Istat
- Istat (2020), *Il mercato del Lavoro. III trimestre 2020*, Statistiche flash, 11 dicembre, Roma, Istat
- Istat (2019a), *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Roma, Istat
- Istat (2019b), *Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e istituzioni*, Roma, Istat
- Jensen P.H. (2014), Modelling of factors in late career working and retirement patterns, in *Workshop on delivering longer working lives and higher retirement ages, organised jointly by the European Commission and the OECD*, Bruxelles, 12-13 November
- Liem A., Wang C., Wariyanti Y., Latkin C.A., Hall B.J. (2020), The neglected health of international migrant workers in the COVID-19 epidemic, *The Lancet Psychiatry*, 7, n.4, p.e20 <<https://bit.ly/3xxluHL>>
- OECD (2020a), *OECD Employment Outlook 2020. Worker Security and the Covid-19 Crisis*, Paris, OECD Publishing
- OECD (2020b), *International Migration Outlook 2020*, Paris, OECD Publishing
- OECD (2019a), *Productivity Growth in the Digital Age*, OECD Going Digital Policy Note, Paris, OECD <<https://bit.ly/3xpU7jM>>
- OECD (2019b), *Pensions at a glance 2019. OECD and G20 Indicators*, Paris, OECD Publishing
- Osservatorio statistico dei Consulenti del lavoro (2019), *Il ricambio generazionale dell'occupazione. L'invecchiamento della forza lavoro e la difficile sostituibilità tra anziani e giovani*, Roma, Consulenti del lavoro
- Quaranta R., Ricci A. (2017), *Riforma delle pensioni e politiche di assunzione: nuove evidenze empiriche*, Inapp, Roma
- Reissl S., Caiani A., Lamperti F., Guerini M., Vanni F., Fagiolo G., Ferraresi T., Ghezzi L., Napoletano M., Roventini A. (2021), *Assessing the Economic Impact of Lockdowns in Italy. A Computational Input-Output Approach*, LEM Working Paper n.3, Pisa, Scuola superiore Sant'Anna
- Rosano A., Dauvrin M., Buttigieg S.C., Ronda E., Tafforeau J., Dias S. (2017), Migrant's access to preventive health services in five EU countries, *BMC Health Services Research*, 17, n.1, pp.1-11
- Seric A., Winkler D. (2020), Covid-19 could spur automation and reverse globalization - to some extent, *VoxEU.org*, 28 April <<https://bit.ly/3q2iBgH>>
- Unioncamere (2021), *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2021-2025)*, Roma, Unioncamere