

## Discorso introduttivo

di Paolo Angelini  
Vice Direttore Generale della Banca d'Italia

al 7° Workshop Banca d'Italia-CEPR  
su Politiche e istituzioni del mercato del lavoro

Roma, 19 settembre 2024

Signore e signori,  
è con grande piacere che vi do il benvenuto oggi alla settima edizione del workshop sulle politiche e istituzioni del mercato del lavoro, organizzato in collaborazione con il CEPR.

Il mercato del lavoro è una componente chiave delle nostre economie, la base per il sostentamento individuale e il benessere sociale. La pandemia di Covid-19 e le sue conseguenze hanno accelerato due tendenze che stanno rimodellando i nostri mercati del lavoro: il crescente utilizzo di nuove tecnologie e l'aumento delle disuguaglianze. Questi due temi stanno ricevendo, a mio avviso giustamente, molta attenzione. Rappresentano un filo rosso che unisce molti dei lavori del workshop, e saranno affrontati dai nostri relatori principali. Vorrei condividere alcune riflessioni su questi due temi e sulle loro interconnessioni.

La pandemia ha accelerato la digitalizzazione delle nostre società. Di conseguenza, la domanda di lavoratori con competenze digitali è aumentata notevolmente. Sebbene questa trasformazione abbia creato nuove opportunità di lavoro, ha anche approfondito le disuguaglianze salariali esistenti, poiché ha favorito principalmente i lavoratori con livelli di istruzione e retribuzioni relativamente elevate<sup>1</sup>. L'automazione e l'intelligenza artificiale generativa sono una parte importante di questo processo. Queste innovazioni possono potenzialmente migliorare la produttività e la qualità stessa del lavoro, ma rischiano anche di spiazzare alcune tipologie di lavoratori, questa volta anche tra quelle con retribuzioni relativamente elevate.

---

<sup>1</sup> A. Adams-Prassl, T. Boneva, M. Golin e C. Rauh, "Disuguaglianza nell'impatto dello shock del coronavirus: Evidenze da sondaggi in tempo reale", *Journal of Public Economics*, 2020; O. Aspachs, R. Durante, A. Graziano, J. Mestres, J.G. Montalvo e M. Reynal-Querol, "Disuguaglianza in tempo reale e lo stato sociale in movimento: Evidenze dal COVID-19 in Spagna", *Economic Policy*, 2022; F. Carta e M. De Philippis, "L'impatto dello shock del Covid-19 sulla disuguaglianza del reddito da lavoro: Evidenze dall'Italia", Banca d'Italia, *Questioni di Economia e Finanza*, n. 606.

Sebbene l'impatto complessivo delle nuove tecnologie sul benessere dei lavoratori e sulle disuguaglianze retributive sia ancora incerto, è chiaro che esso può essere potenzialmente significativo. Pertanto, saranno necessari un monitoraggio e un'analisi accurati per guidare la progettazione delle politiche economiche in aree quali la protezione sociale, il benessere e l'istruzione. È un privilegio avere il professor David Autor come nostro relatore principale su questo importante argomento. I suoi contributi alla letteratura sull'impatto della tecnologia sul mercato del lavoro e sulla disuguaglianza rappresentano pietre miliari in questi campi.

Se da un lato le nuove tecnologie possono influire sul benessere e sulle disuguaglianze, richiedendo una reazione da parte delle istituzioni e delle politiche del mercato del lavoro, dall'altro queste ultime possono a loro volta avere un'importante influenza sull'adozione delle tecnologie. Alcuni lavori del workshop discutono questa interazione. Uno di questi mostra che il miglioramento dell'abbinamento tra lavoratore e posto di lavoro, anche attraverso istituzioni ben concepite e riforme del diritto del lavoro, è fondamentale per sbloccare i vantaggi economici dell'innovazione<sup>2</sup>. Un altro studio mostra che i sindacati svolgono un ruolo importante nell'adozione della tecnologia: le loro azioni riducono gli effetti negativi della tecnologia sui lavoratori e possono persino migliorare la qualità della tecnologia in cui le imprese investono<sup>3</sup> (il lavoro di apertura di oggi, anch'esso incentrato sul ruolo dei sindacati, conferma che essi negoziano su diverse caratteristiche del contratto di lavoro, non solo sulla retribuzione)<sup>4</sup>. Un altro lavoro che verrà presentato questa mattina dimostra che la tecnologia digitale può migliorare la formazione professionale e l'acquisizione di competenze e, in ultima analisi, promuovere l'adozione di nuove tecnologie<sup>5</sup>.

La digitalizzazione ha anche reso possibile il rapido e massiccio passaggio al lavoro da remoto innescato dalla pandemia. I lavoratori beneficiano di tempi e costi di pendolarismo ridotti, orari giornalieri più flessibili e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. Le aziende possono ottenere significativi risparmi di costo grazie a un ridotto fabbisogno di spazio per uffici, e possono accedere a un bacino più ampio di candidati, dato che la vicinanza fisica non è più un fattore determinante.

Ma potrebbe esserci un lato oscuro di questi benefici visibili: nel medio-lungo termine, i cambiamenti nelle modalità di interazione tra colleghi, causati dal lavoro da remoto, potrebbero avere effetti indesiderati e difficili da identificare sulla produttività, l'innovazione e persino il benessere mentale. Lavorare da casa pone anche delle sfide per le aziende in termini di adattamento delle pratiche di gestione e incentivazione dei

---

<sup>2</sup> O. Bandiera, A. Kotia, I. Lindenlaub, C. Moser e A. Prat, "Meritocracy across Countries", NBER WP No. 32375, 2024.

<sup>3</sup> W. Dauth, O. Schlenker e S. Findeisen, "Organized Labor Versus Robots? Evidence from Micro Data", IZA DP No. 19192, 2024.

<sup>4</sup> L. Lagos, "Union Bargaining Power and the Amenity-Wage Tradeoff", IZA DP No. 17034, 2024.

<sup>5</sup> C. Lipowski, A. Salomons e U. Zierahn-Weilage, "Expertise at Work: New Technologies, New Skills, and Worker Impacts", ZEW DP No. 24-044, 2024.

dipendenti<sup>6</sup>. La ricerca su questi effetti è ostacolata dalla relativa novità del fenomeno, ma diventerà molto rilevante per le aziende man mano che dati di buona qualità diverranno disponibili.

Vorrei ora passare alla questione delle crescenti disuguaglianze. La pandemia ha esacerbato disuguaglianze profonde, in termini di reddito, accesso all'assistenza sanitaria, sicurezza del lavoro e opportunità. Le società diseguali tendono a essere più inclini a inefficienze economiche e instabilità politica, e queste due caratteristiche probabilmente si rafforzano a vicenda. L'inclusività non è solo un antidoto alle disuguaglianze, è anche un potente motore di sviluppo economico e resilienza. Ecco perché dobbiamo perseguire una crescita inclusiva. Nei mercati del lavoro, questo significa affrontare le barriere che hanno a lungo emarginato certi gruppi, tra cui migranti e donne.

La letteratura oramai riconosce l'importante ruolo degli immigrati nell'economia – in particolare il loro contributo all'innovazione, alla fluidità del mercato del lavoro e alla partecipazione femminile – ed evidenzia che le loro competenze sono principalmente complementari a quelle dei lavoratori autoctoni<sup>7</sup>. Un altro aspetto importante, che sinora ha ricevuto meno attenzione, è l'impatto dell'immigrazione altamente qualificata sulle aziende. Un lavoro su questo argomento, che verrà presentato domani, dimostra l'impatto positivo dell'immigrazione altamente qualificata sulle performance aziendali e sull'occupazione<sup>8</sup>.

Indipendentemente da questi aspetti, non possiamo non menzionare le sfide poste dall'invecchiamento delle società avanzate, una tendenza particolarmente accentuata in Italia. Il dibattito politico si è spesso concentrato sull'immigrazione illegale, ma sta crescendo la consapevolezza che una corretta gestione dei flussi migratori è importante per contrastare il declino della forza lavoro causato dall'invecchiamento della popolazione.

Alla soluzione dei problemi creati dall'invecchiamento deve contribuire anche l'aumento della partecipazione alla forza lavoro. Le politiche in questo ambito sono essenziali e comprendono, tra l'altro, la promozione della partecipazione femminile (particolarmente bassa in Italia). Per quanto riguarda lo studio dei divari di genere, siamo onorati di avere come secondo relatore principale la professoressa Claudia Olivetti, un'economista di spicco in questo importante campo.

Le donne hanno meno probabilità di occupare posizioni di vertice; le quote di genere possono essere d'aiuto in questo senso. Nel 2021 la Banca d'Italia ha fatto la sua parte. Abbiamo utilizzato i nostri poteri normativi per introdurre una quota di genere per le

---

<sup>6</sup> J.M. Barrero, N. Bloom e S.J. Davis, "The evolution of work from home", *Journal of Economic Perspectives*, 2023.

<sup>7</sup> G. Peri e C. Sparber, "Task Specialization, Immigration, and Wages", *American Economic Journal: Applied Economics*, 2009; G. Basso e G. Peri, "Internal Mobility: The Greater Responsiveness of Foreign-Born to Economic Conditions", *Journal of Economic Perspectives*, 2020; G. Barone e S. Mocetti, "With a little help from abroad: the effect of low-skilled immigration on the female labour supply", *Labour Economics*, 2011.

<sup>8</sup> P. Mahajan, N. Morales, K. Shih, A. Brinatti e M. Chen, "The Impact of Immigration on Firms and Workers: Insights from the H-1B Lottery", IZA DP No. 16917.

posizioni apicali di tutte le banche italiane, seguendo la legge italiana sull'equilibrio di genere per le società quotate. Permettetemi un secondo pizzico di autopromozione. Il Dipartimento di ricerca della Banca è stato particolarmente attivo nello studio dei divari di genere. L'anno scorso abbiamo pubblicato i risultati di un importante progetto che esaminava vari aspetti dell'esperienza delle donne nel mercato del lavoro italiano<sup>9</sup>. Uno dei nostri principali risultati, che verrà presentato in questo workshop, è che i divari di genere sono già ampi al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro<sup>10</sup>. Le scelte educative, già a livello di scuola secondaria superiore, sono fondamentali per spiegare gran parte del divario. Le donne tendono a evitare le materie STEM, che – anche a causa della rivoluzione digitale – tendono a essere più remunerative. Un aneddoto a riguardo: dal 2008 la Banca d'Italia finanzia un premio annuale per gli studenti delle scuole superiori che eccellono in matematica e tecnologia informatica. La partecipazione degli studenti al concorso è volontaria e il processo di selezione è interamente condotto dalle scuole. Nel corso di 17 anni, il premio è stato assegnato a 340 studenti. La percentuale di maschi è rimasta abbastanza costante nel periodo, attestandosi in media al 93 per cento. Ciò suggerisce che per comprendere meglio le fonti di un divario di genere così profondo è necessario concentrarsi sul periodo della scuola secondaria superiore, e probabilmente anche su periodi antecedenti.

In conclusione, il programma del workshop è molto ricco e tocca vari altri argomenti rilevanti che sono di grande interesse per il legislatore e per la comunità scientifica. Sono certo che ogni presentazione genererà una discussione fruttuosa e nuove idee. Desidero ringraziare gli organizzatori per il loro impegno, i relatori e gli oratori principali per i loro contributi, e tutti voi per essere qui a partecipare al workshop.

---

<sup>9</sup> F. Carta, M. De Philippis, L. Rizzica and E. Viviano, "[Le donne, il lavoro e la crescita economica](#)", Collana Seminari e Convegni, n. 26, Banca d'Italia.

<sup>10</sup> G. Bovini, M. De Philippis and L. Rizzica, "The origins of gender wage gaps: the role of school to work transition", Banca d'Italia, Temi di Discussione, in corso di pubblicazione.



