

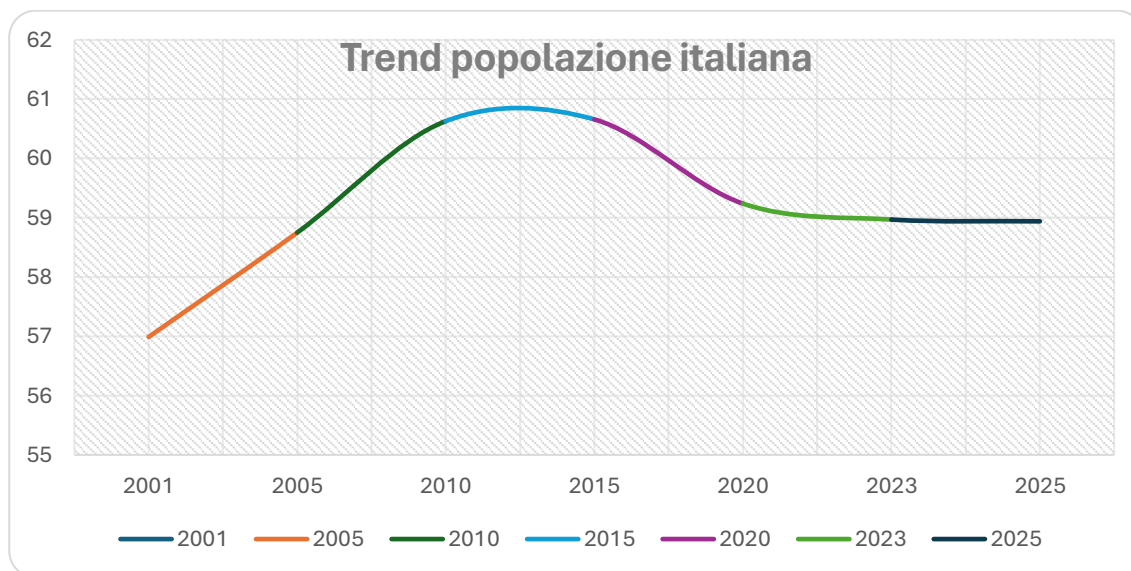
Tra inverno demografico e divari territoriali, il lavoro diventa una risorsa sempre più scarsa e decisiva

A cura di Luigino Giliberto

La fine del lavoro abbondante: come la demografia riscrive gli equilibri in Italia

Per lungo tempo il dibattito pubblico e accademico sul mercato del lavoro italiano si è sviluppato attorno a una diagnosi relativamente stabile: un sistema caratterizzato da elevata disoccupazione, in particolare giovanile, da una domanda di lavoro debole e da una crescita insufficiente. Tuttavia, negli ultimi anni, questa lettura sta progressivamente perdendo capacità esplicativa. Non perché tali problemi siano scomparsi, ma perché si sta imponendo una dinamica più profonda che modifica le fondamenta stesse del mercato del lavoro: il declino demografico.

Graf. 1 Trend della popolazione italiana nel lungo periodo



“Il trend di lungo periodo evidenzia come l’Italia sia già entrata in una fase di contrazione demografica strutturale.”

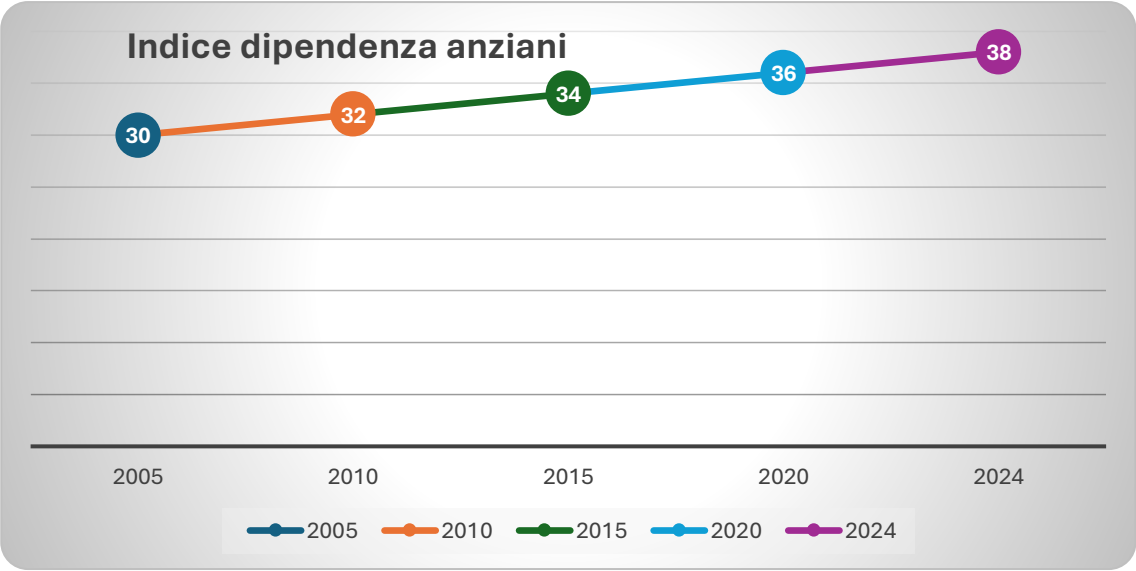
Fonti grafico

ISTAT, Previsioni della popolazione residente

Le proiezioni più aggiornate indicano una riduzione consistente della popolazione nel medio-lungo periodo e, soprattutto, una trasformazione della sua struttura per età. Il punto centrale non è soltanto la diminuzione del numero complessivo di abitanti, ma il restringimento della fascia in età lavorativa e il contemporaneo aumento della popolazione anziana.

Questo comporta che il sistema produttivo dovrà operare con una base di lavoro sempre più ridotta, mentre aumentano le esigenze di sostegno e cura.

Graf 2 indice di dipendenza della popolazione anziana



“L’aumento dell’indice di dipendenza evidenzia come la contrazione della popolazione attiva sia accompagnata da una crescente pressione sulla sostenibilità economica e sociale.”

Fonti grafico

ISTAT, Indicatori demografici

In termini economici, si tratta di un passaggio di portata storica: il lavoro non è più una risorsa disponibile in quantità relativamente abbondante, ma tende a trasformarsi in un fattore scarso, il cui utilizzo efficiente diventa condizione essenziale per la sostenibilità del sistema.

“Il trend di lungo periodo evidenzia come l’Italia sia già entrata in una fase di contrazione demografica strutturale.”

Una base demografica che si restringe in modo selettivo

Se il declino demografico fosse uniforme, le sue implicazioni sarebbero certamente rilevanti ma relativamente lineari. In realtà, la sua distribuzione territoriale introduce elementi di complessità molto maggiori. Alcune aree del Paese conservano una capacità di tenuta, grazie a una combinazione di maggiore attrattività economica e flussi migratori, mentre altre registrano una perdita significativa di popolazione.

Tabella 1 – Variazione della popolazione (‰)

Area geografica	Variazione
Nord	+1,6
Centro	−0,6
Sud	−3,8

La tabella evidenzia con chiarezza questa divergenza. Il Nord, pur non essendo immune dalle tendenze di fondo, riesce ancora a compensare il calo naturale attraverso dinamiche di attrazione, sia interna sia internazionale. Il Centro mostra segnali di stagnazione, che nel medio periodo potrebbero tradursi in declino. Il Mezzogiorno, invece, appare già oggi inserito in una traiettoria di contrazione strutturale.

Questa differenziazione territoriale non è un semplice dato demografico, ma ha implicazioni dirette sulla capacità economica dei territori. Le aree che perdono popolazione attiva non perdono soltanto lavoratori, ma anche competenze, potenziale imprenditoriale e capacità fiscale. Si innesca, in altri termini, un meccanismo cumulativo che tende a rafforzare le disparità esistenti.

In prospettiva, ciò significa che il problema della scarsità di lavoro non si manifesterà come un fenomeno omogeneo, ma come una tensione concentrata in specifici contesti territoriali e settoriali.

Il divario occupazionale: una struttura che non si riduce

Su questo quadro si innesta una seconda dimensione, altrettanto rilevante: il persistente divario nei livelli di occupazione. Nonostante alcune fasi di miglioramento congiunturale, il mercato del lavoro italiano continua a presentare profonde differenze territoriali.

Tabella 2 – Tasso di occupazione (%)

Area geografica	Occupazione
Nord	69,9
Centro	67,3
Sud	50,2
Italia	62,7

La persistenza di un divario di circa venti punti percentuali tra Nord e Sud non è più interpretabile come una disfunzione temporanea. Rappresenta piuttosto l'espressione di una struttura economica duale, in cui coesistono territori caratterizzati da elevata integrazione con i mercati europei e globali e altri in cui il tessuto produttivo risulta più fragile e meno dinamico.

Questa configurazione assume un significato nuovo alla luce della dinamica demografica. In un contesto di abbondanza di lavoro, il divario occupazionale si traduceva principalmente in disuguaglianze di reddito e opportunità. In un contesto di scarsità, esso rischia di trasformarsi in una differenza nella capacità stessa dei territori di sostenere la propria base economica.

Il paradosso italiano: quando la scarsità non elimina la disoccupazione

La sovrapposizione tra declino demografico e dualismo territoriale genera un fenomeno complesso e per certi versi controintuitivo: la coesistenza tra carenza di lavoro e persistente disoccupazione.

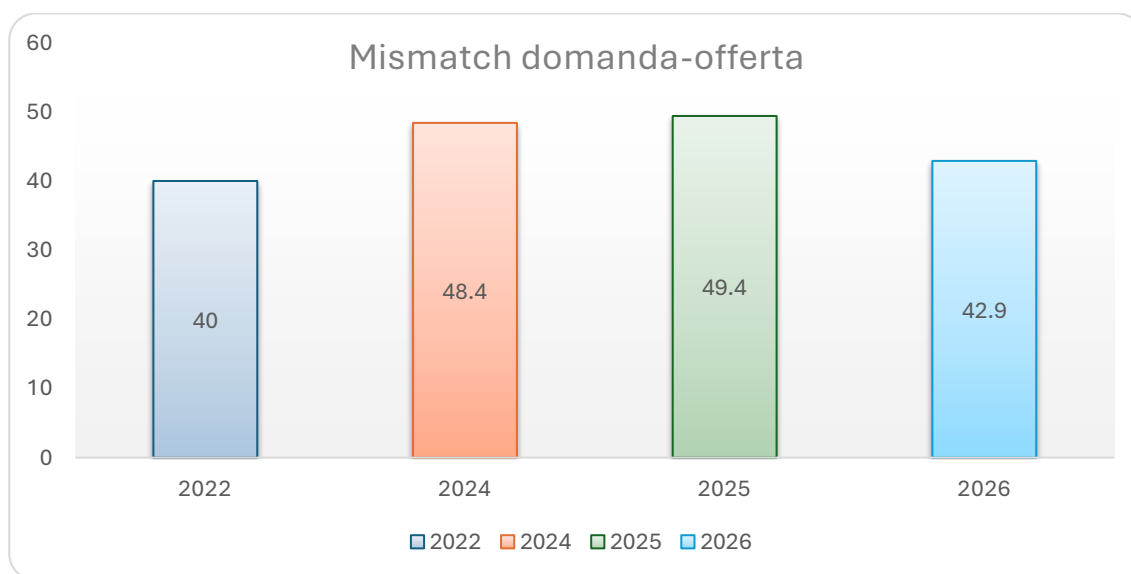
In alcune aree del Paese, in particolare nel Nord e nei distretti più dinamici, le imprese segnalano crescenti difficoltà nel reperire personale. Questo fenomeno riguarda non solo le competenze

altamente qualificate, ma anche profili intermedi e, in alcuni casi, mansioni meno specializzate. In parallelo, nel Mezzogiorno e in specifiche fasce della popolazione, la disoccupazione rimane elevata.

Questa apparente contraddizione mette in luce un punto essenziale: il mercato del lavoro italiano non soffre tanto di una carenza complessiva di opportunità, quanto di un problema di allocazione. Le competenze disponibili non corrispondono pienamente a quelle richieste, i lavoratori non si muovono con sufficiente fluidità e le imprese non sempre adeguano i propri modelli organizzativi alle nuove condizioni.

Il risultato è un sistema nel quale la scarsità di lavoro non elimina le inefficienze, ma tende piuttosto a convivervi, generando tensioni interne.

Graf 4 Mismatch domanda-offerta di lavoro



“La coesistenza tra posti vacanti e disoccupazione conferma la natura allocativa del problema.”

Fonti grafico: Excelsior

Il lavoro come fattore strategico

In prospettiva, il tratto forse più rilevante di questa trasformazione riguarda la natura stessa del lavoro come fattore produttivo. Se la disponibilità di forza lavoro diminuisce, essa acquisisce inevitabilmente maggiore valore relativo.

Questo non implica automaticamente un aumento generalizzato dei salari o un miglioramento uniforme delle condizioni di lavoro. Tuttavia, introduce una pressione selettiva sulle imprese. Le aziende più dinamiche, capaci di innovare e di offrire condizioni attrattive, tenderanno a rafforzarsi. Quelle meno efficienti, che hanno finora operato in un contesto di abbondanza di lavoro a basso costo, potrebbero trovarsi in difficoltà.

In questo senso, la dinamica demografica agisce come un meccanismo di selezione del sistema produttivo, incentivando un passaggio verso modelli più produttivi e meno dipendenti dal costo del lavoro.

Verso una nuova geografia economica del lavoro

Le implicazioni territoriali di questi processi delineano una vera e propria nuova geografia del lavoro. Nei territori più forti, la scarsità di lavoratori può trasformarsi in un fattore di sviluppo, stimolando l'innovazione e la competizione per il capitale umano. Nei territori più deboli, invece, il rischio è quello di una progressiva marginalizzazione.

Il fenomeno assume particolare rilevanza nelle aree interne, dove la perdita di popolazione si combina con una ridotta capacità attrattiva. In questi contesti, la diminuzione della forza lavoro non è compensata da nuova domanda, dando luogo a un processo di svuotamento che coinvolge non solo l'economia, ma anche la struttura sociale.

Si configura così una dinamica a più velocità, in cui alcuni territori diventano poli di attrazione e altri si avviano verso una riduzione della propria presenza produttiva. Non si tratta più, quindi, soltanto di una differenza nei livelli di sviluppo, ma di una divergenza nella traiettoria stessa dei territori.

Cambia il rapporto tra lavoro e impresa

In questo scenario, anche il rapporto tra imprese e lavoratori è destinato a evolversi. La maggiore scarsità relativa di lavoro introduce elementi di riequilibrio, ma in modo non uniforme.

Le imprese saranno sempre più chiamate a competere non solo sui mercati dei prodotti, ma anche sul mercato del lavoro. Ciò potrà tradursi in una maggiore attenzione alla qualità dell'occupazione, alla formazione e alle condizioni contrattuali. Al tempo stesso, i lavoratori più qualificati e mobili avranno opportunità crescenti di scegliere tra diverse opzioni, rafforzando la propria posizione.

Accanto a queste dinamiche, tuttavia, permarranno segmenti caratterizzati da maggiore fragilità, in cui la scarsità di lavoro non si traduce automaticamente in maggiore potere contrattuale. Il risultato sarà verosimilmente un mercato più segmentato, con differenze marcate tra gruppi e territori.

Politiche pubbliche: dalla quantità alla qualità del lavoro (uno sguardo su quello che avviene in Europa)

Questo scenario richiede un ripensamento profondo delle politiche pubbliche, che in larga misura restano ancora costruite su un paradigma ormai superato: quello della scarsità di lavoro e della necessità primaria di creare occupazione. In un contesto segnato dal declino demografico, il problema si sposta invece verso la gestione efficiente di una risorsa che si riduce.

Non è più sufficiente aumentare il numero di occupati; occorre ampliare e qualificare la partecipazione, migliorare l'allocazione delle competenze e sostenere modelli produttivi capaci di operare con una base di lavoro più limitata.

Questa consapevolezza è già presente nel dibattito europeo. Le istituzioni dell'Unione riconoscono che l'invecchiamento e il calo della popolazione attiva stanno esercitando un impatto diretto su crescita economica, sistemi di welfare e sostenibilità fiscale, imponendo politiche integrate che combinino lavoro, demografia e produttività. [commission.europa.eu]

Aumentare la partecipazione: il potenziale inutilizzato

Uno dei primi ambiti di intervento riguarda l'ampliamento della partecipazione al mercato del lavoro. In tutta Europa si sta consolidando l'idea che la risposta alla scarsità non passi solo dall'ingresso di nuovi lavoratori, ma anche dal pieno utilizzo di quelli già presenti.

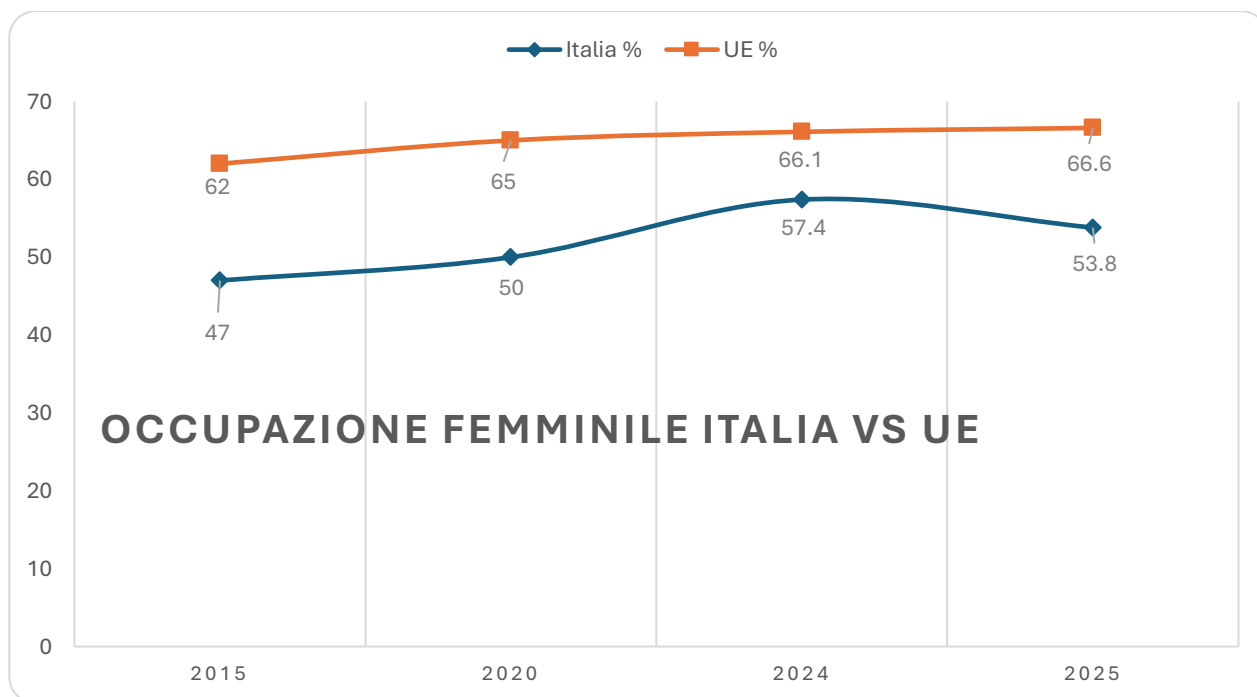
In questo senso, l'esperienza dei Paesi del Nord Europa e di Francia e Germania è particolarmente significativa. Qui, livelli più elevati di occupazione sono stati raggiunti attraverso politiche sistematiche di:

- conciliazione tra vita professionale e familiare
- servizi per l'infanzia diffusi
- sostegno alla genitorialità

Questi strumenti hanno contribuito a mantenere tassi di occupazione femminile significativamente più alti rispetto al Sud Europa, dove persistono forti gap di partecipazione.

In Italia, l'ampliamento della partecipazione femminile rappresenta probabilmente la leva più immediata e concreta per attenuare la contrazione della forza lavoro. Tuttavia, questo richiede un investimento strutturale in servizi sociali e infrastrutture – non interventi episodici.

Grafico 3 Occupazione femminile: Italia vs UE



“Il divario rispetto alla media europea evidenzia l'ampio margine di recupero della partecipazione femminile.”

Fonti grafico

Eurostat, Female employment rate

OECD, Employment Outlook

Invecchiamento attivo: da problema a risorsa

Un secondo ambito decisivo riguarda la gestione dell'invecchiamento della forza lavoro. In tutta Europa, l'allungamento della vita lavorativa è già diventato una priorità politica.

Negli ultimi anni, molti Paesi hanno adottato politiche che vanno oltre la semplice modifica dell'età pensionabile, intervenendo anche su:

- adattamento dei luoghi e dei tempi di lavoro
- formazione continua e aggiornamento professionale
- trasferimento intergenerazionale delle competenze

L'Unione europea ha promosso esplicitamente il concetto di "invecchiamento attivo", che punta a mantenere i lavoratori più anziani nel mercato del lavoro attraverso condizioni di lavoro adeguate e percorsi di aggiornamento continuo.

In paesi come Germania, Francia e Svezia si stanno diffondendo pratiche aziendali e politiche pubbliche orientate a valorizzare gli over 50, considerandoli non come un costo ma come una risorsa produttiva. [ilsussidiario.net]

Per l'Italia, questo implica un cambio di prospettiva significativo: passare da una logica di uscita anticipata dal lavoro a una logica di permanenza qualificata.

Migrazione e mobilità: una leva inevitabile

Un terzo pilastro delle politiche europee riguarda la gestione della migrazione. In presenza di dinamiche demografiche negative, l'immigrazione rappresenta uno degli strumenti più immediati per compensare la riduzione della popolazione attiva.

Le analisi della Commissione europea mostrano chiaramente che la migrazione ha già contribuito alla crescita dell'occupazione e alla stabilizzazione della forza lavoro in diversi Paesi membri.

Paesi come Germania e Spagna hanno adottato strategie esplicite per attrarre lavoratori qualificati attraverso:

- canali migratori dedicati al lavoro
- riconoscimento più rapido delle qualifiche
- politiche di integrazione nel mercato del lavoro

In Germania, ad esempio, la "strategia per le competenze" rappresenta un piano organico volto a garantire l'approvvigionamento di lavoro qualificato attraverso formazione, mobilità e migrazione.

Per l'Italia, il tema non è più se utilizzare la leva migratoria, ma come farlo in modo strutturato ed efficiente, evitando disallineamenti e segmentazioni del mercato.

Competenze e formazione: il nodo più critico

Accanto a partecipazione e migrazione, emerge un quarto elemento centrale: le competenze. In Europa, tre quarti delle imprese segnalano difficoltà nel trovare lavoratori con le qualifiche adeguate, fenomeno destinato ad accentuarsi con l'invecchiamento della popolazione. [migrationpolicy.org]

Per questo motivo, molti Paesi stanno investendo in sistemi di formazione continua e riqualificazione permanente, collegando più strettamente istruzione e mercato del lavoro.

La strategia europea punta in modo crescente a:

- rafforzare la formazione lungo tutto l'arco della vita
- migliorare l'incontro tra domanda e offerta
- sostenere la transizione digitale e verde attraverso nuove competenze
- In Italia, dove il mismatch resta elevato, questo rappresenta probabilmente il vero punto di debolezza del sistema.

Un approccio integrato: la lezione europea

L'elemento forse più rilevante che emerge dal confronto europeo è la necessità di un approccio integrato. Non esiste una singola politica in grado di rispondere alla sfida demografica.

La Commissione europea ha introdotto una vera e propria “demography toolbox”, un insieme di strumenti che combina politiche del lavoro, welfare, istruzione, mobilità e sviluppo territoriale. [eventipa.formez.it]

Questa impostazione segnala un passaggio concettuale fondamentale: la questione del lavoro non può più essere trattata isolatamente, ma deve essere inserita in una strategia più ampia di adattamento alla trasformazione demografica.

L'esperienza europea mostra che la risposta alla scarsità di lavoro non è unica, ma articolata lungo quattro direttrici principali:

- più partecipazione (donne e gruppi sottoutilizzati)
- più durata del lavoro (over 50 e senior)
- più mobilità (migrazione e integrazione)
- più competenze (formazione continua)

In questo contesto, la vera sfida per l'Italia non è semplicemente adottare nuove politiche, ma costruire una visione coerente e integrata.

Il rischio, altrimenti, è quello di affrontare un fenomeno strutturale con strumenti frammentati, incapaci di incidere sulle dinamiche di lungo periodo.

Al contrario, una strategia efficace deve partire da una consapevolezza ormai inevitabile:

il lavoro non è più una risorsa abbondante da redistribuire, ma un fattore scarso da governare con politiche sistemiche e lungimiranti.

Dalle diagnosi alle scelte: una strategia espansiva selettiva

Il declino demografico e la riduzione strutturale della forza lavoro impongono un cambiamento profondo nell'impostazione delle politiche economiche. Non si tratta più di sostenere genericamente la crescita, ma di **orientare in modo mirato l'espansione economica verso l'aumento della produttività del lavoro e della partecipazione.**

In questo contesto, una strategia efficace per l'Italia deve articolarsi lungo quattro direttrici operative, coerenti con le evidenze emerse.

1. Espansione dell'offerta di lavoro: partecipazione femminile e giovanile

La prima leva è l'aumento della partecipazione, in particolare:

- occupazione femminile
- inserimento stabile dei giovani

Misure concrete

- Piano straordinario di **asili nido e servizi per l'infanzia** (modello Francia/Germania)
- Incentivi fiscali permanenti per il **secondo percettore di reddito**
- Decontribuzione strutturale per l'occupazione femminile nel Mezzogiorno
- Rafforzamento dell'**apprendistato duale**

Leve finanziarie

- Rifocalizzazione del **PNRR (Missione 4 e 5)**
 - Utilizzo dei **fondi strutturali europei (FSE+)**
 - Revisione delle **spese fiscali meno efficienti** (tax expenditures)
-

2. Estensione della vita lavorativa: invecchiamento attivo

La seconda direttrice è aumentare la permanenza qualificata nel lavoro:

Misure concrete

- Introduzione di un sistema flessibile di pensionamento con **incentivi alla permanenza**
- Crediti fiscali per imprese che investono in **formazione over 50**
- Modelli contrattuali per il **part-time senior**
- Programmi di trasferimento intergenerazionale delle competenze

Leve finanziarie

- Razionalizzazione della **spesa pensionistica implicita** (uscite anticipate)
 - Utilizzo di fondi europei per la formazione (**ESF+ e programmi digitali**)
-

3. Politica migratoria economica

In presenza di dinamiche demografiche negative, la migrazione non è più una variabile accessoria ma **una componente strutturale della politica economica.**

Misure concrete

- Introduzione di canali programmati per **immigrazione qualificata e intermedia**

- Riconoscimento rapido dei titoli esteri
- Politiche di integrazione nel mercato del lavoro (lingua + formazione)
- Attrazione di talenti (visti lavoro semplificati)

Leve finanziarie

- Fondi europei per integrazione e migrazione (**AMIF**)
 - Contributo diretto della fiscalità generata dai nuovi occupati
 - Partnership pubblico-private con imprese ad alta domanda di lavoro
-

4. Produttività e capitale umano: la vera leva espansiva

Con meno lavoratori, la crescita dipende sempre più dalla **produttività per occupato**.

Misure concrete

- Crediti d'imposta rafforzati e selettivi su:
 - digitalizzazione
 - transizione green
 - innovazione organizzativa
- Sistema nazionale di **formazione continua obbligatoria e certificata**
- Integrazione tra università, ITS e imprese
- Politiche di mobilità territoriale (casa + trasporti)

Leve finanziarie

- Riallocazione delle risorse del programma **Transizione 4.0**
 - Utilizzo dei fondi europei per innovazione (**Horizon Europe, InvestEU**)
 - Emissione di **titoli pubblici finalizzati (productive bonds)** legati a investimenti produttivi
-

5. Una politica territoriale differenziata

La dimensione territoriale richiede interventi selettivi:

Misure concrete

- Zone economiche speciali rafforzate nel Mezzogiorno
- Incentivi alla localizzazione di imprese ad alto valore aggiunto
- Strategie per aree interne:
 - servizi essenziali
 - lavoro da remoto
 - infrastrutture digitali

Leve finanziarie

- Fondi di coesione europei
- Fondo sviluppo e coesione (FSC)
- Partnership con investitori istituzionali

Un vincolo finanziario diverso: investire nella scarsità

In un contesto di riduzione della forza lavoro, il vincolo di finanza pubblica assume una natura diversa.

La questione non è più soltanto il contenimento della spesa, ma la sua **qualità e destinazione**. Le risorse devono essere orientate verso impieghi che:

- aumentano la partecipazione
- migliorano la produttività
- riducono i divari territoriali

In questo quadro, anche politiche di bilancio moderatamente espansive risultano sostenibili se:

- concentrate su investimenti ad alto moltiplicatore
- capaci di ampliare la base produttiva

Valutazione delle politiche adottate in Italia

1. Partecipazione femminile e giovanile

Cosa è stato fatto

- Espansione asili nido (PNRR, governi Draghi–Meloni)
- Introduzione/rafforzamento di misure per la natalità e conciliazione (assegno unico, bonus nido)
- Incentivi all'occupazione giovanile e apprendistato (vari governi)

Limiti

- Interventi frammentati e non strutturali
- Copertura servizi infanzia ancora insufficiente, soprattutto nel Sud
- Politiche spesso temporanee (incentivi) e non sistemiche

Osservazioni

Direzione corretta, ma insufficiente. Manca una strategia organica paragonabile a Francia o Germania.

2. Invecchiamento attivo e permanenza al lavoro

Cosa è stato fatto

- Riforme pensionistiche restrittive (Fornero 2011 → aumento età di pensionamento)
- Misure successive di flessibilità in uscita (Quota 100, 102, 103)

Limiti

- Approccio prevalentemente difensivo (contenimento spesa)
- Scarsi investimenti in:
 - formazione over 50
 - adattamento organizzativo
- Politiche di uscita anticipata spesso in contrasto con l'invecchiamento attivo

Osservazioni

- Contraddizione interna della politica pubblica

Si allunga la vita lavorativa, ma non si costruiscono le condizioni per lavorare meglio più a lungo.

3. Politica migratoria economica

Cosa è stato fatto

- Sistema di quote annuali (decreti flussi)
- Alcuni interventi per lavoratori qualificati (Blue Card UE)

Limiti

- Approccio emergenziale e non strategico
- Scarsa integrazione tra:
 - fabbisogni produttivi
 - sistema formativo
- Procedure lente e burocratiche
- Limitata attrazione di lavoratori altamente qualificati

Osservazioni

Politica reattiva, non pianificata. Non è stata ancora riconosciuta come leva strutturale di crescita.

4. Produttività, innovazione e competenze

Cosa è stato fatto

- Piano Industria/Transizione 4.0 (governi Renzi–Gentiloni, poi ampliato)
- Investimenti PNRR su digitalizzazione e transizione green
- Rafforzamento ITS e politiche di formazione

Limiti

- Focus su incentivi fiscali più che su trasformazione organizzativa
- Debole integrazione tra formazione, imprese e territori
- Persistente mismatch tra competenze e domanda

Osservazioni

Ambito più avanzato, ma incompleto Buone politiche lato investimenti, meno efficace lato capitale umano.

5. Politiche territoriali

Cosa è stato fatto

- Fondi strutturali UE e Fondo sviluppo e coesione
- Introduzione di Zone Economiche Speciali (ZES)
- Investimenti PNRR per il Mezzogiorno

Limiti

- Efficacia limitata per:
 - frammentazione interventi
 - debole capacità amministrativa
- Mancanza di una vera strategia di sviluppo di lungo periodo
- Persistenza dei divari (come evidenziato dai dati)

Osservazioni

Politiche presenti ma a basso impatto sistemico

Suggerimenti post analisi

“L’analisi delle politiche pubbliche degli ultimi anni mostra che molte delle direttrici necessarie sono già state, almeno in parte, individuate. Tuttavia, gli interventi si sono caratterizzati per un’elevata frammentarietà, una limitata continuità temporale e una debole integrazione tra strumenti.

Più che l’assenza di politiche, emerge quindi un problema di coerenza strategica: le misure adottate non si sono ancora tradotte in un disegno organico capace di affrontare la trasformazione demografica in atto.

In un contesto di crescente scarsità di lavoro, la sfida non è introdurre nuove politiche isolate, ma costruire un quadro integrato che renda tra loro complementari partecipazione, produttività, mobilità e

sviluppo territoriale. In assenza di questo salto di qualità, il rischio è che interventi anche rilevanti in termini finanziari continuino a produrre effetti limitati e disomogenei.”

L’urgenza di agire

Il lavoro, da fattore abbondante, sta diventando una risorsa scarsa.

In questo passaggio risiede il nodo centrale per il futuro dell’economia italiana: **la crescita non potrà più basarsi sull’estensione quantitativa dell’occupazione, ma sulla capacità di valorizzarne ogni unità disponibile.**

Le politiche economiche dovranno quindi operare in modo selettivo e integrato, combinando:

- maggiore partecipazione
- maggiore durata del lavoro
- maggiore mobilità
- maggiore produttività

Non si tratta semplicemente di adattarsi al declino demografico, ma di **trasformarlo in un fattore di innovazione del sistema economico.**

Bibliografia per settore di analisi

1. Demografia, struttura della popolazione e scenari

- ISTAT, *Rapporto Annuale 2025. La situazione del Paese*
- ISTAT, *Previsioni della popolazione residente e delle famiglie*
- ISTAT, *Indicatori demografici 2024*
- OECD, *Demographic Trends and Economic Implications*
- European Commission, *The 2024 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections*

2. Mercato del lavoro e divari territoriali

- ISTAT, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro (ultime release)*
- Eurostat, *Labour Market Statistics*
- Banca d’Italia, *Relazione Annuale (ultime edizioni)*
- SVIMEZ, *Rapporto sull’economia del Mezzogiorno*
- OECD, *Employment Outlook 2024–2025*

3. Politiche del lavoro e partecipazione

- European Commission, *Employment and Social Developments in Europe (ESDE)*
- OECD, *Policies to Promote Labour Market Participation*
- World Bank, *Women, Business and the Law*
- INAPP, *Rapporto sul mercato del lavoro in Italia*
- Ministero del Lavoro, *Rapporto sul mercato del lavoro*

4. Invecchiamento attivo e sistema pensionistico

- *European Commission, Green Paper on Ageing*
- *OECD, Pensions at a Glance*
- *Ministero Economia e Finanze, Documento di Economia e Finanza (DEF)*
- *INPS, Rapporto annuale*

5. Migrazione e mercato del lavoro

- *European Commission, Migration and Home Affairs Reports*
- *OECD, International Migration Outlook*
- *Migration Policy Institute, Labour Migration in Europe*
- *Ministero dell'Interno, Rapporti sui flussi migratori*

6. Produttività, innovazione e capitale umano

- *OECD, Productivity Outlook*
- *European Commission, Digital Economy and Society Index (DESI)*
- *Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza*
- *ISTAT, Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*
- *McKinsey Global Institute, Labour productivity and growth*

7. Politica economica, investimenti e finanza pubblica

- *Ministero Economia e Finanze, Documento di Economia e Finanza (DEF)*
- *Corte dei Conti, Relazioni sul coordinamento della finanza pubblica*
- *European Commission, Fiscal Sustainability Report*
- *IMF, Fiscal Monitor*
- *Draghi, M. (2024), Report on European Competitiveness*

8. Politiche europee integrate (fondamentale per il tuo taglio)

- *European Commission, Demography Toolbox*
- *European Commission, Cohesion Policy Reports*
- *European Commission, NextGenerationEU / Recovery and Resilience Facility documents*
- *European Investment Bank (EIB), Investment Report*