

**Osservatorio dell'Economia e del Lavoro
in Emilia-Romagna**



Anno 2026

IRES Emilia-Romagna

Presidente: Giuliano Guietti

Gruppo di lavoro: Davide Dazzi, Daniela Freddi

Questo rapporto è stato curato da IRES Emilia-Romagna per conto della CGIL Emilia-Romagna.

Indice

I - L'ANDAMENTO ECONOMICO INTERNAZIONALE E LO SCENARIO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA.....	4
1.1 - Andamento economico internazionale ed italiano	4
1.2 - L'economia regionale, permane la crescita debole.....	6
1.3 - L'innovazione in Emilia-Romagna.....	9
1.4 - Manifattura, costruzioni e commercio: prospettive dalle indagini congiunturali	12
1.5 - Esportazioni deboli e volatili	14
1.6 - Le imprese attive – un nuovo calo	15
II - IL MERCATO DEL LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA.....	17
2.1 - Le divergenti traiettorie di crescita economica e occupazionale.....	17
2.2 - Le forze di lavoro	20
2.2.1 - Condizione occupazionale della popolazione	20
2.2.2 - Condizione occupazionale e demografia nel presente e nel futuro.....	21
2.2.3 - Gli occupati.....	24
2.2.4 - Il mercato del lavoro al I semestre 2026.....	28
2.2.5 - Gli indicatori del mercato del lavoro	29
2.2.6 - Le diverse misure della disoccupazione	31
2.3 - I dati di flusso del lavoro dipendente.....	33
2.3.1 - La domanda di lavoro e le posizioni di lavoro.....	33
2.3.2 - Le cessazioni tra licenziamenti e dimissioni.....	35
2.4 - Il lavoro in somministrazione	38
2.5 - La struttura occupazionale e retributiva in Emilia-Romagna	42
2.5.1 - Il lavoro dipendente: lavoro povero e determinanti occupazionali.....	43
2.5.2 - Il lavoro dipendente pubblico	48
2.5.3 - Gli stranieri in Emilia-Romagna: la dimensione retributiva.....	50
2.6 – Il lavoro domestico in Emilia-Romagna	52
III – CONCLUSIONI	59

I - L'ANDAMENTO ECONOMICO INTERNAZIONALE E LO SCENARIO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA*

1.1 - Andamento economico internazionale ed italiano¹

Il quadro internazionale è gravato da una perdurante instabilità politica e dai conflitti in corso, in particolare in Medio Oriente, dove la ripresa delle ostilità tra Stati Uniti e Iran ha riaperto le tensioni sui mercati energetici. Il rincaro di petrolio e gas naturale ha determinato pressioni al rialzo sull'inflazione nelle principali economie e l'elevata incertezza sui tempi di ripristino dei flussi attraverso lo Stretto di Hormuz grava sul commercio globale e sulla crescita.

Il riavvio del conflitto tra Stati Uniti e Iran ha spinto infatti nuovamente al rialzo le quotazioni di petrolio e gas naturale, dopo che l'annuncio alla metà di giugno dell'anno in corso di un memorandum d'intesa aveva contribuito ad attenuare le tensioni sui mercati. I prezzi del petrolio sono risaliti dopo la ripresa delle ostilità, nella seconda settimana di luglio dell'anno in corso le quotazioni del greggio si collocavano intorno a 75 dollari al barile, in forte calo rispetto ai massimi di aprile, ma su livelli ancora superiori a quelli precedenti l'avvio del conflitto. Nella terza settimana sono ulteriormente salite, riassorbendo buona parte del calo seguito al memorandum d'intesa.

Da marzo la riduzione delle forniture di petrolio dal Golfo è stata compensata dalla contrazione della domanda, dall'aumento delle esportazioni dagli Stati Uniti e dal ricorso alle scorte. Secondo le stime dell'Agenzia internazionale per l'energia, queste ultime si sono ridotte a ritmi eccezionalmente alti (3,8 milioni di barili al giorno in media dall'inizio della guerra).

Secondo le previsioni dell'OCSE pubblicate a marzo 2026 il PIL mondiale dovrebbe crescere del 2,9%, in rallentamento rispetto al 3,3% del 2025, trainato da India e Cina con rispettivamente +6,1% e +4,4%. Gli Stati Uniti dovrebbero crescere del 2,0% e l'area euro dello 0,8%. Nel 2027 il tasso di crescita a livello globale dovrebbe mantenersi stabile, tuttavia il contesto di significativa incertezza complessiva rende molto difficile produrre previsioni accurate.

*Capitolo a cura di Daniela Freddi.

¹ Sezione parzialmente tratta da Banca d'Italia, Bollettino Economico n.3 - 2026.

Le analisi svolte da Banca d'Italia mostrano che **nei primi tre mesi del 2026 il PIL dell'area dell'euro, al netto della forte flessione in Irlanda, è cresciuto a un ritmo simile a quello dei trimestri precedenti. Escludendo il dato irlandese, il prodotto è aumentato dello 0,3%,** sospinto dall'espansione delle esportazioni (che sono invece diminuite se si include l'Irlanda); le importazioni hanno ristagnato, nonostante il buon andamento della componente dei servizi. **I consumi delle famiglie hanno rallentato, risentendo principalmente del calo della spesa per beni non durevoli. Gli investimenti si sono ridotti,** anche per effetto di condizioni meteorologiche rigide durante l'inverno, che hanno frenato l'attività nel settore delle costruzioni, in particolare nel segmento dell'ingegneria civile in Germania e in Francia. **Si sono invece ampliati gli investimenti in beni strumentali.** Nello stesso periodo, al netto dell'Irlanda, **il valore aggiunto nell'industria è cresciuto, in special modo nei settori più connessi con la difesa e in quelli dei prodotti petroliferi raffinati,** favoriti dalle difficoltà di approvvigionamento causate dalla crisi in Medio Oriente. L'attività si è indebolita nelle costruzioni, mentre è aumentata nei servizi, soprattutto in quelli di consulenza professionale e scientifica, di informazione e comunicazione e in quelli legati al turismo.

Volgendo lo sguardo all'Italia, nei primi tre mesi del 2026 il PIL ha continuato a espandersi, sostenuto sia dalla domanda estera sia da quella interna mentre le valutazioni di Banca d'Italia indicano che nel secondo trimestre l'attività economica ha rallentato, risentendo del minore slancio dei consumi e degli investimenti, frenati dall'incertezza sull'evoluzione del quadro internazionale e dal rincaro dei beni energetici.

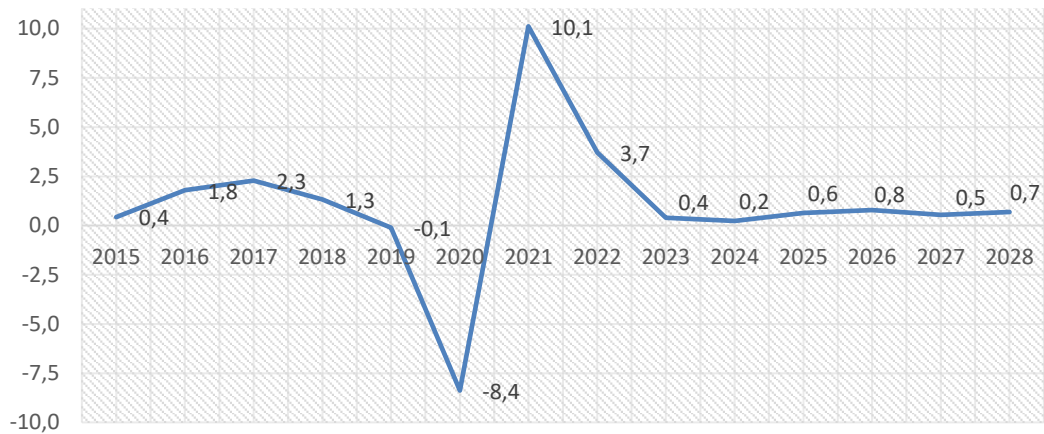
La crescita del PIL italiano stimata dall'OCSE è pari allo 0,5% nel 2026 e allo 0,6% nel 2027. L'incertezza che circonda queste stime è tuttavia elevata. Sviluppi più favorevoli potrebbero derivare da una più rapida discesa delle quotazioni delle materie prime, dall'impatto delle maggiori spese per la difesa in ambito europeo e dalla possibilità di un'accelerazione degli investimenti per effetto del processo di transizione digitale ed energetica. Al contrario, la prosecuzione delle tensioni tra Stati Uniti e Iran e ritardi nel ripristino dei flussi (in particolare di quelli energetici) attraverso lo Stretto di Hormuz potrebbero aumentare le pressioni inflazionistiche, indebolendo ulteriormente gli scambi internazionali e il clima di fiducia, con impatti negativi particolarmente pronunciati sulla crescita, soprattutto in presenza di tensioni sui mercati finanziari.

1.2 - L'economia regionale, permane la crescita debole

Muovendo ora l'attenzione al contesto regionale, i più recenti dati di previsione macroeconomica a medio termine prodotti da Prometeia nel mese di luglio di quest'anno mostrano che proseguono il lento recupero della crescita registrata a partire dal 2023.

Nelle nuove stime infatti, la crescita del prodotto interno lordo dell'economia regionale **nel 2025 dovrebbe avere raggiunto lo 0,6%**. Tale tendenza dovrebbe essere proseguita anche nel corso di quest'anno sebbene con **una moderata accelerazione della dinamica positiva facendo registrare +0,8%**. Il ritmo dell'attività economica dovrebbe invece rallentare di nuovo il passo nel 2027 con una crescita del Pil stimata dello 0,5%.

Fig.1.1 - Pil Emilia-Romagna, tasso di variazione percentuale su valori concatenati (2015-2028)

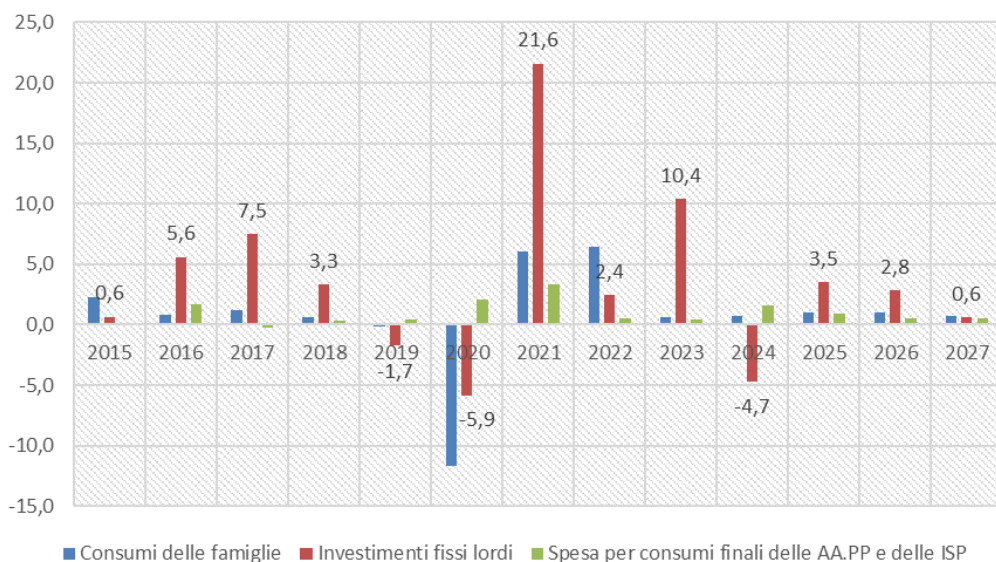


Nota: Anno di riferimento 2020.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat e Ires Toscana-Prometeia.

Guardando ai singoli componenti della domanda interna, ovvero i consumi delle famiglie, quelli della pubblica amministrazione e gli investimenti, emerge che **anche per il 2026 (+2,8%) si confermerebbe la dinamica del 2025 (+3,5%)** dove sono stati gli investimenti fissi lordi, alimentati però in parte dagli effetti dell'inflazione, **a sostenere la domanda**. Dopo il **+0,9% del 2025**, i consumi delle famiglie in regione dovrebbero aumentare del **+0,5% nel 2026 e del +0,6% nel 2027**, dunque **mediamente meno del Pil**.

Fig.1.2 - Emilia-Romagna, tasso di variazione percentuale componenti della domanda interna (2015-2027)



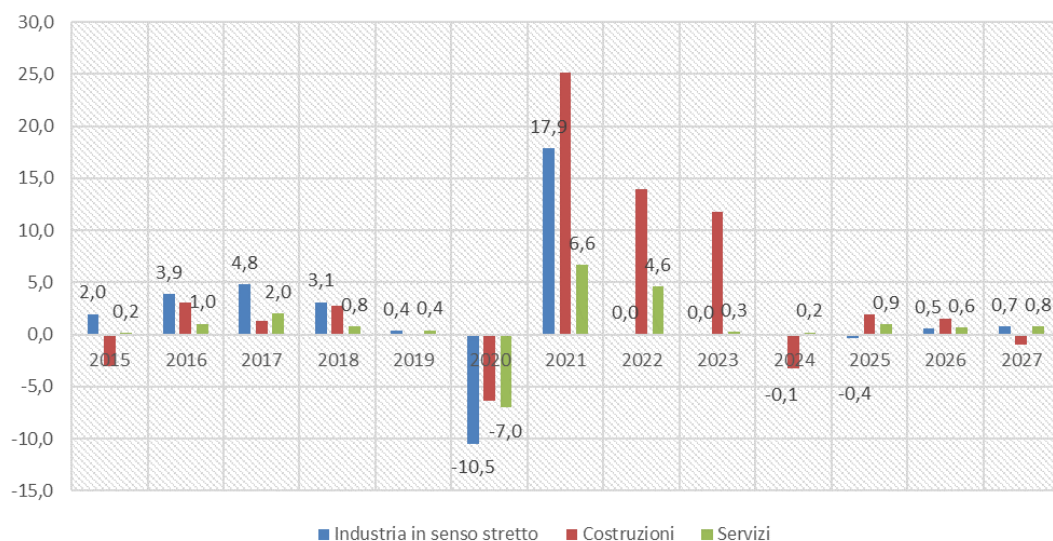
Nota: Anno di riferimento 2020.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat e Ires Toscana-Prometeia.

Per quanto riguarda la dinamica economica settoriale, i dati più recenti confermano la stagnazione generale. Nel 2025 l'industria in senso stretto ha sperimentato una contrazione pari a -0,4% del valore aggiunto rispetto all'anno precedente, si è trattato del secondo anno consecutivo di contrazione dopo due anni di crescita zero. **Nel 2026 invece si registrerebbe un recupero del +0,5% che proseguirebbe nel 2027 con +0,7%.**

Per quanto riguarda il comparto servizi, **proseguirebbe il suo costante andamento in crescita con +0,6% nel 2026 e +0,8% previsti per il 2027.** Le costruzioni proseguono il recupero dalla contrazione del 2024, **registrando nel 2025 una crescita del +1,9% e +1,5% nel 2026.**

Fig.1.3 - Valore aggiunto settoriale Emilia-Romagna, tasso di variazione percentuale su valori concatenati (2015-2027)



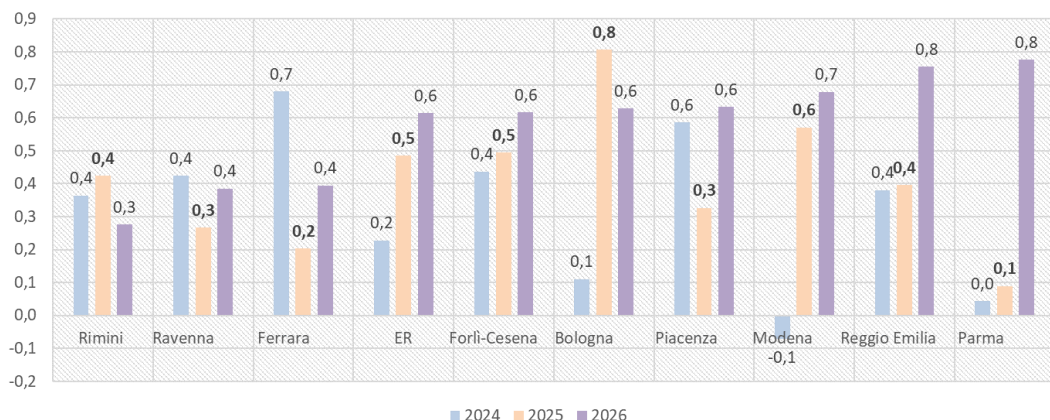
Nota: Anno di riferimento 2020.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat e Ires Toscana-Prometeia.

La debole crescita registrata a livello regionale si è avvertita in misura simile tra le province, con alcune eccezioni. **A fronte di una crescita media del valore aggiunto dello 0,5% nel 2025, l'incremento è stato più elevato a Bologna (+0,8%) e decisamente inferiore a Ferrara (+0,2%) e Parma (+0,1%).**

Come visto in precedenza, le previsioni relative al 2026 indicano una sostanziale stabilità nella crescita del valore aggiunto (+0,6%) a livello regionale, che dovrebbe avvertirsi maggiormente **nelle province di Parma, Reggio Emilia (entrambe a +0,8%) e Modena (+0,7%).**

Fig.1.4 - Valore aggiunto Province Emilia-Romagna, tasso di variazione percentuale 2024-2025-2026 su anno precedente



Nota: Anno di riferimento 2020.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat e Ires Toscana-Prometeia.

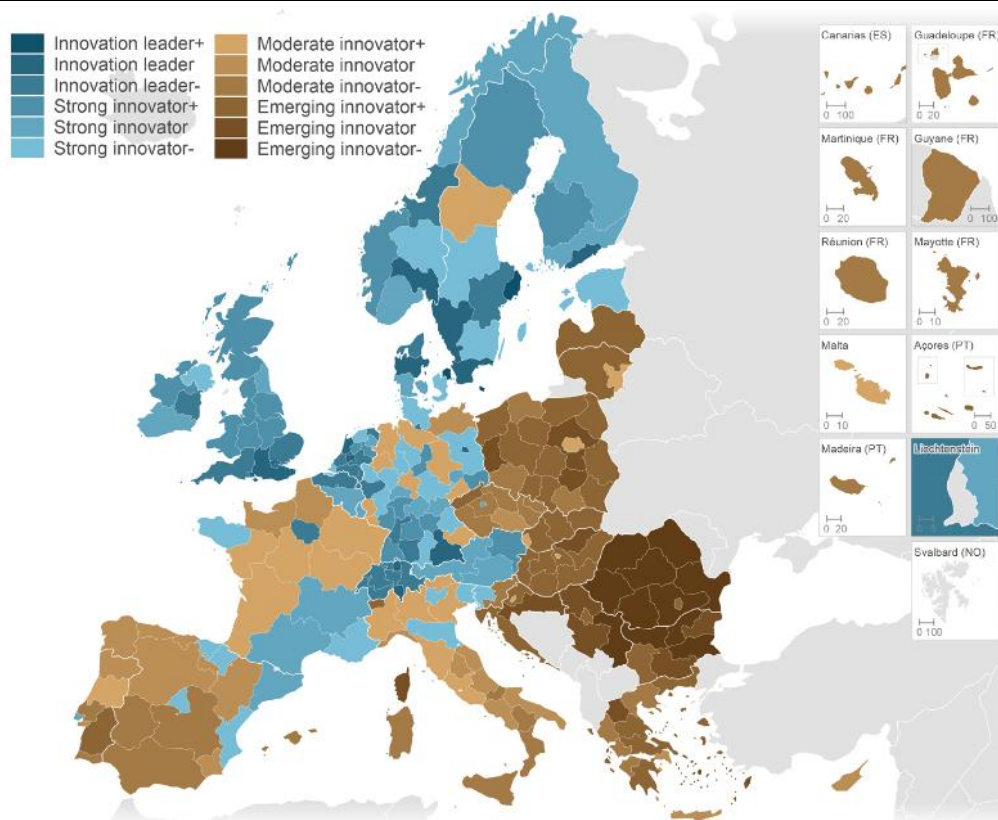
1.3 - L'innovazione in Emilia-Romagna

Diversamente dalle precedenti edizioni dell'Osservatorio, nella presente non è possibile fornire un aggiornamento in relazione alla capacità innovativa espressa dalla regione Emilia-Romagna a causa del mancato aggiornamento dei dati.

Ci limitiamo in questa sede a ricordare quanto già illustrato nell'edizione precedente che in base all'ultimo *Innovation Regional Scoreboard* 2025 l'Emilia-Romagna, tra i quattro gruppi individuabili in base alla capacità innovativa (*Leader*, *Strong Innovators*, *Moderate Innovators* e *Modest Innovators*) **si è classificata tra gli *Strong Innovators* ed è rimasta nello stesso sottogruppo della precedente rilevazione del 2023 quando invece registrò la perdita di una posizione.**

Questo è avvenuto grazie allo **straordinario impegno a favore del miglioramento della capacità innovativa**, che deriva soprattutto dal crescente investimento in R&S del **settore privato**, in **forte accelerazione a partire dal 2012**, che ha portato la regione Emilia-Romagna nel 2021 a raggiungere il Piemonte e a distaccare significativamente le altre regioni. **L'ultimo dato ad oggi disponibile, relativo al 2022, indica una decelerazione**, già evidenziata dai dati della spesa totale in R&S. Questo può derivare sia da un rallentamento in tale investimento, dopo anni di crescita significativa, oppure dalle prime avvisaglie di incertezza da parte delle imprese sulle dinamiche di sviluppo ma occorre attendere l'aggiornamento della banca dati per comprendere se si tratta di una inversione di tendenza o di un indebolimento temporaneo.

Fig.1.5 - Regioni dell'Unione europea classificate in quattro gruppi per differente grado di performance innovativa, Regional Innovation Scoreboard 2025



Fonte: Commissione Europea, Regional Innovation Scoreboard, 2025.

Per compensare il mancato aggiornamento dei dati relativi agli investimenti in R&S, l'analisi della composizione tecnologica e della qualità dei brevetti depositati presso l'European Patent Office (EPO) sviluppata da Banca d'Italia² può fornire indicazioni rilevanti sulla capacità innovativa del sistema produttivo regionale.

Nel periodo 2019-24 il tasso di brevettazione dell'Emilia-Romagna si è collocato stabilmente al di sopra della media nazionale. Nel confronto con l'insieme dei brevetti europei depositati presso l'EPO, **la regione mostrava tuttavia una specializzazione più marcata nei comparti tecnologici più consolidati, in particolare la movimentazione di beni e materiali e la meccanica; per contro, in linea con quanto osservato per l'Italia nel suo complesso, il peso delle tecnologie legate alla comunicazione digitale, all'informatica e all'ambito medico risultava più contenuto rispetto al dato medio europeo.**

² Banca d'Italia, L'economia dell'Emilia-Romagna, giugno 2026.

Tale assetto emerge chiaramente anche osservando le tendenze dell'ultimo decennio. Considerando le classi tecnologiche che hanno maggiormente sostenuto l'espansione dei brevetti a livello europeo, in Emilia-Romagna – così come nel resto del Paese – **l'apporto delle tecnologie informatiche e della comunicazione digitale è stato pressoché nullo;** parimenti, **il contributo delle tecnologie mediche alla crescita si è mantenuto al di sotto della media EPO. I mezzi di trasporto, al contrario, hanno fornito un apporto rilevante,** riconducibile anche alla forte vocazione produttiva del territorio in questo settore. Guardando al confronto internazionale, l'incidenza delle innovazioni prodotte in regione risulta nel complesso modesta: le citazioni medie ricevute per brevetto, indicatore comunemente impiegato per misurarne la rilevanza tecnologica, pur risultando in linea con il valore italiano, si attestavano su livelli inferiori a meno della metà della media europea. Un brevetto regionale su quattro non ha ottenuto alcuna citazione (contro il 12,9% a livello europeo), e appena l'1,5% si collocava nel decimo più citato della distribuzione.

Se sul fronte dell'innovazione le tecnologie informatiche e comunicazione digitale sono poco presenti a livello regionale nella forma delle nuove applicazioni e prodotti, **sul fronte dei processi aziendali l'adozione dell'intelligenza artificiale (IA)** sta assumendo un ruolo sempre più significativo nella trasformazione dei processi aziendali, rappresentando un fattore di competitività di rilievo. Dall'indagine Invind della Banca d'Italia è possibile trarre indicazioni sulla diffusione di queste tecnologie nel sistema produttivo regionale.

Nella rilevazione condotta nel 2026, la percentuale di aziende che ha dichiarato di avvalersi di strumenti di IA predittiva, anche solo a titolo sperimentale, è risultata pari al 22%, un dato sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente. L'IA generativa, invece, risulta adottata nei processi aziendali dal 27% delle imprese, con un incremento contenuto rispetto al 2025. **In entrambi i casi, però, solo raramente le imprese hanno riferito di un utilizzo esteso di queste tecnologie.** Quanto alle intenzioni future, la quota di aziende che intende avviare l'adozione dell'IA nei prossimi anni si è mantenuta su livelli complessivamente modesti, attestandosi intorno all'8% per l'IA predittiva e al 6% per quella generativa.

Secondo quanto emerso dall'indagine riportata da Banca d'Italia presso le principali associazioni di categoria della regione, tra i fattori che frenano l'introduzione dell'IA nei processi produttivi **vi è la carenza di competenze manageriali e professionali adeguate, soprattutto fra le imprese di minore dimensione.** Un ulteriore vincolo sarebbe rappresentato dalla limitata digitalizzazione dei processi aziendali e dalla conseguente assenza di una raccolta digitale di dati strutturata e sistematica, un fattore che spesso impedisce l'implementazione stessa di soluzioni IA.

La maggior parte delle imprese regionali che adottano queste tecnologie **ritiene che nei prossimi tre anni tali soluzioni possano rafforzare la produttività del lavoro e stimolare nuovi investimenti.**

Per quanto riguarda l'occupazione, risulta prevalente la quota di aziende che non prevede modifiche significative; nondimeno, **circa un quinto delle imprese ipotizza un effetto negativo.** Nel complesso, resta rilevante la percentuale di imprese utilizzatrici che

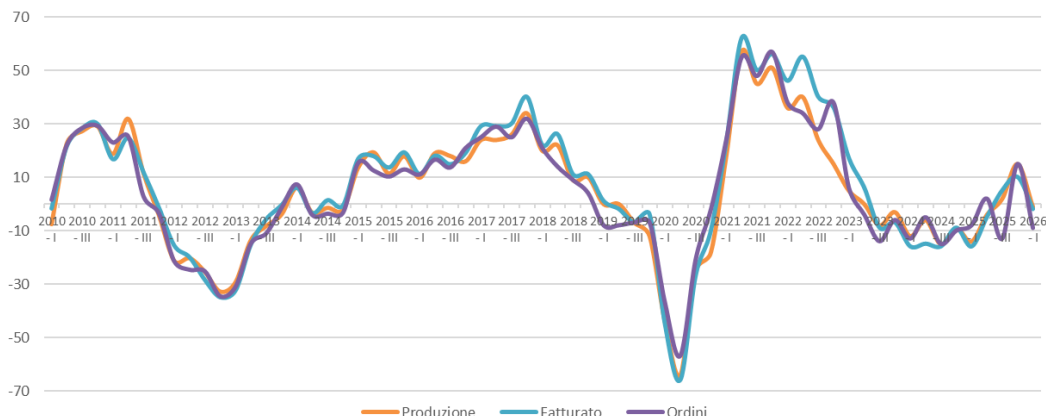
non ravvisa impatti di rilievo sulle variabili aziendali considerate. Il fatto che gli effetti risultino trascurabili in così tanti casi può dipendere anche dalla tipologia di ambiti in cui questa tecnologia trova attualmente applicazione. Come emerge dall'indagine della Banca d'Italia, **a livello regionale l'utilizzo si concentra prevalentemente nell'amministrazione interna, nelle attività commerciali e nella sicurezza informatica**, mentre risulta ancora limitato l'impiego nelle fasi più strettamente legate al processo produttivo.

1.4 - Manifattura, costruzioni e commercio: prospettive dalle indagini congiunturali

I grafici riportati di seguito presentano i dati dell'indagine congiunturale condotta dal Sistema camerale dell'Emilia-Romagna e mostrano come, a partire dalla seconda metà del 2022, si sia manifestata una marcata flessione di ordini, produzione e fatturato nel settore manifatturiero rispetto ai trimestri dell'anno precedente. È opportuno tuttavia sottolineare come il 2021 abbia rappresentato un anno del tutto particolare nell'ambito dell'intero periodo successivo alla crisi economico-finanziaria del 2009, dal momento che il saldo tra le risposte positive e negative relative alle performance economiche registrate dalle imprese intervistate ha toccato il valore più elevato dell'intero arco temporale considerato.

Dalla seconda metà del 2023, per tutto il 2024, fino all'ultimo dato disponibile relativo al terzo trimestre del 2025, produzione, fatturato e ordinativi sono sempre rimasti in territorio negativo mentre alla fine del 2025 si è assistito ad una vivace ripresa che però non è proseguita nei primi tre mesi del 2026.

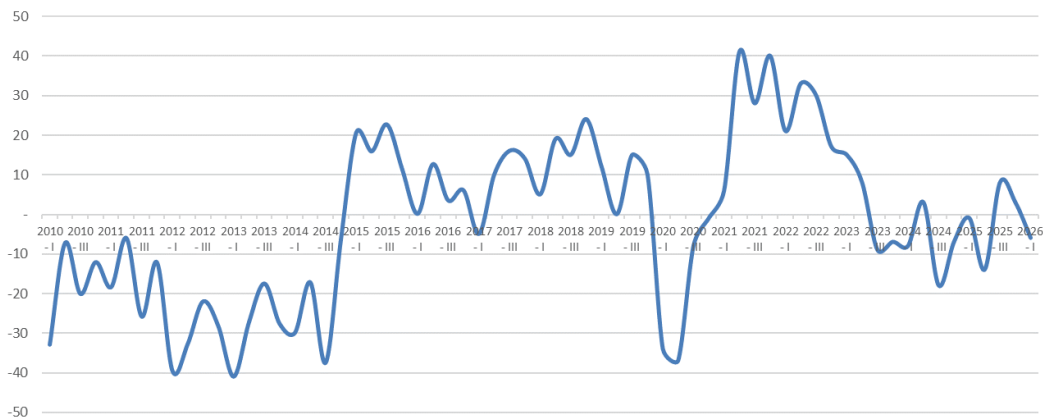
Fig.1.6 - Indagine congiunturale, Industria in senso stretto, Emilia-Romagna saldo trimestre in corso su trimestre anno precedente, 2010-2026 (1°trimestre)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Unioncamere Emilia-Romagna.

Anche per quanto riguarda il settore delle costruzioni, l'indicatore relativo all'andamento fatturato si mantiene prevalentemente in territorio negativo a partire dalla seconda parte del 2023. Il 2025 e i primi tre mesi dell'anno in corso sono risultati molto volatili, riflettendo anche in questo settore l'incertezza sugli scenari complessivi, tra cui anche quelli sul costo del credito.

Fig.1.7 - Indagine congiunturale, Andamento del fatturato nelle Costruzioni, Emilia-Romagna, saldo trimestre in corso su trimestre anno precedente, 2010-2026 (1°trimestre)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Unioncamere Emilia-Romagna.

A differenza sia della manifattura che delle costruzioni, le vendite del commercio si sono mantenute in territorio fortemente positivo per quasi tutto il periodo tra il 2023 e il 2024, registrando solo un indebolimento a cavallo tra il 2024 e il 2025.

Fig.1.8 - Indagine congiunturale, Andamento vendite del commercio, saldo trimestre in corso su trimestre anno precedente, 2018-2026 (1°trimestre)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Unioncamere Emilia-Romagna.

1.5 - Esportazioni deboli e volatili

Così come le vendite estere avevano svolto un ruolo di grande importanza nel sostenere la ripresa economica dopo la pandemia, in particolare della manifattura, la contrazione delle stesse ha alimentato il rallentamento della crescita nel comparto industriale.

Il grafico che segue mostra come dopo il picco verificatosi nel 2021, la tendenza positiva si sia successivamente indebolita. **Sia nel 2023 che nel 2024 si è registrata una flessione rispetto all'anno precedente.** In questo periodo i livelli dell'inflazione hanno peraltro sostenuto il valore delle esportazioni, dunque in termini reali la contrazione è stata superiore a quella riportata in Figura 1.9. **Diversamente nel 2025 il tasso di crescita delle vendite estere è stato sempre positivo ad eccezione che nel terzo trimestre. Nel complesso, nel corso dell'anno 2025 le esportazioni sono aumentate infatti di +1,3% mentre nel primo trimestre del 2026, in linea con quando rilevato dalle indagini congiunturali, si è registrata una nuova contrazione del -1,8%.**

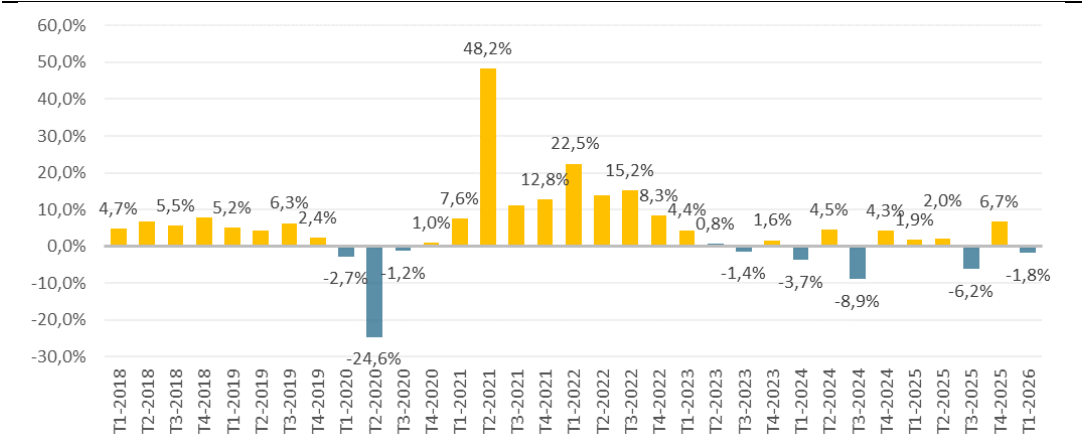
Analizzando i singoli settori, nel 2025 le performance più favorevoli sono state registrate da: **prodotti dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (+17,4% rispetto al 2024); articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici (+9,0%); prodotti alimentari, bevande e tabacco (+6,8%); apparecchi elettrici (+4,8%).** Segno negativo, al contrario, per **prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori (-5,7%); computer, apparecchi elettronici e ottici (-5,7%); sostanze e prodotti chimici (-3,7%).**

Dal punto di vista geografico, si osserva un consolidamento dei mercati europei a fronte di una debolezza di quelli extra-europei: le esportazioni verso l'Ue-27 crescono su base

annua del +5,7%, mentre quelle dirette verso i mercati extra-UE subiscono un calo del -3,4%.

Il calo dei mercati extra-europei coinvolge in particolare le Americhe (-5,5%), con una riduzione delle vendite verso gli Stati Uniti (-6,5%), e l'Asia nel complesso (-3,4%), con andamenti differenziati al proprio interno: crescita verso l'Asia centrale (+3,5%) e il Medio Oriente (+3,8%), flessione verso l'Asia orientale (-7,8%). La **Germania riconquista il ruolo di primo mercato di sbocco per l'export regionale**, con vendite pari a 10,6 miliardi di euro (12,6% del totale) e un incremento del +9,1% sul 2024. Seguono gli Stati Uniti, con 9,4 miliardi (11,2% del totale) in calo del -6,5% rispetto al 2024, la Francia con il 10,4% e la Spagna con il 5,5%.

Fig.1.9 - Tasso di crescita delle esportazioni, Emilia-Romagna 2018-2026 (1°trimestre)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat.

1.6 - Le imprese attive – un nuovo calo

Volgendo ora lo sguardo alla numerosità d’impresa, a fine 2025 si registrano in regione 383.912 imprese attive, quasi 4.700 imprese in meno rispetto all’anno precedente. La crescita registrata nel 2021 si è dunque rivelata una dinamica inedita, dopo oltre un decennio di contrazione del numero delle imprese attive, che non pare però essersi trasformata in una tendenza consolidata. **I dati più recenti, relativi al primo semestre del 2026 indicherebbero, se confermati in corso d’anno, il proseguimento della tendenza alla contrazione pari a circa -1%.**

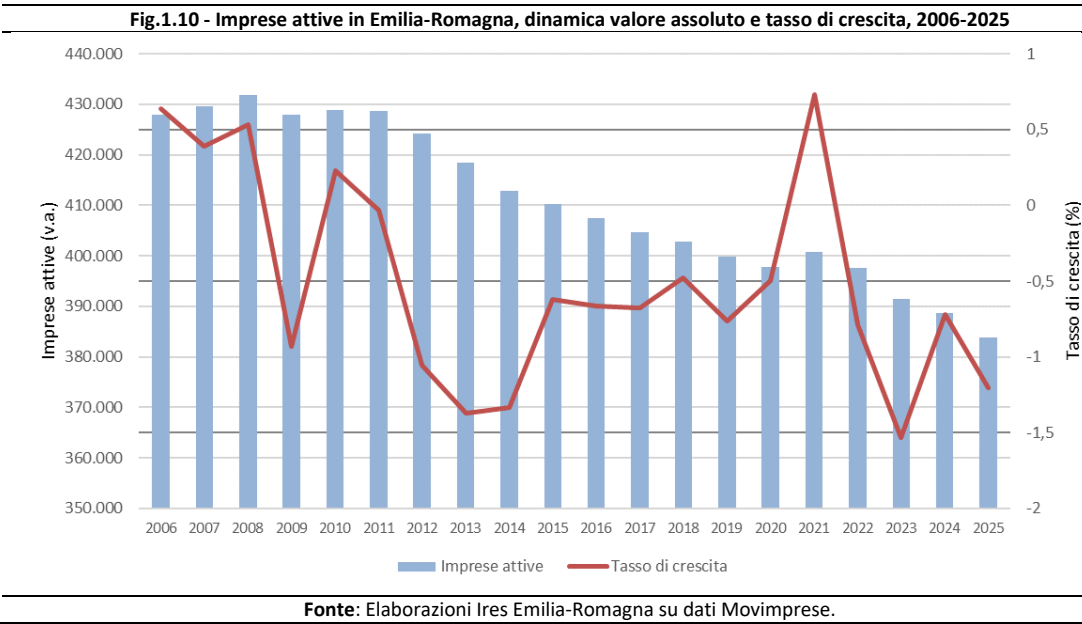
Dopo una lunga fase espansiva, durante la quale, tra il 1998 e il 2008, il numero complessivo delle imprese in Emilia-Romagna è salito da poco più di 400.000 a quasi 432.000, ha avuto inizio un prolungato periodo di contrazione che sembrava non arrestarsi mai, e **che ha determinato la perdita complessiva di oltre 48.000 imprese tra il 2008 e il 2025**, pari ad una contrazione dell’11%. Sia nel lungo periodo che nell’ultimo anno la

contrazione è totalmente dovuta alle ditte individuali e società di persone mentre le società di capitali hanno mantenuto una tendenza espansiva.

Per quanto riguarda il periodo 2024-2025, in una disamina per settore, emerge come la tendenza negativa della base imprenditoriale regionale si sia rafforzata in agricoltura (-1.290 unità; -2,6%) e decisamente accentuata nel commercio e nell'industria.

Nella manifattura la perdita nell'anno in analisi è stata di 905 imprese (-2,3%), l'insieme del commercio all'ingrosso e al dettaglio e della riparazione di autoveicoli e motocicli ha fatto registrare una delle più consistenti riduzioni delle imprese di sempre (-2.506 imprese, -3,1%).

Anche la **base imprenditoriale delle costruzioni**, venuti meno i benefici delle misure di incentivazione governative, **è tornata a sperimentare contrazione con la perdita di 1.555 imprese attive (-2,4%).**



II - IL MERCATO DEL LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA*

Per leggere e capire il mercato del lavoro è importante mettere insieme più fonti, seguirle nel tempo e confrontarle, perché ognuna offre una dimensione e prospettiva diverse del quadro generale. L'obiettivo dell'osservatorio, che raccoglie e unisce informazioni diverse, è, dunque, offrire le lenti per leggere sia la struttura complessiva del lavoro sia le sue evoluzioni più congiunturali.

2.1 - Le divergenti traiettorie di crescita economica e occupazionale

L'analisi sulla dinamica occupazionale si apre con il confronto tra i trend degli indici di crescita (anno base 2000=100) del numero di occupati, del valore aggiunto e delle unità di lavoro (ULA, da intendersi come misura della quantità di lavoro) su dati consolidati e stime realizzate da Prometeia (rilevazione luglio 2026).

Come mostrato negli anni precedenti, la dinamica di crescita degli occupati, e quindi delle teste, e quelle della quantità di lavoro, di cui le ULA sono una *proxy*, segna una divaricazione dopo la crisi del 2008. Se dagli anni '90 ai primi anni degli anni 2000, le due curve procedevano di pari passo, **il 2008 segna un punto di rottura con una accelerazione della dinamica di crescita degli occupati ma non della quantità di lavoro**: crescono le “teste” ma non la “quantità di lavoro”. Tale disaccoppiamento, come già spiegato nei numeri precedenti, è riconducibile ad una spinta neolibera del mercato del lavoro che ha provato a reagire agli shock esogeni macroeconomici (la *double-dip recession* dal 2008 e 2013) con una flessibilizzazione dell'occupazione (part time e discontinuità lavorativa) e una protezione occupazionale (ammortizzatori sociali e contrattazione difensiva). Lungo il periodo tra il picco di crescita dell'economia regionale (2007) fino al 2019, ovvero il periodo immediatamente pre-pandemico, il valore aggiunto rimane pressoché immobile (+1,3%) a fronte invece di una crescita delle “teste” occupate (+5,3%) ma senza crescita della quantità di lavoro (-0,4%).

Dalla pandemia, tuttavia, le tre dinamiche disegnano tre fasi distinte. In particolare, se si considera la dinamica di crescita del valore aggiunto e della occupazione è possibile individuare almeno tre fasi distinte:

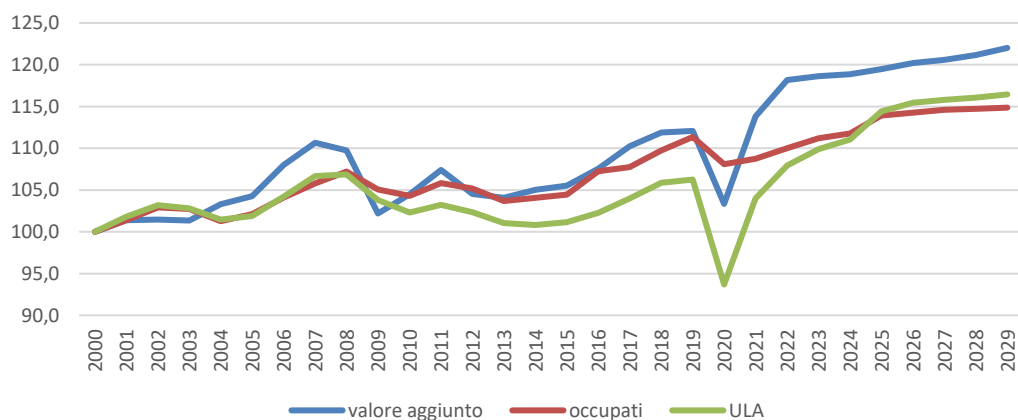
- **Dal 2020 al 2022**, in cui l'economia regionale segna una crescita repentina del valore aggiunto (+14,4%) seguita da una coerente accelerazione della quantità di lavoro (ULA +15,2%) ma non dell'occupazione (+1,8%) lasciando intendere un aumento importante della produttività del lavoro sia per occupato che per quantità di lavoro. A tal proposito è utile ricordare come nel periodo considerato (2020-2022) la crescita della produttività

*Capitolo a cura di Davide Dazzi.

coincida con la larga diffusione dello *smart working*, nonostante sia stato principalmente declinato come forma emergenziale e welfaristica e non come riorganizzazione del processo lavorativo;

- **Dal 2022 al 2025**, diversamente, il valore aggiunto dell'economia regionale rimane sostanzialmente fermo (+1,1%) mentre cresce rapidamente l'occupazione (+3,6%) e ad una velocità doppia cresce la quantità di lavoro (+6%) segnalando comunque una produttività per occupato superiore al periodo pre-pandemico ma comunque in calo. Una crescita dell'occupazione senza crescita economica è quindi ipoteticamente associabile ad una crescita occupazionale trainata da settori a più basso valore aggiunto;
- **Le stime di crescita per l'anno in corso ed i prossimi anni (2025-2028)**, pur se su un piano ancora ipotetico, individuano una ulteriore fase e suggeriscono una stagnazione dell'occupazione (+0,7% di crescita tra il 2025 ed il 2028) con una crescita del valore aggiunto modesta (+1,4%) ma in ripresa e coerente con la crescita della quantità di lavoro stimata (+1,4%). La diversa dinamica di crescita tra occupazione e valore aggiunto presume una ripresa della produttività per occupato.

Fig. 2.1 – Occupati, Ula (Unità di lavoro) e valore aggiunto in Emilia-Romagna dal 2000 al 2029, dati consolidati e stime
(dati concatenati al 2020, anno base 2000=100)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Ires Toscana – Prometeia (stime luglio 2026).

Tutte le fasi tuttavia, sono caratterizzate, da una costante, ossia **la crescita continua della quantità di lavoro recuperando quel ritardo rispetto alla dinamica di crescita delle “teste occupate”** registrato tra il 2008 e il 2019. **La pandemia così come le transizioni demografiche**, insieme degiovanimento e invecchiamento della forza lavoro, **sembrano aver spinto ad una domanda di lavoro più stabile e continua**: tra il 2020 ed il 2025, se gli occupati sono aumentati del +5,4% le Ula del +22,1%. La crescita dei contratti stabili insieme alla contrazione dei contratti a termine e alla riduzione del part time segnano certamente una inversione di tendenza del mercato del lavoro a cui è però associata una tendenza calante

della produttività per quantità di lavoro e una crescita economica bassa lasciando gli scenari futuri alquanto incerti. Letto in altro modo, è possibile che **la destrutturazione del mercato del lavoro prodottasi tra la *double-dip recession* e la pandemia (2008-2020) abbia talmente compromesso la struttura occupazionale** (più part time, più precarietà e discontinuità contrattuale e lavorativa) **da annullare i positivi effetti economici potenzialmente collegabili alla più recente (2022-2026) controtendenza del mercato del lavoro alla stabilizzazione.** Le analisi nel dettaglio della offerta e della domanda del lavoro regionale e il confronto tra diverse fonti statistiche che seguiranno si propongono proprio di offrire angolature per comprendere quale sia la spiegazione che sta alla base di traiettorie ormai strutturalmente divergenti tra le dimensioni macroeconomiche.

La lettura per territorio conferma lo schema interpretativo per fasi proposto per l’economia regionale ma con alcune eccezioni come Modena e Ravenna che tra il 2022 ed il 2025 registrano una dinamica occupazionale stagnante o addirittura in calo.

Tab. 2.1 – Variazioni annuali provinciali di ULA e occupati e valore aggiunto, dati consolidati e stime

		Valore aggiunto	ULA	Occupati
Piacenza	2020-2022	11,1	15,4	-0,1
	2022-2025	1,3	1,9	7,3
	2025-2028	1,5	0,8	-0,1
Parma	2020-2022	11,0	15,8	4,7
	2022-2025	4,0	6,9	3,0
	2025-2028	1,4	2,4	2,1
Reggio Emilia	2020-2022	15,5	15,3	-0,3
	2022-2025	-1,1	5,2	3,5
	2025-2028	1,7	2,9	3,3
Modena	2020-2022	19,8	15,3	4,1
	2022-2025	1,5	8,0	-1,1
	2025-2028	1,5	2,6	2,5
Bologna	2020-2022	13,5	14,4	1,0
	2022-2025	1,4	9,2	5,4
	2025-2028	1,4	0,9	-0,3
Ferrara	2020-2022	9,5	12,8	-2,2
	2022-2025	-1,7	7,6	8,4
	2025-2028	1,1	0,1	-1,2
Ravenna	2020-2022	12,6	14,3	4,1
	2022-2025	0,4	3,7	-0,3
	2025-2028	1,0	0,0	-1,1
Forlì Cesena	2020-2022	12,9	15,5	-0,2
	2022-2025	1,1	0,1	1,8
	2025-2028	1,4	1,7	1,1
Rimini	2020-2022	19,2	19,5	4,2
	2022-2025	1,4	3,0	8,0
	2025-2028	0,9	-0,1	-1,8
Emilia-Romagna	2020-2022	14,4	15,2	1,8
	2022-2025	1,1	6,0	3,6
	2025-2028	1,4	1,4	0,7

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Ires Toscana – Prometeia (stime luglio 2026).

Ma è nella terza fase (2025-2028), ancora ipotetica, che emergono le asimmetrie più consistenti tra i territori. Da una parte, si stima la crescita della quantità di lavoro in tutte le province per i prossimi 3 anni segno di un continuo processo di stabilizzazione del mercato: solo Rimini segnala una leggera flessione (-0,1%). Dall'altra parte, si scorgono divergenze nel rapporto in dinamica tra valore aggiunto e occupazione. Se in Emilia-Romagna, complessivamente, l'occupazione rimane stagnante e il valore aggiunto segna una ripresa più importante nei prossimi 3 anni, a Parma, Modena, Reggio Emilia si stima una dinamica occupazionale superiore alla crescita del valore aggiunto.

2.2 - Le forze di lavoro

2.2.1 - Condizione occupazionale della popolazione

Le stime qui presentate fanno riferimento alla nuova Rilevazione sulle Forze di Lavoro rilasciata da Istat in via ufficiale per quanto riguarda il periodo 2018-2025³.

Dopo una caduta di circa 60 mila occupati nel corso del 2020, **l'occupazione in Emilia-Romagna continua a crescere in modo lento ma costante fino al 2024 (+3,4% tra il 2020 ed il 2024). Il 2025, diversamente, segna una accelerazione significativa facendo registrare una crescita pari al +2%.** Ma è tutto il mercato del lavoro a dare segni importanti non solo l'occupazione: la disoccupazione continua a scendere (-3%) e scende anche il numero di inattivi (-1,1% sul 2024) dopo il balzo in avanti rilevato nel 2024. Il numero di inattivi diminuisce soprattutto nella componente 0-14 anni (-1,6%), proiettando gli effetti dell'inverno demografico sul mercato del lavoro, e nella componente delle forze lavoro potenziali (-8,4%), ossia coloro con più di 15 anni che escono dalle statistiche delle forze lavoro per una questione definitoria. L'incrocio con altre variabili socio-anagrafiche consente di meglio dettagliare le condizioni per condizione professionale in regione:

- **Nel 2025 la crescita occupazionale è trainata dalla occupazione femminile (+2,7% a fronte del +1,4% maschile) superando in volume la soglia psicologica del 2019 del pre-pandemia: la componente maschile già l'aveva superata nel 2023.** La lettura di genere, inoltre, consente di verificare come il calo degli inattivi sia a carico sia degli uomini che delle donne per una contrazione delle forze potenziali mentre il calo della disoccupazione sia da imputare solo alla componente femminile (-11,1%) mentre per gli uomini si rileva un aumento (+7,4%);

³ Dall'inizio del 2021 la nuova rilevazione ha adottato, a seguito dell'approvazione a livello europeo del Regolamento (UE) 2019/1700, una nuova definizione di occupazione statistica e modificato anche il calcolo della popolazione di riferimento. Nella nuova definizione adottata, I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

- Le transizioni demografiche producono i loro effetti nel mercato del lavoro non solo nella contrazione degli inattivi più giovani (0-14 anni) ma anche e soprattutto **per l'aumento degli over 65 dentro e fuori il mercato del lavoro**. Gli inattivi over 65 continuano a crescere (+3% sul 2024) superando la soglia di 1 milione già nel 2023: il calo degli inattivi nel 2025 si concentra quindi tutto nelle classi di età attiva (15-64 anni). Ma gli over 65 crescono anche tra le forze lavoro, ed in particolare tra gli occupati passando da 62,4 mila nel 2018 a 72,2 mila nel 2025 (+15,8% e per le sole donne +38,6%) e tra i disoccupati passando da circa 800 a 1,7 mila tra il 2018 ed il 2025 (+119,7%), di cui 1200 rappresentato dalla componente femminile. Pur se ancora marginale, la crescente presenza di over 65 nelle forze lavoro impone una riflessione su come si sta sul luogo di lavoro e su politiche attive più coerenti con profili di età più avanzata.

Tab 2.2 – Popolazione per condizione professionale europea in Emilia-Romagna (valori assoluti in migliaia)

	2018	2019	2020	2024	2025	composizione %		var %	
						2018	2025	2025/ 2024	2025/ 2019
Occupati	1996,3	2026,0	1966,2	2032,6	2072,6	45,2	46,9	2,0	2,3
Disoccupati	122,9	118,4	122,6	91,2	88,5	2,8	2,0	-3,0	-25,2
Forze lavoro	2119,2	2144,4	2088,8	2123,9	2161,1	48,0	48,9	1,8	0,8
Inattivi 0-14 anni	585,7	580,9	573,3	540,4	531,5	13,3	12,0	-1,6	-8,5
Inattivi (15 anni e più)	1709,6	1697,5	1761,2	1746,2	1730,3	38,7	39,1	-0,9	1,9
<i>Forze lavoro potenziali</i>	<i>105,7</i>	<i>105,3</i>	<i>114,6</i>	<i>74,1</i>	<i>67,9</i>	<i>2,4</i>	<i>1,5</i>	<i>-8,4</i>	<i>-35,5</i>
<i>Non cercano e non disponibili</i>	<i>1604,0</i>	<i>1592,2</i>	<i>1646,6</i>	<i>1672,1</i>	<i>1662,4</i>	<i>36,3</i>	<i>37,6</i>	<i>-0,6</i>	<i>4,4</i>
Totale inattivi	2295,3	2278,4	2334,5	2286,6	2261,8	52,0	51,1	-1,1	-0,7
Totale	4414,5	4422,8	4423,3	4410,4	4422,9	100,0	100,0	0,3	0,0

Fonte: Rilevazione Forze Lavoro Istat

2.2.2 - Condizione occupazionale e demografia nel presente e nel futuro

Prendendo spunto dal Rapporto annuale Art-Er sul mercato del lavoro⁴, si enfatizza **la centralità della scomposizione per classe di età nella lettura della posizione professionale**. In un contesto fortemente condizionato dalle transizioni demografiche, il filtro dell'età è centrale nel comprendere le evoluzioni o involuzioni del mercato del lavoro. Se si analizza la totalità della popolazione con più di 15 anni, è possibile osservare come il 53,3% risulti occupati ed il 44,4% inattivo. Il rapporto tra occupati e inattivi, tuttavia, cambia radicalmente in base alla classe di età così come cambia anche la consistenza demografica della stessa classe:

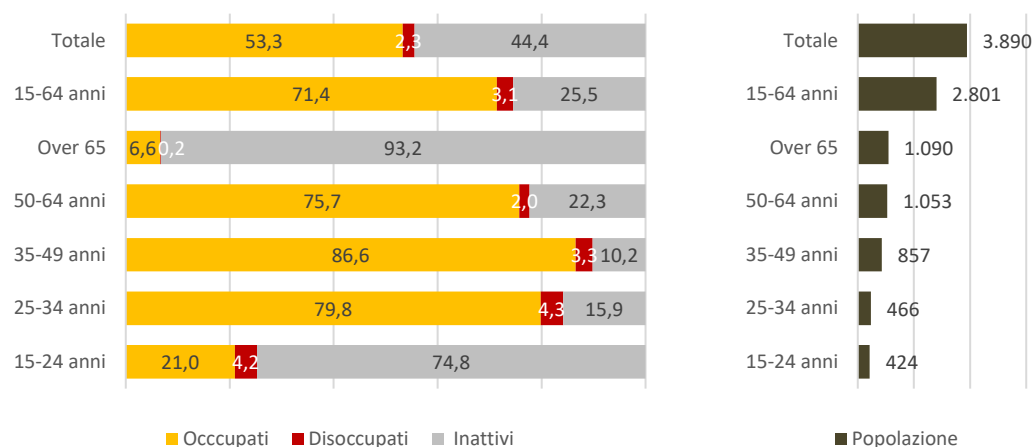
- Nella **fascia tra i più giovani** (15-24) è occupato solo il 21% e conta circa 424 mila persone, ovvero il 10,9% della popolazione con più di 15 anni. Diversamente, nell'altra classe di età "giovane", ossia 25-34 anni, ad una consistenza demografica di poco

⁴ Art-ER, (2026), Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna nel 2025, Volume 1, Rapporto annuale

superiore (12%) si associa un tasso di occupazione pari al 79,8% mentre gli inattivi cadono al 15,9%;

- Nella **fascia più adulta** è nella classe 35-49 anni che si registra la quota di occupazione, o il tasso di occupazione, più alta (86,6%, a fronte del 10,2% di inattivi) mentre l'incidenza degli occupati comincia a flettersi nella classe di età successiva (50-64 anni) scivolando al 75,7% (22,3% di inattivi). Complessivamente, l'età adulta (35-64 anni) rappresenta la metà della popolazione con più di 15 anni (il 49,1%) ma in dinamica è possibile scorgere una distinzione importante per leggere nel presente, e nel futuro, la dinamica dell'occupazione: se tra il 2018 ed il 2025 la popolazione regionale (rilevazione Forze Lavoro Istat) è cresciuta complessivamente di poco più di 60 mila unità, la classe di età 35-49 ha visto perdere la propria consistenza di circa - 134 mila unità mentre la classe 50-64 anni l'ha vista crescere di circa 100 mila unità alterando inevitabilmente il denominatore con cui la condizione professionale si rapporta;
- Gli **over 65** rappresentano circa il 28% della popolazione con più di 15 anni e sono cresciuti dal 2018 di circa 22 mila unità. Tra gli over 65 la larga quota è inattiva (93,2%) e una quota marginale risulta ancora occupata (6,6%).

Fig. 2.2 – Composizione per posizione professionale e popolazione per classe di età
(quota % e valori assoluti)

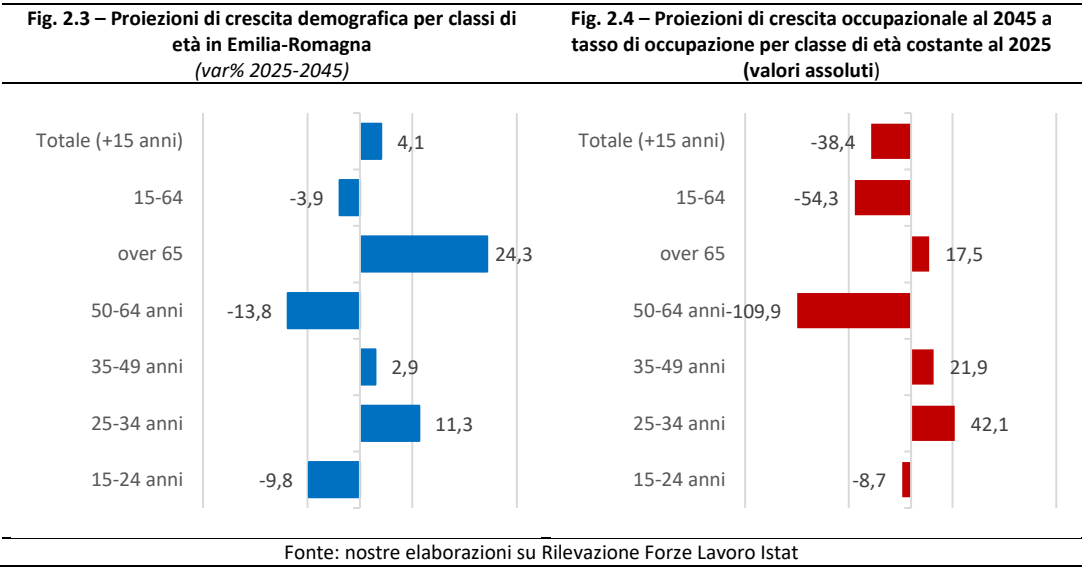


Fonte: nostre elaborazioni su Rilevazione Forze Lavoro Istat

Il sostenuto aumento occupazionale e la contrazione degli inattivi in età da lavoro spinge il rapporto tra occupati e totale della popolazione, inclusa la fascia 0-14 anni, da 45,2% al 46,9% facendo registrare **un indicatore più robusto di quel patto intergenerazionale** su cui si regge il nostro sistema di stato sociale e soprattutto il sistema pensionistico a ripartizione. **Continuano tuttavia a persistere forti asimmetrie di genere:** senza contare

la fascia di inattivi 0-14 anni, il 60,4% degli uomini è occupato a fronte del 46,5% delle donne.

Data la centralità delle transizioni demografiche anche nelle dinamiche del mercato del lavoro e nella sostenibilità del nostro sistema di welfare, **si prova a ipotizzare la crescita occupazionale al 2045 dando come costanti i tassi di occupazione per classe di età al 2025**. Come i dati sulle proiezioni demografiche ci indicano, la popolazione con più di 15 anni crescerebbe del +4,1% ma in modo asimmetrico: la crescita sarà trainata da over 65 (+24,3%) e dai 25-34 anni (+11,3%) mentre si assisterebbe, almeno nello scenario futuro più probabile (scenario di riferimento), un calo della popolazione attiva più adulta, ossia 50-64 anni (-13,8%). A parità di tasso di occupazione per classe di età nel 2025, queste asimmetrie nella crescita demografica produrrebbero un calo di circa 39 mila occupati. Ma anche in questo caso, il calo presenterebbe forti asimmetrie: ad una contrazione di circa 110 mila occupati tra le forze lavoro più adulte (50-64 anni) e di 8,7 mila tra i più giovani (15-24 anni), si assisterebbe ad una crescita degli occupati tra i 25 e 49 anni di circa 64 mila e degli occupati over 65 di circa 17,5 mila. **Le divergenze di crescita demografica e occupazionale spingerebbero il rapporto tra occupati e popolazione da 46,9% a 44,6% stressando la struttura del nostro sistema sociale**. Anche in chiave pensionistica, le dinamiche al 2045 indicherebbero il rapporto tra occupati attivi e inattivi over 65, ossia quell'indicatore che misura la sostenibilità del sistema pensionistico nel futuro, passare da 2 a 1,5 minacciando la soglia di sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico.



Per mantenere lo stesso rapporto tra occupati e popolazione, nel 2045 l'occupazione dovrebbe crescere, invece di diminuire, di circa 65 mila occupati. Ma dove, considerando le dinamiche demografiche? Difficilmente si potrebbero realizzare nella fascia 50-64 anni o

tra i più giovani (15-24 anni) in quanto già stressati da una contrazione demografica. Più probabile nella fascia 25-34 anni dove il tasso di occupazione lascia ancora margini di saturazione e dove è prevista la più consistente crescita demografica. O ancora, tra gli over 65, per i quali si prevede una forte crescita demografica al 2045 e assoggettabili non solo ad un innalzamento del tasso di occupazione ma anche ad un allungamento dell'età pensionabile e quindi alla possibilità di trattenerli, per legge, nel mercato del lavoro.

Sul fronte sindacale, inoltre, si sottolinea come nei prossimi 20 anni, proprio per una logica di trascinamento del vuoto demografico ad oggi nella fascia 30-44 anni, **si ridurrà la dimensione degli occupati adulti in età adulta (50-64) sottraendo spazi di rinnovamento all'organizzazione sindacale in termini di tesseramento.**

2.2.3 - Gli occupati

La lettura del dato occupazionale per la **condizione socio-anagrafica** della persona occupata consente di intercettare alcune evidenze:

- La crescita occupazionale registrata nel 2025 rappresenta una accelerazione della progressiva crescita maturata dopo la caduta nel 2020: se l'occupazione tra il punto di picco pre-pandemico (2019) ed il 2025 cresce del 2,3%, nel solo 2025 sale del 2%. Letto su variazioni in termini assoluti, **dei 46,6 mila occupati incrementali a partire dal 2019, circa 40 mila sono da attribuire al solo 2025;**
- Nonostante l'incremento occupazionale nel 2025 sia stato principalmente trainato dalla **dinamica femminile** (+2,7% a fronte del +1,4% tra gli uomini), nel più lungo periodo **il peso occupazionale delle donne vede una flessione dal 45,2% al 44,8% dal 2019 al 2025.** È da rilevare, tuttavia, come **la crescita dell'occupazione femminile nel 2025 sia in larga parte rappresentata da lavoro indipendente:** delle circa 24 mila occupate in più nel 2025, 15 mila sono registrate nel lavoro autonomo. Allo stesso tempo, **nel lavoro dipendente la crescita è totalmente da attribuire ai contratti stabili** (+19,5 mila) **a fronte di una contrazione di donne occupate con contratti a termine** (-10,3 mila). Inoltre, la crescita dell'occupazione femminile è tutta da attribuire al **lavoro a tempo pieno** (+33 mila a fronte di -8,7 mila del lavoro part time) e **in larga parte ai titoli di studio più bassi** (+20 mila mentre le laureate occupate crescono del + 7mila). Ancor più interessante è seguire l'aumento occupazionale femminile del 2025 da una **prospettiva settoriale.** Nel lavoro dipendente la crescita è totalmente spiegata dall'aumento dalle "altre attività dei servizi", ovvero dal terziario non commerciale e turistico (+36,5 mila in un solo anno) a fronte di una caduta occupazionale in tutti i settori, anche nelle attività commerciali (-4,3 mila). Nel lavoro indipendente, la crescita è da attribuire quasi totalmente alle attività commerciali (+11 mila) disegnando una nuova tendenza non ancora registrata a livello regionale;
- Con la lente dell'età anagrafica, **il numero incrementale di occupati nel 2025** (circa 40 mila rispetto al 2024) **è da attribuire agli over 50** (+46,2 mila complessivamente)

mentre tra le classi più giovani si assiste ad una flessione importante dei “giovannissimi” (15-24 anni, -17,4 mila) compensata solo in parte da un aumento della classe 25-34 anni (+11,2 mila). Come già ricordato, la dinamica occupazionale per età è fortemente condizionata dalle transizioni demografiche: l’occupazione cresce nei segmenti demografici in crescita mentre si arena dove la demografia si flette (35-49 anni). Escono da questa logica gli **under 24** che nonostante registrino un incremento demografico tra il 2024 e 2025 vedono comunque flettere il numero di occupati spingendo inevitabilmente il tasso di occupazione verso il basso (da 25,4% a 20,9%);

Tab 2.3 – Occupati in Emilia-Romagna per profilo socio-anagrafico, 2025

	valore assoluto			quota %		var %	
	2019	2024	2025	2019	2025	2025/20219	2025/2024
Uomini	1110,6	1128,7	1144,5	54,8	55,2	3,1	1,4
Donne	915,4	903,9	928,1	45,2	44,8	1,4	2,7
Totale	2026,0	2032,6	2072,6	100	100	2,3	2,0
15-24 anni	96,1	106,1	88,6	4,7	4,3	-7,8	-16,4
25-34 anni	338,4	361,1	372,3	16,7	18,0	10,0	3,1
35-49 anni	836,3	742,3	742,2	41,3	35,8	-11,2	0,0
50-64 anni	689,8	753,1	797,2	34,0	38,5	15,6	5,9
over 64	65,4	70,2	72,2	3,2	3,5	10,4	2,9
Totale	2026,0	2032,6	2072,6	100	100	2,3	2,0
Nessun titolo, elementari e medie	549,6	496,7	524,8	27,1	25,3	-4,5	5,7
Diploma	972,9	992,5	984,9	48,0	47,5	1,2	-0,8
Laurea e post-laurea	503,5	543,4	562,9	24,8	27,2	11,8	3,6
Totale	2026,0	2032,6	2072,6	100,0	100,0	2,3	2,0
Tempo pieno	1640,9	1698,8	1761,1	81,0	85,0	7,3	3,7
Tempo parziale	385,1	333,8	311,5	19,0	15,0	-19,1	-6,7
Totale	2026,0	2032,6	2072,6	100	100	2,3	2,0
Agricoltura, silvicoltura e pesca	72,0	65,4	62,9	3,6	3,0	-12,6	-3,8
Industria ss	552,6	555,2	515,1	27,3	24,9	-6,8	-7,2
Costruzioni	103,5	112,8	124,5	5,1	6,0	20,3	10,4
Commercio, alberghi e ristoranti	380,4	407,2	426,3	18,8	20,6	12,1	4,7
Altre attività dei servizi	917,6	892,1	943,7	45,3	45,5	2,9	5,8
Totale	2026,0	2032,6	2072,6	100	100	2,3	2,0
tempo determinato	269,0	238,6	216,1	13,3	10,4	-19,7	-9,4
tempo indeterminato	1308,5	1378,4	1412,4	64,6	68,1	7,9	2,5
Dipendenti	1577,5	1617,0	1628,5	77,9	78,6	3,2	0,7
Indipendenti	448,5	415,7	444,1	22,1	21,4	-1,0	6,8
Totale	2026,0	2032,6	2072,6	100	100	2,3	2,0

Fonte: Rilevazione Forze Lavoro Istat

- Pur se non esistano realmente ma rappresentino un aggregato statistico eterogeneo e sensibile a fattori di contesto⁵, considerata l’ampia attenzione riversata a questo indicatore si evidenzia come i **NEET** (Not in Employment, Education or Training),

⁵ Art-ER (2024), Neet in Emilia-Romagna, Osservatorio Giovani, Regione Emilia-Romagna, Rapporto a cura di Art-ER S. cons.p.a, in collaborazione con Area Economia della cultura e politiche giovanili della Regione Emilia-Romagna

ossia i giovani che non risultano occupati né inseriti in percorsi di istruzione o formazione, siano 53,1 mila nel 2025, di cui 27,5 mila nella fascia 15-24 anni. Il loro numero diminuisce di circa -7,7 mila (-12,7%) rispetto al 2024 continuando il trend in diminuzione rispetto al periodo pre pandemico (-37,6% rispetto al 2019). La loro incidenza è stimata essere pari all'8,2% sulla popolazione 15-29 anni, in miglioramento rispetto al 9,6% del 2024 e in netto calo rispetto al 14,1% del 2019. Il miglioramento registrato nell'ultimo anno riguarda entrambe le componenti di genere, con un'incidenza pari al 6,1% tra i maschi (-0,7 punti percentuali rispetto al 2024) e al 10,5% tra le femmine (-2,0 punti percentuali)⁶;

- La lettura per **titolo di studio** conferma come per le donne si registri una quota strutturalmente superiore rispetto alla componente maschile di chi ha almeno la laurea (circa 1 su 3 nel 2025 a fronte di circa 1 su 5 per gli uomini). Come già ricordato, la crescita occupazionale femminile è prevalentemente a carico dei titoli di studio più bassi recuperando in parte la caduta registrata nel 2024. Diversamente la crescita occupazionale maschile nel 2025, pur se meno spinta, è quasi tutto spiegata dall'aumento di occupati con almeno la laurea (circa +13 mila su un incremento occupazionale di circa +15,8 mila). **L'istruzione si mostra essere un ancoraggio importante in un mercato del lavoro e in un sistema produttivo in trasformazione e a forte rischio di obsolescenza, soprattutto digitale.** A tal proposito la lettura degli indicatori del mercato del lavoro è esemplificativa: il tasso di occupazione nella fascia 15-64 anni in Emilia-Romagna passa dal 55,9% per i titoli di studio più bassi (fino alla licenza media) all'87,1% per chi ha almeno la laurea. A tal proposito, vale la pena sottolineare come il gap di genere tra i tassi di occupazione (78% per gli uomini e 64,7% tra le donne nel 2026, 15-64 anni) si spieghi prevalentemente nei titoli di studio più bassi mentre tra chi ha almeno la laurea i tassi di occupazione sia femminili che maschili risultano entrambi molto alti (rispettivamente 85% e 90%);
- Il **tempo parziale** continua ad essere prevalentemente femminile (27% delle occupate sono part time a fronte del 5,3% maschile) ma è **un fenomeno in riduzione**: se nel 2018, le donne part time rappresentavano il 31,7%, nel 2025 sono scese per l'appunto al 27%: -33,3 mila occupate part time in meno dal 2018 a fronte di una crescita occupazionale femminile di +33,6 mila. Nel 2025, **il part time si è ulteriormente ridotto** (-6,7%) registrando una velocità di caduta superiore per gli uomini rispetto alle donne (-18,1% a fronte del -3,4%);
- Il 2025 è un anno di rottura per le tendenze occupazionali. In particolare, **si rileva come sia il primo anno di rilancio del lavoro autonomo** (6,8%) dopo anni di flessione tendenziale: se tra il 2018 ed il 2024 il lavoro indipendente si contrae del -5,8% (-25,6 mila), in un solo anno recupera lo svantaggio registrando +28,4 mila. Nel 2025, cresce anche il lavoro dipendente ma in forma più moderata (+0,7%). A crescere

⁶ Art-ER, (2026), Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna nel 2025, Volume 1, Rapporto annuale

del lavoro autonomo sono soprattutto i liberi professionisti (+18,1%, pari a +17,2 mila occupati), imprenditori (+30,9%, +8,9 mila) e lavoratori in proprio (+3,3%, +8,2 mila);

- Anche in una **prospettiva settoriale**, il 2025 è un anno di rottura di tendenze occupazionali. Dopo una crescita costante dopo la frenata del 2020, **l'occupazione manifatturiera registra una caduta importante** (-7,2%, -40 mila occupati in meno) superiore, in dinamica, a quanto rilevato proprio nel corso della pandemia (-5,2%). La caduta si concentra in 3 grandi province industriali, che continuano tuttavia a mantenere una centralità dell'industria in senso stretto in termini di incidenza occupazionale, quali Reggio Emilia, Modena e Parma e si distribuisce alquanto omogeneamente tra uomini e donne. Nel 2025, si contrare anche l'agricoltura (-3,8%, -2,5 mila) unicamente in quota al lavoro dipendente mentre cresce in modo importante (+17%) l'occupazione indipendente nel settore. A crescere, diversamente, è sempre il settore dei servizi soprattutto nella sua componente del terziario non commerciale (+5,8%, +51,6 mila occupati incrementali sul 2024) e nel commercio, ristoranti e alberghi (+4,7%, +19 mila). **Se la flessione dell'occupazione manifatturiera è da attribuire quasi totalmente al lavoro dipendente** (-36,7 mila occupati in meno rispetto ai -40 mila complessivi nel settore), nei servizi si assiste a dinamiche contrapposte. **Se la crescita dell'occupazione nei settori del commercio, ristorante e alberghi è spiegata totalmente dal lavoro indipendente** (+19,7%, pari a +22,4 mila rispetto ai + 19 mila del settore), **gli altri servizi del terziario non commerciale crescono solo nel lavoro dipendente** (+7,3% pari a +53,2 mila occupati su un incremento occupazionale del settore pari +51,7 mila). **La crescita nei servizi conferma il processo di terziarizzazione della forza lavoro a forte traino femminile**: oltre il 60% dell'occupazione incrementale nei servizi è infatti ascrivibile alla componente femminile. **Alla crescita occupazionale contribuisce anche il settore delle costruzioni**: +11,4% pari a +11,7 mila occupati incrementali, a sola trazione maschile (+14,5%, +14,4 mila) in un bilanciamento tra dipendenti e indipendenti;
- **Il rilancio del lavoro autonomo più che compensa la caduta del lavoro a termine dipendente** (-9,4%, pari a -22,5 mila occupati in meno). Dal 2018, **il numero dell'occupazione a termine si è contratto progressivamente e con una più forte accelerazione negli ultimi 3 anni**: dal 2022 al 2025 il numero di occupati a termine è sceso del -17,8% a fronte di un incremento degli occupati con contratto a tempo indeterminato del +6,4%. Complessivamente i contratti a termine continuano a distribuirsi in modo più consistente tra le donne (il 12,1% delle donne occupate nel 2025 è a termine a fronte del 9,1% maschile) ma sia per le donne che per gli uomini l'incidenza è in forte contrazione a partire dal 2022. Di pari passo cresce l'occupazione stabile: dal 64% del 2018 al 68,1% del 2025.

2.2.4 - Il mercato del lavoro al I semestre 2026

I dati al **I semestre 2026** continuano ad evidenziare una **performance positiva** del mercato del lavoro registrando una crescita tendenziale degli occupati del +1,4% (sul I semestre 2025) e una crescita congiunturale del +1,3% (sul II semestre 2025) accompagnate da una continua caduta tendenziale dei disoccupati (-14,7%) ed una tenuta del numero degli inattivi (+0,1%). La crescita tendenziale degli occupati, pari a circa +30 mila occupati in più, è principalmente trainata dall'occupazione femminile (+2,1% a fronte del +0,8% dell'occupazione maschile) ed è **spiegata totalmente dalla crescita del lavoro autonomo (+7,1%) nel settore del commercio, alberghi e ristorazione (+7,2%)**. Il lavoro dipendente, diversamente, segna una leggera flessione (-0,1%) a causa di una ulteriore perdita di occupati nella industria manifatturiera (-1,4%).

I primi dati al 2026, quindi, segnano una crescita degli occupati (+1,4%) ma ad **una velocità ridotta** rispetto a quanto rilevato nel I semestre 2025 (+2,2%) e prevalentemente in settori a basso contenuto retributivo. In particolare, inoltre, si segnala ancora la dinamica di crescita del lavoro autonomo a fronte, per la prima volta, di una flessione del lavoro dipendente. È presto per tracciare linee interpretative ma la crescita del lavoro indipendente dopo anni di strutturale flessione suggerisce come sia in atto una ricomposizione del lavoro autonomo stimolata dall'arretramento delle figure più tradizionali e un avanzamento di nuove figure professionali, più o meno specializzate, ma più fragili in termini di protezione sociale e anche da cambiamenti dei regimi fiscali, dalla scarsa dinamica salariale e da un mercato di competenze digitali sempre più dinamico (si veda il XXV rapporto INPS).

Tab 2.4 – Posizione professionale e occupazione per profilo socio-anagrafico nel I semestre 2026 in Emilia-Romagna

	I sem 2025	II sem 2025	I sem 2026	I 2026/I 2025	I 2026/II 2025
Forze lavoro	2.168	2.154	2.183	0,7	1,3
Occupati	2.072	2.073	2.101	1,4	1,3
Disoccupati	96	81	82	-14,7	1,5
Totale inattivi	1.651	1.672	1.652	0,1	-1,2
Forze lavoro potenziali	63	72	66	4,9	-8,2
Non cercano e non disponibili	1.587	1.599	1.586	-0,1	-0,9
Totale	3.818	3.826	3.835	0,4	0,2
Occupati					
Agricoltura, silvicoltura e pesca	60	65	66	9,0	0,8
Industria ss	529	502	521	-1,4	3,9
Costruzioni	121	128	122	0,8	-4,6
Commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	410	443	439	7,2	-0,9
Altre attività dei servizi (j-u)	952	936	953	0,1	1,8
Totale	2.072	2.073	2.101	1,4	1,3
Maschi	1.138	1.151	1.148	0,8	-0,3
Femmine	933	923	953	2,1	3,3
Totale	2.072	2.073	2.101	1,4	1,3
Dipendenti	1.632	1.625	1.630	-0,1	0,4
Indipendenti	439	449	470	7,1	4,8
Totale	2.072	2.073	2.101	1,4	1,3

Fonte: Rilevazione Forze Lavoro Istat

2.2.5 - Gli indicatori del mercato del lavoro

In Emilia-Romagna, il **tasso di occupazione** (15-89 anni) è pari a 54,2%, ovvero un tasso di occupazione secondo solo al Trentino-Alto-Adige (56,7%). Il posizionamento dell’Emilia-Romagna è il risultato del secondo posizionamento del tasso di occupazione maschile (61,1% a fronte del 55,9% nazionale e 60,7% nel Nord Est) e del terzo posizionamento del tasso di occupazione femminile (47,6% a fronte del 39,6% nazionale e 46,5% del Nord-Est). Nel 2025, il tasso di occupazione sale in modo importante rispetto al 2024 e 2023 (53,5%).

Il **tasso di occupazione è strettamente dipendente dal tasso di attività ovvero l’indicatore della partecipazione al mercato del lavoro**. La distanza tra tasso di occupazione e tasso di attività è la stessa tra uomini e donne evidenziando come il basso tasso di occupazione femminile dipenda soprattutto dall’offerta di lavoro: solo alzando la partecipazione al mercato del lavoro è pensabile di alzare il tasso di occupazione femminile.

Tab 2.5 – Tasso di occupazione, attività e disoccupazione per genere e per regione, 2025

	Tasso di occupazione (15-89 anni)			Tasso di attività (15-89 anni)			Tasso di disoccupazione (15-74 anni)		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Italia	55,9	39,6	47,6	59,3	42,5	50,7	5,7	6,8	6,1
Nord-ovest	59,3	45,4	52,2	61,5	47,5	54,3	3,5	4,5	3,9
Piemonte	57,2	44,7	50,8	60,4	48,0	54,1	5,4	6,8	6
Valle d'Aosta	57,6	50,3	53,9	59,8	52,5	56,1	3,6	4,2	3,9
Liguria	56,7	43,3	49,8	59,4	45,5	52,2	4,6	4,8	4,7
Lombardia	60,7	45,9	53,2	62,3	47,5	54,8	2,6	3,4	3
Nord-est	60,7	46,5	53,5	62,5	48,8	55,5	2,8	4,7	3,7
Trentino-Alto-Adige	62,2	51,4	56,7	63,1	52,8	57,9	1,5	2,6	2
Veneto	61,0	44,7	52,7	62,2	47,1	54,6	2,1	5,2	3,4
Friuli-Venezia Giulia	56,9	45,5	51,0	59,5	47,8	53,5	4,4	4,9	4,6
Emilia-Romagna	61,1	47,6	54,2	63,4	50,0	56,5	3,6	4,7	4,1
Centro	58,0	44,1	50,8	60,8	46,6	53,5	4,6	5,5	5
Toscana	59,4	46,3	52,7	61,7	48,7	55,0	3,7	5	4,3
Umbria	57,6	45,5	51,3	59,7	48,2	53,8	3,6	5,7	4,6
Marche	56,6	45,4	50,9	59,4	48,1	53,6	4,7	5,5	5,1
Lazio	57,6	42,1	49,6	60,8	44,7	52,5	5,2	5,9	5,5
Mezzogiorno	49,1	28,4	38,5	54,8	32,4	43,3	10,3	12,4	11,1
Abruzzo	55,7	38,1	46,7	59,3	41,0	50,0	6,2	7,1	6,5
Molise	51,7	34,1	42,8	54,8	36,6	45,6	5,8	6,8	6,2
Campania	48,6	26,2	37,1	55,8	31,0	43,1	12,9	15,8	13,9
Puglia	50,1	28,0	38,8	55,1	31,6	43,1	9,1	11,5	10
Basilicata	53,5	33,2	43,2	56,3	35,3	45,7	4,9	6	5,3
Calabria	45,8	26,1	35,7	50,4	29,3	39,6	9,3	10,7	9,8
Sicilia	47,5	26,0	36,4	53,3	30,3	41,5	10,9	14,3	12,2
Sardegna	50,1	36,7	43,3	55,3	40,4	47,7	9,4	9	9,3

Fonte: Rilevazione Forze Lavoro Istat

Le differenze nella partecipazione al mercato del lavoro risultano particolarmente evidenti se si considerano il livello di istruzione e la classe di età. Il tasso di attività cresce

infatti all'aumentare del livello di istruzione confermando la forte correlazione tra partecipazione al lavoro e livello di istruzione. **Rispetto all'età si rilevano dinamiche differenziate.** Negli ultimi anni si registra un consistente aumento della partecipazione al mercato del lavoro delle classi di età più mature – nella classe di età 55-64 anni è salito di 5 punti percentuali dal 2019 al 2025 – come conseguenza dello slittamento in avanti dell'età pensionabile. Diversamente, come abbiamo visto, diminuisce la partecipazione dei giovani tra i 15 e 24 anni in forte calo rispetto al 2024 (dal 28,4% al 25,3%). La flessione è in parte riconducibile all'allungamento dei percorsi di istruzione e formazione e in parte alla consistenza delle specifiche coorti demografiche.

Nella recente serie storica, **il 2025 registra il tasso di disoccupazione regionale più basso** (4,1%) collocando la regione al quinto posto in un confronto territoriale. Rispetto al 2024, si registra un ulteriore calo del tasso di disoccupazione (da 4,3% a 4,1%) imputabile alla dinamica del mercato del lavoro femminile (da 5,4% a 4,7% tra il 2024 ed il 2025). Diversamente il tasso di disoccupazione maschile cresce da 3,4% a 3,6%, rimanendo comunque in zona fisiologica. Anche in questo caso è il livello di istruzione e la classe di età ad impattare sul tasso di disoccupazione. **La disoccupazione scende al salire del livello di scolarizzazione** (2,8% per chi ha almeno la laurea) e **sale soprattutto per i più giovani** (nella fascia 15-24 anni cresce dal 12,3% al 17,4% tra il 2024-2025 mentre scende per le altre fasce di età).

2.2.6 - Le diverse misure della disoccupazione

In questa sede prenderemo in esame alcune misure della disoccupazione e del disagio occupazionale diverse dal tasso di disoccupazione tradizionalmente inteso, ovvero il rapporto tra chi cerca lavoro attivamente ed è disponibile a lavorare e le forze di lavoro. Tre sono gli indicatori proposti:

- **La disoccupazione sostanziale;**
- **Il disagio occupazionale;**

Le due misure sono il risultato di studi ed elaborazioni prodotti dalla Fondazione di Vittorio⁷ e propongono, il primo, una misura alternativa ed estensiva della disoccupazione considerando anche una parte della mancata partecipazione al mercato del lavoro (inattivi), e, il secondo, una misura del disagio di chi risulta occupato.

L'Area della Disoccupazione Sostanziale (ADS) è formata dai disoccupati e dagli inattivi ad essi assimilabili, vale a dire scoraggiati, bloccati o sospesi⁸. **Nel 2025 l'area di disoccupazione sostanziale raccoglie complessivamente circa 126,1 mila tra disoccupati e inattivi** evidenziando uno spostamento statistico da stato di inattività allo stato di disoccupazione sostanziale di circa 37,6 mila inattivi, principalmente “sospesi” ovvero coloro che rimangono in attesa di tornare al lavoro o dell'esito di passate azioni di ricerca. Rispetto al 2024, **nel 2025 si registra una flessione dell'area di disoccupazione sostanziale** principalmente spiegata dalla contrazione dei disoccupati così come da definizione delle Forze di Lavoro Istat e dai “sospesi”. Diversamente **aumentano i “bloccati” (+40,6%)**, ovvero coloro i quali non partecipano al mercato del lavoro perché impegnati in lavoro di cura (figli o anziani) o per altri motivi familiari. Pur esprimendo tendenze diverse, il tasso di disoccupazione sostanziale in Emilia-Romagna continua a scendere dal 2022 portandosi nel 2025 al 5,7% rispetto al 6% del 2024: la flessione è dovuta, dunque, sia per una caduta dei disoccupati Istat (-3%) sia per una caduta degli inattivi riportati dentro l'area di disoccupazione sostanziale (-4,8%). L'osservazione, comunque, continua a mostrare come l'allargamento del perimetro di definizione del profilo di disoccupato **restituisca un indicatore di disoccupazione sostanziale strutturalmente più alto del tasso di disoccupazione Istat**, riferimento istituzionale comunemente riconosciuto. Tale distanza appare più marcata nel 2025 a Rimini (3 punti percentuali con il 7,4% di disoccupazione

⁷ Ferrucci, G. & Giangrande, N. (2021). La disoccupazione sostanziale: una proposta per misurare la reale consistenza della disoccupazione in Italia, Fondazione Di Vittorio, ottobre, n. 3, <https://bit.ly/3oWzNor> e Ferrucci, G. & Giangrande, N. (2022). Il disagio occupazionale e la disoccupazione sostanziale nel 2021 in Italia, Fondazione Di Vittorio, settembre.

⁸ Sono soggetti di età 15-64 anni (età lavorativa), con precedenti esperienze lavorative e immediatamente disponibili a lavorare, che non cercano attivamente o non cercano affatto perché (a) ritengono di non trovare un impiego, (b) per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di persone non autosufficienti, (c) per maternità e/o nascita di un figlio, (d) per altri motivi familiari, (e) in attesa di tornare al lavoro e (f) in attesa dell'esito di passate azioni di ricerca. Il segmento (a) rappresenta l'offerta di lavoro scoraggiata, i segmenti (b), (c) e (d) compongono l'offerta di lavoro bloccata, i segmenti (e) e (f) corrispondono all'offerta di lavoro sospesa.

sostanziale) senza però toccare gli indicatori nazionali: in Italia il tasso di disoccupazione sostanziale nel 2025 è pari a 9,6%.

Tab 2.6 – Area e Indice di disoccupazione sostanziale in Emilia-Romagna

		2024	2025	2024	2025	Var.
Disoccupazione sostanziale	Disoccupato	91.223	88.513	69,8	70,2	-3,0
	Scoraggiato	9.594	8.629	7,3	6,8	-10,1
	Bloccato	6.119	8.606	4,7	6,8	40,6
	Sospeso	23.799	20.399	18,2	16,2	-14,3
	Totale	130.735	126.147	100,0	100,0	-3,5
Forze di lavoro ufficiali		2.123.859	2.161.103			1,8
Forze di lavoro estese		2.254.594	2.287.250			1,4
Tasso di disoccupazione ufficiale (punti %)		4,3	4,1			-0,2
Tasso di disoccupazione sostanziale (punti %)		6,0	5,7			-0,3

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su microdati Forze di Lavoro Istat

L’**Area del Disagio Occupazionale** (ADO), invece, è formata dai dipendenti a termine che vorrebbero un contratto stabile (lavoro temporaneo involontario) e dai lavoratori a tempo parziale che vorrebbero un lavoro a tempo pieno (part-time involontario), nonché dagli “occupati sospesi”, vale a dire assenti dal lavoro per un periodo previsto pari o inferiore a tre mesi, perché in CIG o “per mancanza di lavoro/ridotta attività”. Nel 2025, l’area del disagio occupazionale conta circa 301,6 mila persone a cui corrisponde un **Indice di disagio occupazionale pari a 14,6%** a fronte del 16,1% a livello nazionale e in calo rispetto ai valori del 2024 (16,4%). In altre parole, 14,6 occupati su 100 vivono una condizione di disagio determinata dall’orizzonte temporale limitato del rapporto di lavoro e/o dal numero di ore insufficiente rispetto alle necessità, oppure ancora dalla sospensione dell’impiego, benché temporanea, causata dalla mancanza di lavoro. In linea con la tendenza già registrata nell’anno precedente, il 2025 vede in Emilia-Romagna una contrazione (-9,4%) del numero di occupati che cadono nell’Area di disagio occupazionale dovuta, principalmente, al calo dei “tempo determinato involontario” (-9,7%), coerente con il calo complessivo dei contratti a termine e con l’incremento delle stabilizzazioni, e anche del part time involontario (-3%).

Anche i dati della disoccupazione sostanziale e del disagio occupazionale, dunque, sembrano confermare la recente tendenza del mercato del lavoro alla stabilizzazione: per la partecipazione al mercato del lavoro rimane centrale, tuttavia, il lavoro di cura.

Tab 2.7 – Area e Indice di disagio occupazionale in Emilia-Romagna

		2024	2025	2024	2025	Var.
Area disagio occupazionale	Tempo Determinato involontario	197.746	178.523	9,7	8,6	-9,7
	Part-Time involontario	87.530	84.891	4,3	4,1	-3,0
	Tempo determinato e Part-time involontario	46.548	37.672	2,3	1,8	-19,1
	Sospeso	1.014	541	0,0	0,0	-46,6
	Totale Area del Disagio	332.838	301.627	16,4	14,6	-9,4
Altri occupati		1.699.798	1.770.963	83,6	85,4	4,2
Totale occupati		2.032.636	2.072.590	100,0	100,0	2,0
Indice del disagio occupazionale		16,4	14,6			-1,8

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su microdati Forze di Lavoro Istat

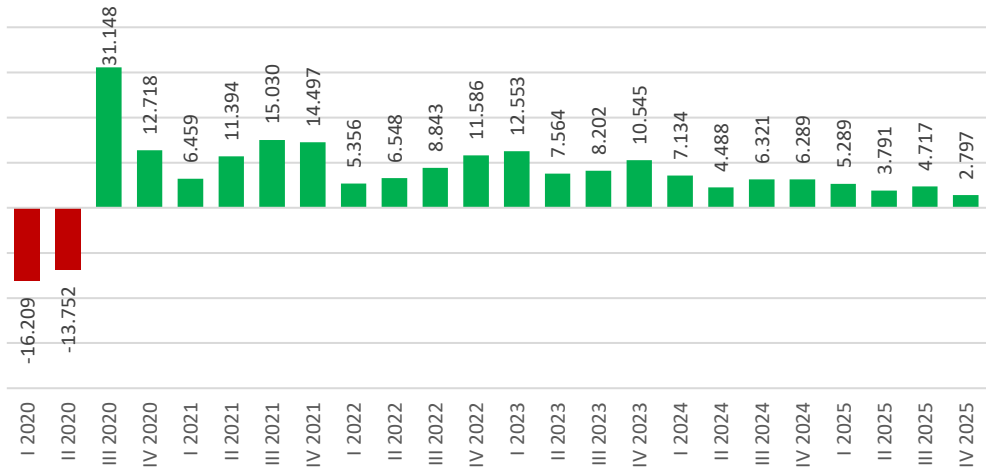
2.3 - I dati di flusso del lavoro dipendente

2.3.1 - La domanda di lavoro e le posizioni di lavoro

I dati di flusso sono tratti dalle elaborazioni prodotte dall’Agenzia del Lavoro Emilia-Romagna in collaborazione con ART-ER su dati Siler (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna). Da quest’anno, i dati di flusso sulle comunicazioni obbligatorie sono anche disponibili per la consultazione on line attraverso un cruscotto o dashboard creata da Art-Er⁹. Per la diversa modalità di rilevazione, il dato di flusso intercetta tendenze in anticipo rispetto al dato di stock. Il dato a chiusura del 2025, infatti, consente di confermare alcune letture ma di intravedere alcune traiettorie ipotizzate anche dai dati Prometeia:

- Il 2025 continua a registrare saldi di posizioni di lavoro dipendente positive (+16.954) ma in contrazione rispetto agli ultimi 3 anni (+32 mila nel 2022, +39 mila nel 2023 e +24 mila nel 2024). Dal II trimestre del 2023, il lavoro dipendente continua a crescere ma registrando variazioni tendenziali negative (rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente). In particolare, **il quarto trimestre del 2025 segna una variazione tendenziale del -55,5% aprendo al 2026 con più incertezza;**

Fig. 2.5 – Saldi destagionalizzati nel totale economia in Emilia-Romagna
(valori assoluti)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Siler dell’Agenzia Regionale Lavoro Emilia-Romagna

- Come per gli altri anni, **anche nel 2025 la crescita delle posizioni di lavoro incrementali è principalmente spinta dai contratti a tempo indeterminato** (+25 mila a fronte dei + 28 mila del 2024) a cui si accompagna una flessione dei contratti

⁹ Link <https://emiliaromagnainnodata.art-er.it/analisi-del-mercato-del-lavoro-dipendente-in-emilia-romagna/>

a termine (-8 mila nel 2024 ossia una caduta doppia a quanto rilevato nel 2024). La crescita delle posizioni a tempo indeterminato è sostenuta congiuntamente da una dinamica delle attivazioni mediamente più alte del periodo pre-pandemico, sebbene in diminuzione dal 2023 (127 mila nel 2023, 117 mila nel 2024 e 112 mila nel 2025), e da un sostenuto numero di trasformazioni (mediamente 78 mila negli ultimi 3 anni). Anche il dato di flusso, quindi, conferma il processo di stabilizzazione come motore di crescita occupazionale del mercato del lavoro regionale;

- Le posizioni di lavoro dipendente incrementali nel 2025 sono dovute alle **attività manifatturiere** (+2.694) e **costruzioni** (+2.432) **ma la crescita è trainata soprattutto dai servizi** ed in particolare dal commercio, alberghi e ristoranti (+4.091) e altri servizi (+7.988). Più nel dettaglio, se la crescita nella manifattura è trainata dalla industria alimentare (+1.252) e l'industria dei mezzi di trasporto (+648) e dei macchinari (+410), i servizi trovano accelerazioni soprattutto nelle attività di alloggio e ristorazione (+2.552), commercio (+1.539), sanità e assistenza sociale (+1.591) e soprattutto in istruzione (+4.041). Calano invece le posizioni di lavoro in agricoltura (-1.037). In dinamica, si osserva come solo gli altri servizi mostrino volumi di posizioni di lavoro incrementali costanti nei quattro trimestri del 2025, mentre gli altri settori, soprattutto l'industria manifatturiera (tra cui anche l'industria alimentare) esauriscono la forte crescita di posizioni di lavoro già al primo trimestre 2025;
- In una prospettiva di genere, le posizioni di lavoro incrementali nel 2025 sono principalmente maschili (56%). Se la crescita del lavoro dipendente maschile si distribuisce in tutti i settori industriali e dei servizi, la crescita del lavoro dipendente femminile si concentra nel terziario non commerciale (+4.851)

Tab 2.8 – Saldi per profilo socio-occupazionale in Emilia-Romagna, 2024 e 2025

	2024	2025
Maschi	12.592	9.268
Femmine	11.639	7.325
Agricoltura	556	-1.037
Manifattura	1.852	2.694
Altre industrie	248	425
Costruzioni	1.797	2.432
Commercio, alberghi e ristoranti	8.345	4.091
Altri servizi	11.333	7.988
Tempo indeterminato	28.865	25.539
Apprendistato	2537	205
Tempo determinato	-4.543	-8.096
Lavoro somministrato	-2.628	-1.055
Totale	24.231	16.593

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Siler dell'Agenzia Regionale Lavoro Emilia-Romagna

2.3.2 - Le cessazioni tra licenziamenti e dimissioni

I dati dell'Osservatorio INPS sul mercato del lavoro¹⁰ offrono la possibilità, anche per il livello regionale, di leggere come cambia il volume delle **attivazioni, trasformazioni e cessazioni**. Pur se disponibili anche da fonte Siler si è scelto di appoggiarci al dato INPS in quanto consente una maggior accessibilità pubblica del dato.

Prima di tutto, l'analisi si sofferma **sulle assunzioni e sulle trasformazioni a tempo indeterminato ovvero i motori del processo di stabilizzazione del mercato del lavoro**. La distinzione tra movimenti con o senza agevolazioni, ossia movimenti indotti da incentivi previsti da provvedimenti legislativo o movimenti indotti dal mercato, evidenzia, fatte salve le parentesi del 2015 (esonero triennale) e del 2020 (Esonero art 6 DL104/2020, nel periodo pandemico), come il processo di stabilizzazione degli ultimi anni in circa il 90% delle volte trovi nel mercato le sue spiegazioni. Anche i dati al 2026 sembrano inserirsi in questa direzione suggerendo come **qualsiasi provvedimento a favore delle aziende per favorire la stabilizzazione rischierebbe di premiare un comportamento aziendale che comunque ci sarebbe stato**. Tra gli incentivi che più di altri sono stati utilizzati negli ultimi anni dalle imprese nella direzione di una stabilizzazione si distinguono le agevolazioni contributive per l'assunzione di giovani (Esonero giovani¹¹).

Tab. 2.9 – Trasformazioni e assunzioni a tempo indeterminato per tipologia di agevolazione contributiva

	Trasformazioni		Assunzioni	
	Nessuna agevolazione	Con agevolazione	Nessuna agevolazione	Con agevolazione
2014	93,0	7,0	96,5	3,5
2015	19,1	80,9	42,1	57,9
2016	28,5	71,5	67,3	32,7
2017	98,3	1,7	98,2	1,8
2018	83,1	16,9	91,6	8,4
2019	88,6	11,4	93,9	6,1
2020	66,6	33,4	79,8	20,2
2021	81,9	18,1	90,6	9,4
2022	84,3	15,7	91,9	8,1
2023	81,4	18,6	90,5	9,5
2024	88,7	11,3	94,8	5,2
2025	86,0	14,0	94,1	5,9
2026 (I trimestre)	92,0	8,0	96,7	3,3

Fonte: elaborazioni Ires Er su dati INPS

¹⁰ Link <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1040>

¹¹ Esonero giovani: agevolazione contributiva strutturale introdotta dalla Legge 205/2017 che prevede l'esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate dal 1° gennaio 2018 la cui durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione (circolare Inps 40/2018). Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 e, per le sole regioni del mezzogiorno, la durata diventa di quarantotto mesi (circolare Inps 56/2021).

In secondo luogo, si analizzano le cessazioni da contratti a tempo indeterminato. Anche nel 2025 e così anche al primo trimestre 2026, **il principale motivo di cessazione da tempo indeterminato è imputabile alle dimissioni** (il 72,8% delle cessazioni da tempo indeterminato nel 2025), tema verso cui un’ampia pubblicistica si è concentrata negli ultimi anni come espressione di un mutato atteggiamento nei confronti nella scelta del lavoro. Il 2025, tuttavia, si pone in continuità con il 2024 segnando **una contrazione (-7,4%) delle dimissioni** rispetto al punto di picco registrato nel 2023 (75,4%). Pur se in flessione, il volume di dimissioni rimane comunque sempre superiore al periodo 2014-2018 (59,9% di media). In linea con gli ultimi anni, anche nel 2025 **continua la flessione dei licenziamenti di natura disciplinare** passati dal 6,7% del 2022 al 5,2% del 2025 mentre **aumentano i licenziamenti di natura economica** (+16,8% nel solo 2025 passando dal 15,1% del 2024 al 17,8% del 2025).

Tab. 2.10 – Cessazioni da contratto a tempo indeterminato per motivo in Emilia-Romagna

	Media 2014-2018	2020	2022	2023	2024	2025	1 2026
Licenziamento di natura economica	25,7	13,8	14,0	14,0	15,1	17,8	18,4
Licenziamento di natura disciplinare	4,4	6,6	6,7	6,3	6,1	5,2	5,7
Dimissioni	59,9	70,8	73,9	75,4	74,9	72,8	72,1
Risoluzione consensuale	1,8	2,1	1,6	1,7	1,8	2,3	2,1
Altre motivazioni	8,1	6,6	3,8	2,5	2,1	1,9	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Osservatorio Precariato INPS

Le **cessazioni da contratto a tempo indeterminato** per motivo e per profilo del lavoratore suggeriscono alcune evidenze:

- Se le dimissioni mostrano una incidenza più alta per la **forza lavoro italiana** (75,9% delle cessazioni per chi ha cittadinanza italiana e 65,3% per chi ha cittadinanza straniera), **per gli stranieri cresce il peso del licenziamento disciplinare e soprattutto del licenziamento economico** (24,1% per gli stranieri a fronte del 15,3% tra i lavoratori di cittadinanza italiana);
- In base alla dimensione aziendale, per le **imprese più piccole** (sotto i 15 dipendenti) si registra la più alta incidenza dei **licenziamenti economici** mentre nelle imprese più grandi (+ di 100 dipendenti) è la risoluzione consensuale ad esprimere un peso relativamente più alto;
- La lettura per classe di età conferma come le **dimissioni interessino principalmente i lavoratori più giovani** (81,5% delle cessazioni da contratto a tempo indeterminato per under 29 a fronte del 67,5% per gli over 51). Per i lavoratori più anziani, coerentemente, cresce il peso dei licenziamenti economici (21,2%).

Tab. 2.11 – Cessazioni da contratto a tempo indeterminato per motivo e profilo in Emilia-Romagna, 2025

	Classe dimensionale			Classe di età			Genere		Nazionalità		Totale
	Fino a 15	16 - 99	100 ed oltre	Fino a 29	30 - 50	51 ed oltre	Maschi	Femmine	Italiana	Straniera	
Licenziamento economica	21,4	13,7	17,2	11,6	17,7	21,2	17,3	18,8	15,3	24,1	17,8
Licenziamento disciplinare	4,9	5,9	4,8	4,9	5,5	4,8	5,9	3,9	4,3	7,2	5,2
Dimissioni	71,3	77,0	71,1	81,5	73,5	67,3	72,5	73,2	75,9	65,3	72,8
Risoluzione consensuale	0,8	1,4	4,5	1,2	2,0	3,3	2,3	2,4	2,4	2,0	2,3
Altre motivazioni	1,6	2,0	2,2	0,8	1,3	3,4	2,0	1,8	2,1	1,4	1,9
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

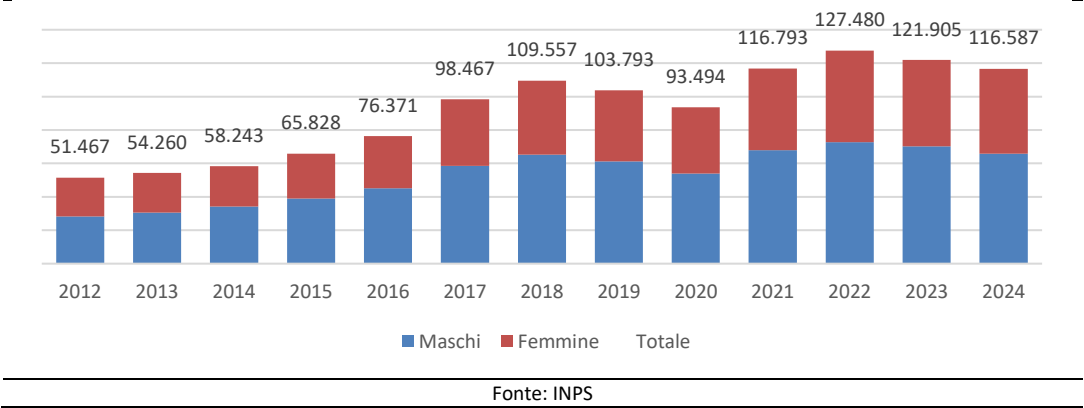
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Osservatorio Precariato INPS

2.4 - Il lavoro in somministrazione

Il contratto di lavoro in somministrazione individua tre soggetti distinti: il somministratore o agenzia per il lavoro (autorizzato a svolgere questa attività dal Ministero del Lavoro che gestisce uno specifico Albo nazionale), l'utilizzatore (che utilizza il lavoro di personale non assunto direttamente ma dipendente del somministratore) e il lavoratore. Diverse sono le fonti statistiche di riferimento per l'analisi di questa forma contrattuale e ognuna con caratteristiche e prospettive di analisi distinte. Nel nostro capitolo, si fa principalmente riferimento agli osservatori INPS, in quanto consentono anche un raffronto con la più generale banca dati sul lavoro dipendente, e alle banche dati Ebitemp (Ente Bilaterale per il lavoro temporaneo) che, traendo a loro volta informazioni dalle posizioni INAIL, consentono di osservare la distribuzione settoriale delle imprese utilizzatrici del lavoro in somministrazione.

Il volume del lavoro in somministrazione cambia in base alla fonte di riferimento e al periodo temporale considerato. Per il dato Ebitemp che poggia sulle rilevazioni trimestrali INAIL sono circa 76-77 mila tra il 2025 ed il 2026, **per il dato INPS sono circa 116,6 mila nel 2024 nell'anno** in quanto conteggia tutti i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro in somministrazione che hanno avuto nell'anno almeno una giornata retribuita¹². Il dato INPS, oltre al dato annuale, propone una rilevazione mensile del lavoro in somministrazione: nella media mensile nel 2024 il numero medio di lavoratori è pari a circa 60 mila lavoratori al mese, ossia un volume più simile alle rilevazioni trimestrali Ebitemp.

Fig. 2.6 – Lavoro in somministrazione per genere in Emilia-Romagna
(valore assoluto)



¹² Il lavoratore che nel corso dell'anno ha avuto più di un rapporto di lavoro in somministrazione viene contato una sola volta e classificato per qualifica, tipologia contrattuale e luogo di lavoro sulla base del suo ultimo rapporto di lavoro in somministrazione, mentre retribuzione e giornate retribuite si riferiscono alla somma di tutti i suoi rapporti di lavoro in somministrazione nell'anno.

Mantenendo come prospettiva di analisi, la dimensione più estensiva, ossia il dato INPS su base annuale, è possibile osservare come il lavoro in somministrazione negli anni sia più che raddoppiato: **da circa 51,5 mila del 2012 al picco di 127 mila nel 2022 per poi assestarsi ai 116 mila nel 2024**. Le dinamiche di crescita del lavoro in somministrazione risentono inevitabilmente degli aggiustamenti normativi anche di altre forme contrattuali: l'accelerazione dal 2017 è infatti collegabile alla cancellazione dei voucher e la frenata del 2019 all'introduzione del così detto Decreto Dignità.

Il lavoro in **somministrazione è principalmente maschile** (56,5%) e **giovane** (il 67,6% è under 40). Circa il 30% del lavoro in somministrazione è part time (la quota si alza al 44% per le donne in somministrazione e scende al 20% per gli uomini in somministrazione) ed il 20% è in somministrazione ma a tempo indeterminato (24% per gli uomini e 16% per le donne). In dinamica, tuttavia, è da rilevare come **il lavoro in somministrazione a tempo indeterminato cresca molto rapidamente a partire dal 2019** (Decreto Dignità) passando dal 5,7% del 2018 al 20,3% del 2024. La differenza tra contratto a termine e contratto a tempo indeterminato nel lavoro in somministrazione si sostanzia nelle giornate retribuite medie nell'anno: nel 2024, i contratti a tempo indeterminato registrano oltre 250 giornate retribuite mentre chi ha un contratto a termine in somministrazione si ferma a 110.

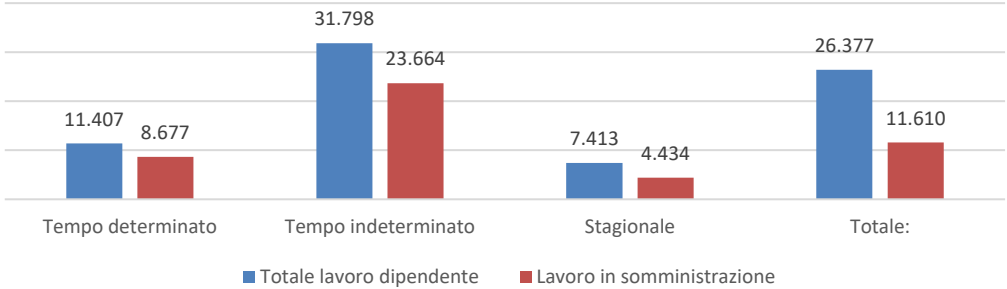
Il dato INPS consente, inoltre, di confrontare la distribuzione del lavoro in somministrazione sul lavoro dipendente in senso lato. Nel 2024, **i lavoratori in somministrazione rappresentano il 7,2% del totale del lavoro dipendente** ed in particolare:

- L'incidenza si alza in corrispondenza dei segmenti di lavoro dipendente più discontinuo: **il lavoro in somministrazione rappresenta il 34% dei lavoratori dipendenti con meno di 12 settimane retribuite**, il 21 di chi ha tra le 13 e 28 settimane retribuite nell'anno e solo il 2% per chi ha 52 settimane retribuite;
- **il lavoro in somministrazione risulta avere un peso più alto nelle classi di età più giovani**: il peso del lavoro in somministrazione è pari al 17% nella fascia 25-29 anni per poi scendere sotto il 5% dopo i 50 anni.

Anche **il confronto sulla retribuzione media** tra lavoro in somministrazione e lavoro dipendente introduce alcune chiavi interpretative di interesse:

- **la retribuzione media del lavoro in somministrazione** (11.610 euro nell'anno) è **accostabile a quella relativa al lavoro dipendente a tempo determinato** (11.407 euro nell'anno) ossia una forma contrattuale per discontinuità più allineata al lavoro in somministrazione;
- il confronto tra lavoro in somministrazione a tempo indeterminato e il lavoro dipendente a tempo indeterminato evidenzia come di fronte a volumi di giornate retribuite simili continuino a **rimanere distanze retributive importanti** (-25,6%)

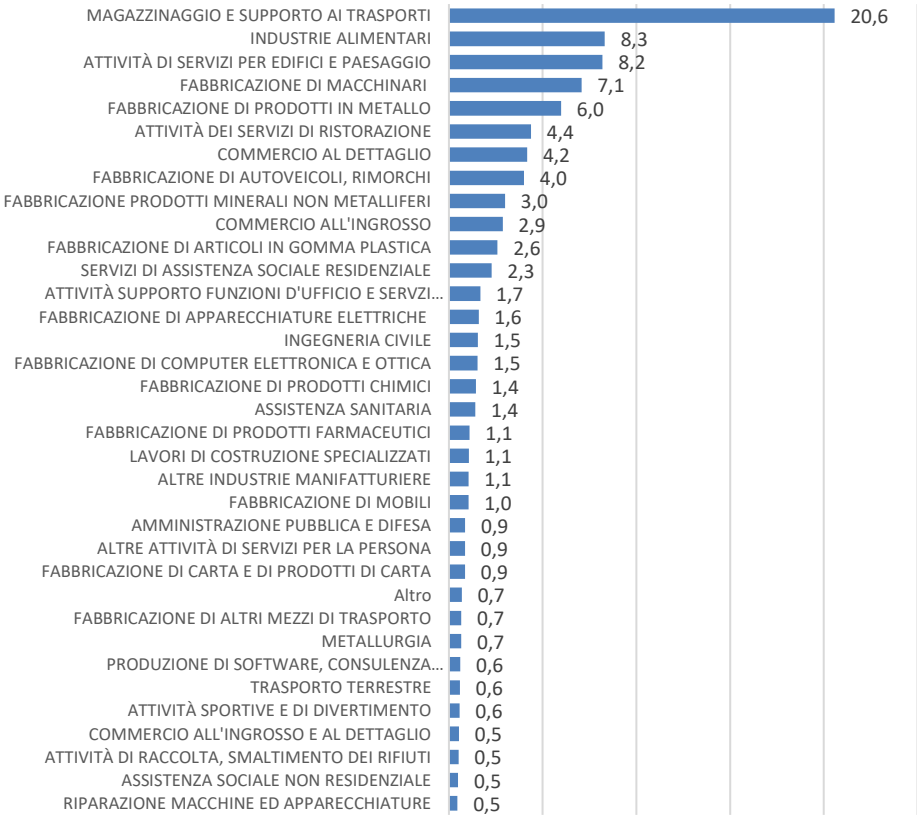
Fig. 2.7 – Retribuzione per contratto su totale lavoro dipendente e lavoro in somministrazione
(valore assoluto)



Fonte: INPS

L'analisi delle nuove banche dati **Ebitemp**, diversamente dal passato, consentono analisi solo tra il 2024 ed il 2025. L'ultimo dato di chiusura di anno è quindi il 2025.

Fig. 2.8 – Distribuzione del lavoro in somministrazione per attività economica della impresa utilizzatrice, 2025
(composizione % >0,5)



Fonte: Ebitemp

La distribuzione dei lavoratori e lavoratrici in somministrazione in regione nel 2025 per settore dell'impresa utilizzatrice consente di verificare **come il 50% si addensi intorno a 5 blocchi di attività economica:**

- Le **attività di logistica** da sole raccolgono il 20% del lavoro in somministrazione nel 2025 in Emilia-Romagna: è ipotizzabile che larga parte del lavoro in logistica possa essere spiegato dall'ampio ricorso al lavoro in somministrazione di Amazon e come tale modello occupazionale sia in espansione nel settore;
- L'**industria alimentare** (8,3%) e l'**industria metalmeccanica** (8,2% nella fabbricazione di macchinari e 6% nella produzione di metallo)
- Nei servizi ad emergere è il **settore dei servizi per edifici e paesaggio** (8,2%) ossia attività di pulizia, cura e manutenzione di edifici pubblici e privati.

La diversa distribuzione settoriale, la più alta presenza di giovani, la scelta organizzativa di distribuire il lavoro in somministrazione nelle periferie dei cicli produttivi e la stessa condizione contrattuale di discontinuità e di instabilità sono tutti elementi che contribuiscono ad **alzare l'indice di frequenza infortunistica nel lavoro in somministrazione** rispetto al lavoro dipendente. Diversamente da quanto produce INAIL, gli indici di frequenza qui calcolati sono stati elaborati in rapporto alle giornate retribuite nell'anno e non sul numero di addetti. Si ritiene infatti che il rapporto tra infortuni e le giornate retribuite riesca ad intercettare meglio la frequenza infortunistica in una tipologia di lavoro per sua natura così discontinua. Così facendo emerge, come l'indice di frequenza infortunistica nel lavoro in somministrazione in Emilia-Romagna nel 2024 sia pari a 0,22x1000 giornate retribuite a fronte di un indice di frequenza di 0,12 infortuni x1000 giornate retribuite sul totale del lavoro dipendente. Letto in altro, modo, **l'indice di frequenza infortunistica nel lavoro in somministrazione è strutturalmente doppio rispetto a quello relativo al lavoro dipendente.**

Tab. 2.12 – Frequenza infortunistica per classe di età tra lavoro dipendente e lavoro in somministrazione, 2024

	Indice di frequenza infortunistica per giornate retribuite (infortuni x1000 giornate retribuite)		Rapporto indice di frequenza
	Lavoro dipendente	In somministrazione	
Fino a 19	0,29	0,61	2,1
20 - 24	0,14	0,27	1,9
25 - 29	0,11	0,20	1,8
30 - 34	0,11	0,20	1,8
35 - 39	0,11	0,23	2,2
40 - 44	0,11	0,20	1,8
45 - 49	0,11	0,22	2,0
50 - 54	0,12	0,19	1,6
55 - 59	0,12	0,17	1,4
60 - 64	0,11	0,21	1,9
65 ed oltre	0,12	0,10	0,8
Totale	0,12	0,22	1,9

Fonte: nostre elaborazioni su dati INAIL e INPS

2.5 - La struttura occupazionale e retributiva in Emilia-Romagna

La fonte Istat per la sua natura campionaria non consente un articolato e dettagliato affondo analitico sul territorio. Si sceglie, dunque, di introdurre altre fonti di osservazione di natura amministrativa. In particolare, si sceglie di consultare ed elaborare i dati **dell'Osservatorio Inps dei lavoratori dipendenti e indipendenti** aggiornato al 2024¹³: pur scontando un ritardo di un anno sul dato Istat, il dato Inps permette di comprendere più nel dettaglio la composizione della struttura occupazionale.

Nel 2024, **si contano 2.367 mila lavoratori dipendenti e indipendenti**, di cui il 64,9% sono lavoratori dipendenti privati, 11,4% lavoratori pubblici, 5,4% artigiani e 5,8% commercianti. Nella gestione separata si contano circa 113 mila unità, di cui la larga parte professionisti senza albo. Circa 123 mila lavoratori sono anche titolari di pensione di vecchiaia (circa il 5,4% del totale) di cui il 24% sono lavoratori dipendenti privati e il 48% lavoratori autonomi.

L'osservatorio fornisce informazioni anche sulla **dimensione retributiva e sulla continuità lavorativa**. Ponendo pari a 100 la retribuzione media regionale (27.607 euro nell'anno), il lavoro dipendente si allinea alla media regionale (98,5), il lavoro pubblico esprime una retribuzione media del +26,3% superiore mentre il lavoro agricolo autonomo (56,5) e lavoro domestico (34,4) registrano una media retributiva largamente al di sotto del livello medio nonostante indicatori di continuità lavorativa (espressa in settimane retribuite, rispettivamente 117,6 e 95,6) prossimi o superiori al valore medio.

Tab. 2.13 – Lavoratori dipendenti e indipendenti in Emilia-Romagna, 2024

	Lavoratori		Retribuzione		Settimane retribuite	
	N	% colonna	Media annuale	Numero indice	Media annuale	Numero indice
Artigiano	127.613	5,4	27.839	100,8	51,0	117,0
Autonomo agricolo	36.650	1,5	15.607	56,5	51,2	117,6
Commerciante	137.407	5,8	27.161	98,4	50,6	116,0
Dipendente privato	1.536.365	64,9	27.576	99,9	42,9	98,5
Dipendente pubblico	268.913	11,4	34.869	126,3	48,0	110,2
Domestico	64.117	2,7	9.505	34,4	41,7	95,6
Operaio agricolo	78.013	3,3	12.698	46,0	23,2	53,3
GS - Collaboratore	17.202	0,7	14.959	54,2	28,4	65,1
GS - Cariche elettive	43.613	1,8	62.639	226,9	42,0	96,4
GS - Post laurea	14.479	0,6	16.933	61,3	40,4	92,7
GS - Altre collaborazioni	1.343	0,1	16.629	60,2	24,8	56,8
GS-Professionisti	37.359	1,6	23.871	86,5	38,4	88,0
Lavoro occasionale	4.214	0,2	1.411	5,1	21,7	49,8
Totale	2.367.288	100,0	27.607	100,0	43,6	100,0

Fonte: Osservatorio INPS Lavoratori dipendenti e indipendenti

¹³ Considerata la sua struttura, l'Osservatorio riesce a coprire circa il 96% degli occupati regolari in Italia a prescindere dalla forma contrattuale. Il dato INPS e il dato ISTAT non coincidono in quanto si rifanno a metodologie diverse e si rifanno a unità statistiche diverse.

2.5.1 - Il lavoro dipendente: lavoro povero e determinanti occupazionali

Analisi internazionali (OCSE)¹⁴ e analisi nazionali (Bavaro e Raitano 2024)¹⁵ confermano come la questione centrale del lavoro in Italia risieda nelle basse retribuzioni medie. Il recente studio dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio¹⁶ conferma la caduta delle retribuzioni reali in Italia (-2,2% tra il 1990 ed il 2018 e del -6,6% tra il 1990 ed il 2026) individuando tra le concause anche la trasformazione del mercato del lavoro ed in particolar modo nell'aumento del lavoro parziale, nella segmentazione settoriale del mercato del lavoro e, di conseguenza, anche nella discontinuità lavorativa espressa sia come settimane retribuite nell'anno che come instabilità contrattuale. Sulla traccia di questi studi e riprendendo anche le analisi della Fondazione di Vittorio sulla questione salariale in Italia e sulle cause dei bassi salari¹⁷ si tenta di portare alcune riflessioni sulla composizione occupazionale e dimensione retributiva.

Il numero di lavoratori dipendenti nel 2024 in Emilia-Romagna è pari a 1,6 milioni di lavoratori¹⁸. Il confronto tra la composizione occupazionale settoriale tra il 2024 ed il 2014 evidenzia come al contrarsi del peso dell'industria manifatturiera (dal 33,3% al 29,5%) si assiste al crescere di altre attività dei servizi ed in particolar modo i servizi di alloggio e di ristorazione (da 9% al 10,7%), ovvero strutture ricettive e strutture turistiche, e servizi di supporto alle imprese (da 9,3% a 11,2%), dove si concentra il lavoro di vigilanza, somministrazione lavoro e pulizia, e la logistica (da 5,9% a 6,5%), ossia trasporto e magazzino. **Si contrae quindi l'industria manifatturiera e avanzano i servizi.**

Complessivamente, **il 20,3% dei lavoratori dipendenti in Emilia-Romagna ha una retribuzione sotto i 10 mila euro lordi nell'anno** e il 40,1% sotto i 20 mila lordi nell'anno. Se nella manifattura chi ha una retribuzione sotto i 10 mila euro lordi nell'anno è pari al 7,5%, nei servizi di alloggio e ristorazione supera la metà (55,9%), nei servizi di supporto alle imprese arriva ad un terzo (32,5%) e nella logistica sale al 12%. **La trasformazione della composizione occupazionale vede, dunque, perdere consistenza di settori a più alta retribuzione e crescere settori a più bassa retribuzione.**

Ma non solo. Il confronto settoriale della frequenza infortunistica¹⁹ evidenzia due aspetti. In primo luogo, **la terziarizzazione spinge nei settori con indici infortunistici più alti della**

¹⁴ Secondo i dati OCSE, le retribuzioni lorde per dipendente a tempo pieno equivalente sono diminuite in termini reali del -1,6% tra il 1990-2024 a fronte di incrementi superiori al +30% in Germania o Francia e nei principali Paesi avanzati.

¹⁵ Bavaro, M. e Raitano, M. (2024), "Is working enough to escape poverty? Evidence on lowpaid workers in Italy", in Structural Change and Economic Dynamics, vol. 69, pagg. 495- 511 (<https://doi.org/10.1016/j.strueco.2024.03.008>).

¹⁶ Ufficio Parlamentare di Bilancio (2026), La dinamica retributiva e il ruolo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, Nota n. 1 luglio 2026.

¹⁷ Giangrande Nicolò, La questione salariale in Italia. Un'analisi sulle cause dei bassi salari (2024)

¹⁸ Come ricordato, i dati tra Osservatorio INPS su lavoratori dipendenti e indipendenti potrebbero non coincidere con i singoli Osservatori INPS specifici in quanto nel primo caso si conta la posizione prevalente mentre in quelli specifici la totalità dei contribuenti.

¹⁹ Indici di frequenza (x 1.000 addetti): rapporto tra infortuni indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti.

media e quindi dove il rischio infortunistico è più alto: in particolare si segnala come nel trasporto e magazzino l'indice infortunistico sia doppio rispetto a quanto rilevato nella industria manifatturiera (34,6 a fronte del 15,8). In secondo luogo, in alcuni settori specifici **l'alta presenza di lavoro povero si accompagna ad un alto indice infortunistico**: in particolare nella sanità e servizi sociali e negli stessi servizi di supporto alle imprese il lavoro non è solo più povero ma anche più rischioso evidenziando quindi delle priorità di intervento. In terzo luogo, **gli indici di frequenza infortunistica risultano più alti nei settori a più alta concentrazione di appalti pubblici** (costruzioni, sanità e servizi sociali e servizi di supporto all'impresa) e privati (logistica).

Tab. 2.14 – Distribuzione lavoratori dipendenti per fasce di reddito, peso occupazionale e frequenza infortunistica

	Fasce retributive 2024		Peso		Frequenza infortunistica
	Fino a 10 mila	Fino a 20 mila	2024	2014	2024
Estrazione minerali da cave e miniere	3,6	9,7	0,1	0,2	8,8
Attività manifatturiere	7,5	17,8	29,5	33,3	15,8
Fornitura energia	2,0	5,6	0,3	0,3	3,7
Fornitura acqua, reti fognarie, rifiuti e risanamento	7,1	18,9	0,7	0,6	20,9
Costruzioni	18,3	36,0	5,5	5,3	24,3
Commercio	16,3	38,0	13,4	14,1	10,1
Trasporto e magazzinaggio	12,0	27,3	6,5	5,9	34,6
Servizi di alloggio e di ristorazione	55,9	84,1	10,7	9,0	17,4
Servizi informazione e comunicazione	8,4	19,6	2,5	2,2	1,7
Credito e assicurazione	2,1	6,9	3,0	3,9	0,9
Attività immobiliari	18,8	48,2	0,3	0,2	4,4
Attività professionali, scientifiche e tecniche	14,5	32,7	3,4	3,3	2,8
Servizi di supporto alle imprese	32,4	60,6	11,2	9,3	21,8
Istruzione	24,9	65,5	3,6	2,8	5,6
Sanità e assistenza sociale	20,2	57,7	4,6	4,3	26,8
Attività artistiche, sportive, intrattenimento	57,8	77,0	1,6	1,5	16,8
Altri servizi	28,6	60,5	2,9	3,7	6,7
Totale	20,3	40,1	100	100	15,8

Fonte: Osservatorio INPS Lavoratori dipendenti privati non agricoli e INAIL

Ma quali sono gli aspetti occupazionali che più incidono sulla dimensione retributiva? In linea con quanto emerge anche dal rapporto prodotto dall’Ufficio Parlamentare di Bilancio, oltre alla terziarizzazione dell’economia e del mercato, è **anche proliferazione del part time e della discontinuità lavorativa ad impattare “meccanicamente” sulla retribuzione media**. Se infatti si focalizza lo sguardo sui **settori dove maggiore è la quota di chi ha una retribuzione sotto i 10 mila euro** (turismo, attività immobiliari, servizi di supporto alle imprese e attività artistiche e sportive) **si rileva come più alta sia la concentrazione del lavoro discontinuo** (ossia chi non matura 52 settimane retribuite nell’anno), **del part time e dei contratti a termine**. Se in media i lavoratori dipendenti sono nel 42,4% dei casi discontinui, nel 28,3% part time e nel 25,8% a termine per i settori a più alta presenza di lavoro povero le percentuali salgono rapidamente:

- Nelle attività artistiche e sportive, il 76,9% è discontinuo, il 45,9% è part time e il 65,9% è a termine;
- Nei servizi di alloggio e ristorazione il 74,6% è discontinuo, il 55,6% è part time e il 59,1% è a termine
- Nei servizi di supporto alle imprese, il 58,6% è discontinuo, il 40,6% è part time e il 48,6% è a termine.

Le banche dati INPS, inoltre, consentono di raccogliere informazioni anche rispetto alla composizione settoriale di genere e per cittadinanza:

- Le **donne rappresentano il 44,2% del lavoro dipendente** e sono maggiormente rappresentate nei servizi (oltre 80% a fronte del 63% maschile) e soprattutto nei settori del lavoro di cura (come sanità e servizi sociali e istruzione) ma anche nel lavoro più professionalizzato (attività professionali, scientifiche e tecniche);
- I **lavoratori extra EU rappresentano il 17,4% dei lavoratori dipendenti** e si raccolgono soprattutto nelle costruzioni (27,7%), nella logistica (25,5%), nei servizi di alloggio e ristorazione (25,4%) e soprattutto nei servizi di supporto alle imprese (31,3%) ovvero prevalentemente in settori che hanno vissuto l'espansione più importante.

Tab. 2.15 – Distribuzione lavoratori dipendenti per settore, forme di precarietà, extra EU e genere

	lavoro discontinuo	Part time	A termine	Extra EU	Donne
Estrazione minerali da cave e miniere	22,6	6,4	9,3	6,7	14,9
Attività manifatturiere	28,8	11,1	8,8	15,2	29,6
Fornitura energia	15,5	5,7	2,5	2,4	21,9
Fornitura acqua, reti fognarie, rifiuti e risanamento	25,6	11,9	13,0	16,8	19,3
Costruzioni	50,0	11,8	23,6	27,7	12,6
Commercio	33,2	37,3	18,7	10,8	52,5
Trasporto e magazzinaggio	40,5	17,4	19,4	25,5	23,8
Servizi di alloggio e di ristorazione	74,6	55,6	59,1	25,4	58,7
Servizi informazione e comunicazione	25,0	17,3	8,0	4,8	41,5
Credito e assicurazione	12,7	16,9	2,1	0,9	53,0
Attività immobiliari	32,0	48,9	15,9	8,7	69,1
Attività professionali, scientifiche e tecniche	28,0	32,3	13,5	6,2	62,2
Servizi di supporto alle imprese	58,6	40,8	48,6	31,3	49,5
Istruzione	72,9	20,1	78,3	2,6	75,6
Sanità e assistenza sociale	43,5	57,0	20,0	14,2	83,9
Attività artistiche, sportive, intrattenimento	76,9	45,9	65,9	9,4	44,8
Altri servizi	45,3	46,5	23,0	20,4	62,6
Totale	42,4	28,3	25,8	17,4	44,2

Fonte: Osservatorio INPS Lavoratori dipendenti privati non agricoli

La relazione tra forma occupazionale e retributiva appare con ancor più forza se si aggregano le fasce retributive. **Chi ha una retribuzione meno di 10 mila euro lorda nell'anno è nel 53,4% dei casi part time, nel 72,1% dei casi ha un contratto a termine e nel 95,8% dei casi ha un lavoro discontinuo.** Più del part time e del contratto a termine è

l'impossibilità di maturare le 52 settimane retribuite nell'anno ad essere la determinante principale del lavoro povero in Emilia-Romagna.

La lettura in dinamica delle retribuzioni medie per fasce retributive, inoltre, consente di avanzare alcune riflessioni:

- Complessivamente **la crescita nominale delle retribuzioni medie** (2015-2024, +13,3%) **non è sufficiente a recuperare l'inflazione accumulata** (+20,8%, indice NIC) comportando una perdita del potere d'acquisto allineato a quanto calcolato dall'Ufficio Parlamentare di Bilancio;
- Sempre in coerenza con il rapporto dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio, **a crescere sono soprattutto le retribuzioni più alte** (oltre i 30 mila euro lordi nell'anno) mentre le retribuzioni più basse mostrano una dinamica piatta;
- Per le **retribuzioni più basse**, tuttavia, la dinamica piatta è spiegata da una contrazione delle giornate medie di lavoro e non dalla retribuzione giornaliera che, invece, mostra una dinamica positiva (+10,3%). **È ancora nella discontinuità lavorativa che trova spiegazione la debolezza della dinamica delle retribuzioni più basse**;
- Scomponendo per blocchi temporali, inoltre, è possibile osservare come la caduta della retribuzione nominale tra il 2014 ed il 2019 sia principalmente spiegata dalla flessione delle giornate medie per lavoratore. Diversamente, la crescita della retribuzione nominale dal 2019 al 2024 (+16,8), comunque al di sotto della crescita inflazionistica (+17,2%), si accompagna con una ripresa delle ore medie per lavoratore ed una flessione delle retribuzioni giornaliere per le retribuzioni medio-alte.

Tab. 2.16 – Distribuzione per fasce di reddito, forme di precarietà e variazione retributiva 2024-2015

	Part time		Contratto a termine		Discontinuo		Variazione 2024-2015		
	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga	Retribuzione nell'anno	Retribuzione giornaliera	Giorante medie
Fino a 10 mila	38,2	53,4	56,7	72,1	45,8	95,8	-0,2	10,3	-9,6
da 10 a 20 mila	41,0	58,8	27,3	35,6	28,7	61,6	-0,1	4,6	-4,5
da 20 a 30 mila	16,0	16,3	13,2	12,2	17,3	26,3	1,5	2,8	-1,3
oltre i 30 mila	4,8	4,2	2,8	2,3	8,2	10,8	3,3	3,7	-0,4
Totale	100,0	28,3	100,0	25,8	100,0	42,4	13,3	12,5	0,7

Fonte: Osservatorio INPS Lavoratori dipendenti privati non agricoli

Se escludiamo le tre dimensioni occupazionali che maggiormente impattano sulla retribuzione media (lavoro parziale, discontinuo e a termine) è possibile calcolare il così detto **lavoro standard**, e dunque contemporaneamente continuo, full time e a tempo indeterminato. Nel 2024, **in Emilia-Romagna i lavoratori standard sono il 44,1%**, ossia meno di 1 su 2. La distribuzione per genere e per settore insieme all’analisi delle retribuzioni medie suggeriscono alcune linee interpretative:

- Se più di 1 lavoratore su 2 è standard (53,6%), **per le donne il rapporto scende a 1 su 3 (32%)** evidenziando una maggiore fragilità occupazionale in tutti i settori, con la sola eccezione dell'istruzione dove però il lavoro standard non supera il 10% complessivamente;
- Il lavoro standard è massimo nella manifattura e nei servizi pubblici (energia, acqua, rifiuti) e minimo nei servizi di alloggio e ristorazione (10%), istruzione (9,8%) e attività artistiche (13%);
- In media **chi ha un lavoro standard ha una retribuzione 2,6 volte superiore** a chi vive almeno una forma di precarietà: è sufficiente avere una sola forma di precarietà per vedere la propria retribuzione precipitare. La retribuzione media tra lavoro standard e non standard è massima nei servizi di alloggio e ristorazione e nelle attività artistiche e sportive ossia i settori dove risulta più diffuso il lavoro povero;
- **Il divario di genere esiste sia nel lavoro standard (-16,5%) sia nel lavoro non standard (-15,8)** evidenziandone la natura strutturale.

Tab. 2.17 – Distribuzione lavoratori dipendenti per settore, lavoro standard e retribuzione media

	Quota lavoro standard			Retribuzione media lavoro standard			Retribuzione media lavoro non standard		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Estrazione minerali da cave	72,1	67,0	71,3	55.149	49.602	54.370	30.712	24.803	29.695
Attività manifatturiere	68,8	53,3	64,2	45.282	37.869	43.461	23.317	19.667	21.909
Fornitura energia	84,1	66,1	80,1	51.040	44.729	49.901	31.591	27.877	30.204
Fornitura acqua, reti fognarie, rifiuti	67,6	59,1	65,9	38.238	38.300	38.249	20.636	21.785	20.903
Costruzioni	43,1	40,0	42,7	34.683	33.613	34.557	16.966	17.037	16.976
Commercio	60,4	33,3	46,1	38.795	33.247	36.691	15.786	15.734	15.752
Trasporto e magazzinaggio	52,2	50,1	51,7	34.746	33.504	34.459	18.724	17.532	18.431
Servizi di alloggio e di ristorazione	13,0	7,9	10,0	29.282	26.341	27.916	9.130	8.600	8.811
Servizi informazione e comunicazione	72,7	50,9	63,6	44.124	37.348	41.873	23.219	20.642	21.774
Credito e assicurazione	88,0	61,8	74,1	65.876	51.568	59.547	36.802	30.830	32.129
Attività immobiliari	48,3	31,7	36,8	44.475	33.870	38.169	16.514	15.259	15.576
Attività professionali, scientifiche	64,8	42,8	51,1	43.788	34.014	38.696	16.934	16.942	16.940
Servizi di supporto alle imprese	29,9	19,6	24,8	34.577	31.806	33.493	13.960	11.830	12.833
Istruzione	9,0	10,1	9,8	34.156	27.573	29.041	17.190	15.427	15.862
Sanità e assistenza sociale	41,5	25,7	28,2	31.775	27.324	28.379	15.484	14.407	14.548
Attività artistiche, sportive	14,0	11,7	13,0	39.973	33.198	37.238	14.114	8.388	11.512
Altri servizi	43,1	27,1	33,1	33.854	27.195	30.438	13.211	12.296	12.588
Totale	53,6	32,0	44,1	42.267	35.278	40.026	17.075	14.379	15.626

Fonte: Osservatorio INPS Lavoratori dipendenti privati non agricoli

2.5.2 - Il lavoro dipendente pubblico

L'Osservatorio INPS sul lavoro pubblico restituisce informazioni sui lavoratori dipendenti pubblici assicurati presso l'INPS. L'unità statistica è costituita dal lavoratore che ha avuto almeno una giornata retribuita nel corso dell'anno osservato.

Nel 2024, in regione Emilia-Romagna si contano circa 275 mila lavoratori pubblici di cui il 37% nella scuola, il 26,1% nel servizio sanitario e il 16,6% nelle amministrazioni locali. In termini di continuità lavorativa, il numero medio di giornate risulta piuttosto omogeneo senza troppa variabilità per gruppo contrattuale. La larga parte del lavoro pubblico è donna (66,8%) con punte massime nella scuola e nella sanità. Nonostante la presenza femminile sia prevalente si riscontra, anche nel pubblico, uno strutturale divario retributivo di genere (-18,7% nell'anno). In un confronto tra gruppi contrattuali, è la scuola a registrare un indice retributivo più basso (70) insieme alle amministrazioni locali (86).

Tab. 2.18 – Lavoratori dipendenti pubblici per gruppo contrattuale in Emilia-Romagna, 2024

	Lavoratori		% donne	Retribuzione	
	N	% colonna		Media annua	Numero indice
Amministrazioni Centrali, Magistratura	9.231	3,4	58,5	41.334	122
Amministrazioni locali	45.734	16,6	69,1	29.128	86
Forze Armate, Corpi di polizia e VVFF	25.768	9,4	10,8	46.810	138
Scuola	101.750	37,0	78,8	23.697	70
Servizio Sanitario	71.673	26,1	73,8	41.564	123
Università ed enti di ricerca	13.695	5,0	51,5	51.927	153
Altro	7.246	2,6	52,4	41.065	121
Totale	275.097	100,0	66,8	33.875	100

Fonte: Osservatorio INPS Lavoratori dipendenti privati non agricoli

In coerenza con la costruzione dei **profili di precarietà** prodotta per il lavoro dipendente, anche per il lavoro pubblico sono stati creati dei profili partendo da due dimensioni di precarietà: la **stabilità contrattuale** e **part time**. Nel lavoro pubblico, chi ha una retribuzione sotto i 10 mila euro nell'anno è pari a 7,9% e il 17,6% sotto i 20 mila euro, ossia meno della metà di quanto rilevato nel lavoro dipendente privato. È ancora la scuola a registrare la più alta quota di chi ha una retribuzione sotto i 20 mila euro lordi nell'anno (33,8%) e tale condizione retributiva appare strettamente collegata con l'alta presenza di contratti a termine (37,3%). Diversamente dal lavoro dipendente privato, il part time risulta scarsamente diffuso incontrando le percentuali più alte nelle Amministrazioni locali (12,9%). In generale, quindi sembra che la condizione retributiva sia principalmente influenzata dalla dimensione contrattuale.

Tab. 2.19 – Lavoratori dipendenti pubblici per gruppo contrattuale, fascia retributiva, part time e contratto, 2024

	Fasce retributive		Part time	A termine
	Meno di 10 mila	Meno di 20 mila		
Amministrazioni Centrali, Magistratura	2,5	9,8	6,2	6,5
Amministrazioni locali	5,3	14,0	12,9	8,7
Forze Armate, Polizia VVF	0,8	2,0	0,0	3,8
Scuola	16,2	33,8	8,1	37,3
Servizio Sanitario	2,2	6,4	6,7	2,9
Università ed enti di ricerca	2,2	4,9	4,3	15,7
Altro	5,8	13,3	12,6	7,6
Totale	7,9	17,6	7,7	17,6

Fonte: Osservatorio INPS Lavoratori dipendenti privati non agricoli

Proprio in regione della minore diffusione delle diverse forme di precarietà, nel lavoro pubblico il lavoro standard, e quindi contemporaneamente full time e a tempo indeterminato, è prevalente: **il 75,7% dei lavoratori pubblici sono standard**. Ma in questo caso la lettura di genere restituisce un mercato del lavoro e retribuzioni disomogenee. Non solo per le donne la quota di lavoro standard scende al 72,7% (a fronte dell’82,7% per gli uomini) ma si rileva un divario retributivo di genere sia nel lavoro standard (-18,7%) sia nel lavoro non standard (-11,6%). Solo la scuola e le amministrazioni centrali e la Magistratura fanno eccezione con retribuzioni medie femminili più alte nel lavoro non standard. Tuttavia, anche nel lavoro pubblico si rileva come, al di fuori del perimetro del lavoro standard, le retribuzioni crollino di oltre la metà evidenziando come le forme di precarietà impattino profondamente sulla dimensione retributiva.

Tab. 2.20 – Lavoratori dipendenti pubblici standard e non standard e retribuzione in ER, 2024

	Quota lavoro standard			Lavoro standard			Lavoro non standard		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Amministrazioni Centrali, Magistratura	92,6	83,6	87,3	44.726	42.160	43.290	26.841	28.199	27.869
Amministrazioni locali	88,4	78,8	81,7	32.171	30.233	30.880	27.321	19.811	21.287
Forze Armate, Polizia VVF	96,9	89,2	96,1	47.750	42.606	47.233	36.579	35.899	36.374
Scuola	50,1	56,2	54,9	32.186	30.999	31.229	13.759	14.784	14.544
Servizio Sanitario	95,4	89,5	91,0	49.213	40.600	42.961	33.623	26.480	27.441
Università ed enti di ricerca	80,0	80,2	80,1	62.732	48.279	55.281	42.325	34.680	38.404
Altro	94,3	74,0	83,7	46.800	43.109	45.090	24.438	19.663	20.457
Totale	82,7	72,2	75,7	44.169	35.869	38.880	20.045	17.722	18.270

Fonte: Osservatorio INPS Lavoratori dipendenti privati non agricoli

2.5.3 - Gli stranieri in Emilia-Romagna: la dimensione retributiva

La consultazione dell'Osservatorio cittadini stranieri dell'INPS²⁰ consente di analizzarne la composizione per posizione prevalente. **Al 2024, il numero di cittadini stranieri intercettati dalle banche dati INPS è di circa 520 mila di cui l'86,8% lavoratori, il 7,8% pensionati e il 5,4% percettori di prestazioni a sostegno del reddito.** In un confronto temporale, si segnala come i lavoratori rimangano sempre la quota prevalente ma allo stesso tempo la quota di pensionati cresca progressivamente come espressione di un processo migratorio orientato alla stabilizzazione e di un invecchiamento demografico che interessa naturalmente anche la popolazione straniera. La larga parte dei lavoratori sono uomini (il 58,8%) mentre le donne prevalgono nella categoria dei pensionati e dei percettori di prestazioni a sostegno del reddito. Oltre l'80% degli stranieri intercettati da INPS sono extra EU.

Tab. 2.21 – Numero cittadini stranieri per posizione prevalente in Emilia-Romagna

	N	Peso %		% donne	Provenienza		
		2024	2015		Paesi esteri extra UE	Paesi esteri UE15	Altri Paesi Esteri UE
Lavoratori	452.122	86,8	88,7	41,8	81,5	3,3	15,2
Pensionati	40.832	7,8	5,5	52,1	72,5	14,4	13,1
Percettori di prestazioni a sostegno del reddito	27.970	5,4	5,8	58,5	78,6	1,9	19,5
Totale	520.924	100	100	43,5	80,6	4,1	15,3

Fonte: Osservatorio INPS Cittadini stranieri

Scomponendo ulteriormente la categoria dei lavoratori stranieri, si rileva come il 9% sia autonomo, prevalentemente artigiano, mentre **l'89,1% sia dipendente privato**. La lettura per genere indica come il lavoro autonomo sia prevalentemente maschile e come tra le donne prevalga il **lavoro domestico**: il 23,1% delle donne straniere è o colf o badante a fronte dell'1,2% dei lavoratori stranieri.

Tab. 2.22 – Lavoratori stranieri per tipo di lavoro e genere, 2024

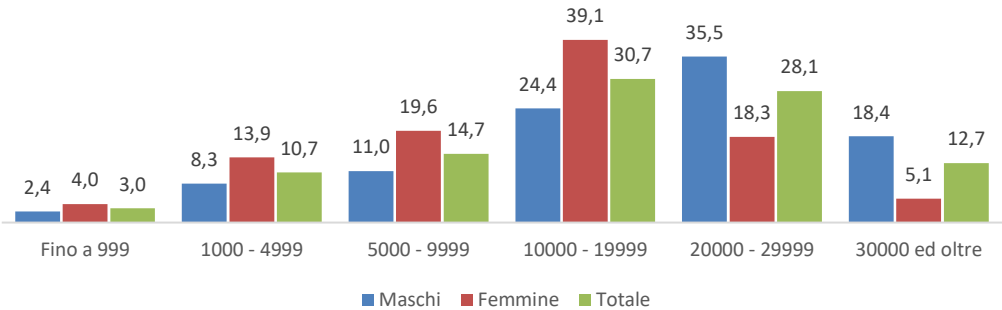
	Maschi	Femmine	Totale
Artigiani	6,9	2,0	4,9
Commercianti	4,1	4,0	4,1
Lavoratori agricoli autonomi	0,1	0,2	0,1
Totale lavoro autonomo	11,1	6,2	9,0
Lavoratori dipendenti del settore privato agricolo	9,0	6,3	7,9
Lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo	77,1	62,2	70,8
Lavoratori domestici	1,2	23,1	10,4
Totale lavoro dipendente	87,3	91,7	89,1
Parasubordinati	1,6	2,2	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Osservatorio INPS Cittadini stranieri

²⁰ Il criterio di identificazione della nazionalità si basa su un metodo misto: la cittadinanza per i non comunitari, il paese di nascita per il resto

Il 28,5% dei lavoratori dipendenti stranieri ha una retribuzione lorda nell'anno al di sotto dei 10 mila euro, ovvero una quota superiore rispetto a quanto rilevato sulla totalità del lavoro dipendente privato (20,3%). Per le donne straniere, la condizione retributiva peggiora ulteriormente: il 37,5% delle lavoratrici straniere è sotto i 10 mila euro lordi nell'anno a fronte del 21,7% tra gli uomini. Il differenziale retributivo si evidenzia anche nel confronto tra gli importi medi annuali: le lavoratrici straniere percepiscono circa 7 mila euro in meno rispetto ai lavoratori stranieri nell'anno (-33,2%).

Fig. 2.9 – Distribuzione dei lavoratori dipendenti stranieri per fasce di reddito e genere in Emilia-Romagna, 2024
(quota %)



Fonte: Osservatorio INPS stranieri

2.6 – Il lavoro domestico in Emilia-Romagna

Da uno stretto punto di vista statistico, il lavoro domestico può essere affrontato nella prospettiva sia della domanda che della offerta di lavoro. Se per l'offerta di lavoro la fonte informativa principale continua ad essere l'osservatorio INPS, con un livello di dettaglio anche provinciale, per il dato della domanda di lavoro, e quindi sul fronte datoriale, non esistono dati pubblici disponibili. Per sopperire a questo buco informativo si ricorre all'Osservatorio Domina²¹, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro domestico firmataria del contratto collettivo nazionale (CCNL), che produce uno specifico strumento di analisi annuale, con un livello di dettaglio regionale²². Pur se il CCNL introduce terminologie più inclusive come “assistenti famigliari” e più specificamente “collaboratori familiari” e “assistenti alla persona”, le banche dati INPS fanno riferimento a due tipologie contrattuali: badanti e colf.

Nella prospettiva datoriale, e quindi delle famiglie, è possibile osservare come **in Emilia-Romagna nel 2024 si contino 71.597 datori di lavoro domestico**, ovvero famiglie che adottano il CCNL del lavoro domestico. Il dato registra una contrazione del -18,1% rispetto al 2021, evidenziando un trend negativo coerente con il contesto nazionale ma più accelerato. Il profilo del datore di lavoro è prevalentemente femminile (55,2% donne) e con un'età media piuttosto elevata 71,5 anni. Rilevante anche la quota di grandi invalidi (9,5%), ulteriore indicatore del bisogno assistenziale. La componente straniera rimane contenuta (5,1%), con una netta prevalenza di datori italiani (94,9%). **Il settore del lavoro domestico in Emilia-Romagna coinvolge 141.463 persone (tra datori e lavoratori), con un'incidenza del 3,2% sulla popolazione regionale.** Tuttavia, se si considera che il tasso di irregolarità (secondo stime Domina) sia pari al 47,1%, **il numero di persone coinvolte potrebbe superare le 267 mila** (circa il 6% della popolazione regionale). Il contributo al PIL generato dal settore equivale a circa 1,4 miliardi di euro di valore aggiunto, pari allo 0,8% del totale regionale ossia un dato allineato alla media italiana (0,9%).

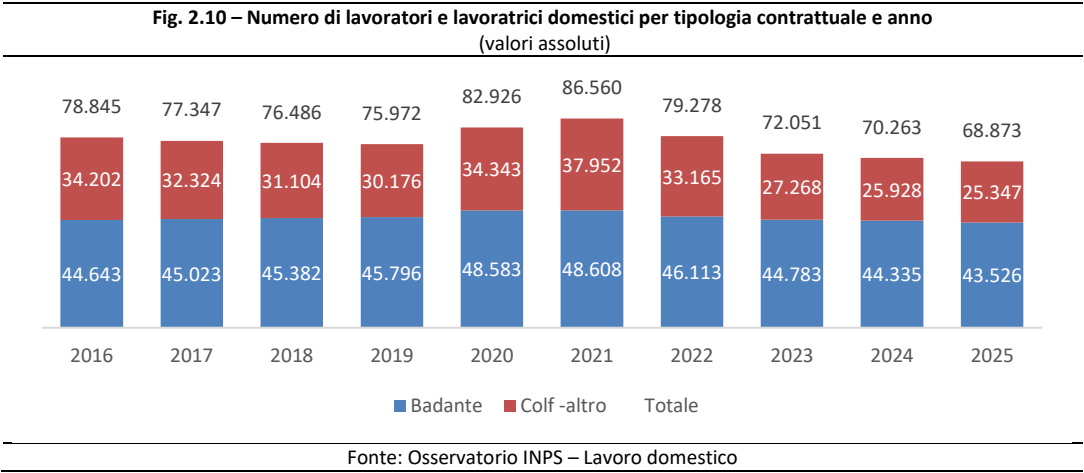
Pur parlando di una media regionale è di interesse evidenziare come l'Osservatorio Domina stimi una spesa media per famiglia pari a 10.236 euro nell'anno. Considerando anche la parte sommersa, **nel 2024 le famiglie in Emilia-Romagna si stima abbiano speso 733 milioni di euro per il lavoro domestico.** La spesa complessiva delle famiglie a livello nazionale ammonta a circa 13,4 miliardi nell'anno per il lavoro di colf e badanti in termini di retribuzioni (11,8 miliardi), contributi e TFR. Se si isola la sola spesa per il lavoro di “badanti”, e quindi diretto alle persone anziane, si stima un costo a carico delle famiglie nell'anno pari a circa 7,6 miliardi (4,3 miliardi regolari e 3,3 miliardi come componente

²¹ L'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico è un centro studi e raccolta dati per monitorare e studiare le attività, i fenomeni e i trend del settore a livello nazionale e locale. È stato istituito nel 2019 da DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro domestico (Firmataria del CCNL di categoria), che tutela le famiglie nella gestione dei rapporti professionali con i lavoratori.

²² Domina richiede una fornitura di dati personalizzata dall'INPS ed arricchendo l'analisi con dati provenienti da un campione specifico di Domina riferito a quasi 20 mila rapporti di lavoro su tutto il territorio nazionale

irregolare). L'Osservatorio Domina ipotizza che senza la spesa delle famiglie, che garantisce la possibilità dell'assistenza a domicilio, lo Stato dovrebbe spendere circa 17,8 miliardi in più per la gestione in struttura di 800 mila anziani. Alla luce di queste ipotesi, **si stima che le spese delle famiglie per l'assistenza domestica alle persone anziane abbiano fatto risparmiare nel 2024 allo Stato 6,1 miliardi di euro**, ossia circa lo 0,3% del PIL nazionale.

Passando ora ad analizzare il lavoro domestico dalla prospettiva della offerta di lavoro, la fonte principale di riferimento è l'Osservatorio INPS sul lavoro domestico. **Nel 2025, in Emilia-Romagna si contano 43.526 badanti e 25.437 colf** (o altro ossia dove non è specificata la tipologia contrattuale) per un totale di 68.873 lavoratori e lavoratrici domestici.

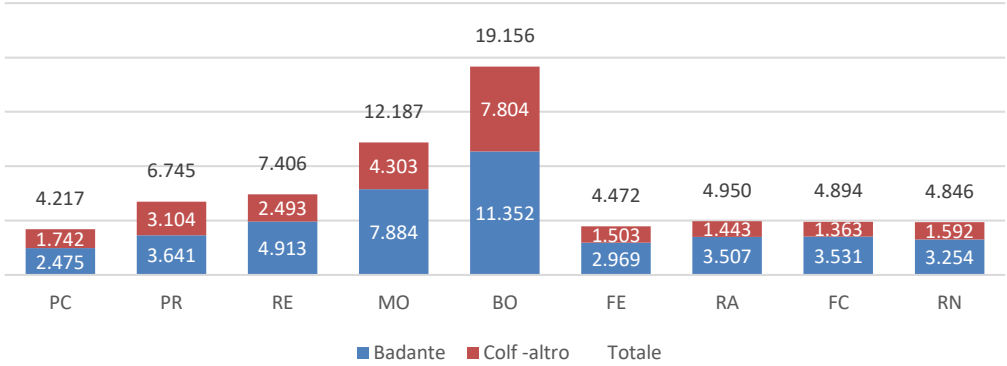


Anche nel 2025, il lavoro domestico regolare continua (-2%) la sua contrazione dal 2021 (-20,4%), anno di picco per il lavoro domestico per una spontanea regolarizzazione dei rapporti di lavoro - necessaria per permettere ai lavoratori domestici di continuare a lavorare durante il lockdown – e per l'introduzione della normativa sull'emersione del lavoro irregolare (D.L. n. 34 del 19/05/2020, cosiddetto “decreto Rilancio”)²³.

Il confronto provinciale vede sempre la preponderanza, nel 2025, di badanti (63%) su colf (37%): a distinguersi è solo Parma con un numero di colf (3.104) prossimo al numero di badanti (3.641).

²³ Dinamica analoga si è osservata anche negli anni successivi al 2009 (L. 102 del 03/08/2009) e al 2012 (D. Lgs. n. 109 del luglio 2012) con l'entrata in vigore di provvedimenti di regolarizzazione rivolti a lavoratori sia comunitari sia extracomunitari.

Fig. 2.11 – Numero di lavoratori e lavoratrici domestici per tipologia contrattuale e provincia, 2025
(valori assoluti)



Fonte: Osservatorio INPS – Lavoro domestico

In linea con le modalità di analisi seguite dal report di Domina, si propongono alcuni indicatori di intensità del lavoro domestico rapportando dimensioni della domanda e della offerta del lavoro e ipotizzando alcuni scenari futuri di fabbisogno di assistenza. **In media in Emilia-Romagna, si contano 11,7 assistenti familiari ogni 100 residenti over 80 e 5,7 colf ogni 1000 residenti.** In un confronto provinciale, il numero di badanti rispetto alla domanda (over 80) è massimo a Reggio Emilia, Modena e Bologna e minima a Ferrara. Diversamente, il numero di colf raggiunge la densità più alta rispetto alla domanda (totale residenti) a Bologna e Parma e più bassa a Ravenna e Forlì Cesena. Se si ipotizza **un tasso di irregolarità** nel 2025 pari a quanto registrato nel 2024, ossia il 47,1% (stime Domina), **il numero totale di badanti complessivo sul territorio regionale si stima essere pari a 82.280** ed il numero di colf pari a circa 48 mila ovvero quasi il doppio della componente “emersa”. Inoltre, se si ipotizza un tasso di irregolarità costante anche al 2045 (47,1%) e si tiene conto delle proiezioni demografiche al 2045 (Regione Emilia-Romagna), per mantenere lo stesso rapporto tra badanti e over 80 (11,7% nel 2025) **il numero di assistenti alla persona regolari e irregolari nel 2045 dovrebbe superare le 98 mila unità** (circa 25 mila nella sola Bologna) e per mantenere lo stesso rapporto tra colf e residenti il numero di collaboratori familiari dovrebbe superare le 49 mila unità..

Tab. 2.23 – Dimensione del lavoro domestico per tipologia contrattuale, provincia e scenari ipotetici

	Badante					Colf -altro				
	2025	%	badanti x 100 over 80	Scenari		2025	%	Colf x 1000 residenti	Scenari	
				con irregolari	Proiezioni 2045 e irregolari				con irregolari	Proiezioni 2045 e irregolari
PC	2.475	5,7	10,0	4.679	5.672	1.742	6,9	6,1	3.293	3.604
PR	3.641	8,4	10,0	6.883	8.326	3.104	12,2	6,8	5.868	6.342
RE	4.913	11,3	12,7	9.287	11.724	2.493	9,8	4,7	4.713	4.786
MO	7.884	18,1	14,3	14.904	18.271	4.303	17,0	6,1	8.134	8.336
BO	11.352	26,1	12,9	21.459	24.589	7.804	30,8	7,6	14.752	15.510
FE	2.969	6,8	9,1	5.612	6.184	1.503	5,9	4,4	2.841	2.738
RA	3.507	8,1	10,0	6.629	7.528	1.443	5,7	3,7	2.728	2.681
FC	3.531	8,1	10,5	6.675	7.959	1.363	5,4	3,5	2.577	2.603
RN	3.254	7,5	11,9	6.151	8.276	1.592	6,3	4,7	3.009	3.089
ER	43.526	100	11,7	82.280	98.296	25.347	100	5,7	47.915	49.377

Fonte: nostre elaborazioni su dati Osservatorio INPS – Lavoro domestico e proiezioni demografiche Emilia-Romagna

Il lavoro domestico continua ad essere prevalentemente femminile (91,7% nel 2025) soprattutto per chi lavora come badante (96,3%). È tuttavia da segnare la dinamica disegnata dal lavoro domestico maschile che cresce molto rapidamente nel 2020 e 2021(+113% tra il 2019 ed il 2021, +150% per colf) per poi flettersi subito dal 2023 e registrare una nuova ripresa (+9,1%) nel 2025. I dati, dunque, suggeriscono come i processi di regolarizzazione nel periodo pandemico si siano mossi in modo più accelerato per gli uomini attraverso la forma contrattuale di colf e come al 2025, a fronte di un continuo calo del lavoro domestico femminile, si registri invece una tendenza positiva del lavoro domestico maschile sia come badante (+1,4%) ma soprattutto come colf (+12,4%).

Tab. 2.24 – Lavoro domestico in Emilia-Romagna per tipologia contrattuale e genere

		valore assoluto				Composizione %		Var %		
		2016	2021	2024	2025	2016	2025	2025-2016	2025-2021	2025-2024
Badante	Femmine	42.906	46.347	42.750	41.919	96,1	96,3	-2,3	-9,6	-1,9
	Maschi	1.737	2.261	1.585	1.607	3,9	3,7	-7,5	-28,9	1,4
	Totale	44.643	48.608	44.335	43.526	100,0	100,0	-2,5	-10,5	-1,8
Colf -altro	Femmine	28.403	27.412	22.253	21.216	83,0	83,7	-25,3	-22,6	-4,7
	Maschi	5.799	10.540	3.675	4.131	17,0	16,3	-28,8	-60,8	12,4
	Totale	34.202	37.952	25.928	25.347	100,0	100,0	-25,9	-33,2	-2,2
Totale	Femmine	71.309	73.759	65.003	63.135	90,4	91,7	-11,5	-14,4	-2,9
	Maschi	7.536	12.801	5.260	5.738	9,6	8,3	-23,9	-55,2	9,1
	Totale	78.845	86.560	70.263	68.873	100,0	100,0	-12,6	-20,4	-2,0

Fonte: Osservatorio INPS – Lavoro domestico

Oltre ad essere prevalentemente femminile, **il lavoro domestico è principalmente straniero** (80,3%), soprattutto nel lavoro di badante (85,5%). Pur continuando a rappresentare una quota minoritaria (19,7%), i lavoratori domestici italiani crescono negli ultimi 10 anni (+4%) soprattutto come assistenti familiari (+36%). In dinamica, il 2025 si

allinea alla contrazione iniziata dal 2021 sia per la componente italiana che per la componente straniera.

Tab. 2.25 – Lavoro domestico in Emilia-Romagna per tipologia contrattuale e genere

		valore assoluto				Composizione %		Var %		
		2016	2021	2024	2025	2016	2025	2025-2016	2025-2021	2025-2024
Badante	Italiani	4.634	7.278	6.388	6.300	10,4	14,5	36,0	-13,4	-1,4
	Stranieri	40.009	41.330	37.947	37.226	89,6	85,5	-7,0	-9,9	-1,9
	Totale	44.643	48.608	44.335	43.526	100,0	100,0	-2,5	-10,5	-1,8
Colf -altro	Italiani	8.630	9.806	7.998	7.493	25,2	25,8	-13,2	-23,6	-6,3
	Stranieri	25.572	28.146	17.930	17.854	74,8	74,2	-30,2	-36,6	-0,4
	Totale	34.202	37.952	25.928	25.347	100,0	100,0	-25,9	-33,2	-2,2
Totale	Italiani	13.264	17.084	14.386	13.793	16,8	19,7	4,0	-19,3	-4,1
	Stranieri	65.581	69.476	55.877	55.080	83,2	80,3	-16,0	-20,7	-1,4
	Totale	78.845	86.560	70.263	68.873	100,0	100,0	-12,6	-20,4	-2,0

Fonte: Osservatorio INPS – Lavoro domestico

La composizione del lavoro domestico in base all'area geografica di provenienza propone almeno tre considerazioni di rilievo. In primo luogo, i lavoratori e lavoratrici domestici provengono per la maggior parte dai paesi dell'Est Europa: nel 2016 circa 6 su 10 mentre nel 2025 circa 5 su 10. In secondo luogo, la componente italiana è comunque la seconda in termini di incidenza percentuale. In terzo luogo, la lettura in dinamica è da registrare come dal 2021 stia crescendo la quota di assistenti familiari proveniente dall'Asia Medio Orientale (+35%) e dall'America del Sud (+2,7%) e nel 2025 anche dall'Asia Orientale (+18,4%) e Africa del Nord (+13,2%).

Tab. 2.26 – Lavoro domestico in Emilia-Romagna per tipologia contrattuale e provenienza geografica

		valore assoluto				composizione %		var %		
		2016	2021	2024	2025	2016	2025	2025-2016	2025-2021	2025-2024
Italia		13.264	17.084	14.386	13.793	16,8	19,7	4,0	-19,3	-4,1
Europa Ovest		212	223	182	187	0,3	0,3	-11,8	-16,1	2,7
Europa Est		47.823	44.799	37.978	35.877	60,7	51,8	-25,0	-19,9	-5,5
America Nord		8	13	7	6	0,0	0,0	-25,0	-53,8	-14,3
America Centrale		488	714	640	646	0,6	0,8	32,4	-9,5	0,9
America Sud		2.066	2.574	2.492	2.644	2,6	3,0	28,0	2,7	6,1
Asia Medio Orientale		1.511	2.314	2.884	3.125	1,9	2,7	106,8	35,0	8,4
Asia: Filippine		4.568	4.474	4.135	4.110	5,8	5,2	-10,0	-8,1	-0,6
Asia Orientale		3.033	6.021	2.141	2.535	3,8	7,0	-16,4	-57,9	18,4
Africa Nord		3.787	5.877	3.926	4.446	4,8	6,8	17,4	-24,3	13,2
Africa Centro -Sud		2.075	2.460	1.488	1.500	2,6	2,8	-27,7	-39,0	0,8
Oceania		10	7	4	4	0,0	0,0	-60,0	-42,9	0,0
Totale		78.845	86.560	70.263	68.873	100,0	100,0	-12,6	-20,4	-2,0

Fonte: Osservatorio INPS – Lavoro domestico

Il lavoro domestico è fortemente caratterizzato dal processo di invecchiamento demografico. Se gli under 44 passano dal 34,2% al 20,5% tra il 2016 ed il 2025, gli over 65 crescono invece dal 5,2% al 16,6%, soprattutto per chi lavora come badante (dal 6,7% al 21%). Oltre **1 badante su 5 ha più di 65 anni** con il rischio di creare un mercato in cui

persone anziane si occupano di persone anziane con evidenti problemi non solo di sostenibilità nel tempo del rapporto tra domanda e offerta di lavoro ma anche di salute e sicurezza sul lavoro.

Tab. 2.27 – Lavoro domestico in Emilia-Romagna per tipologia contrattuale e classe di età

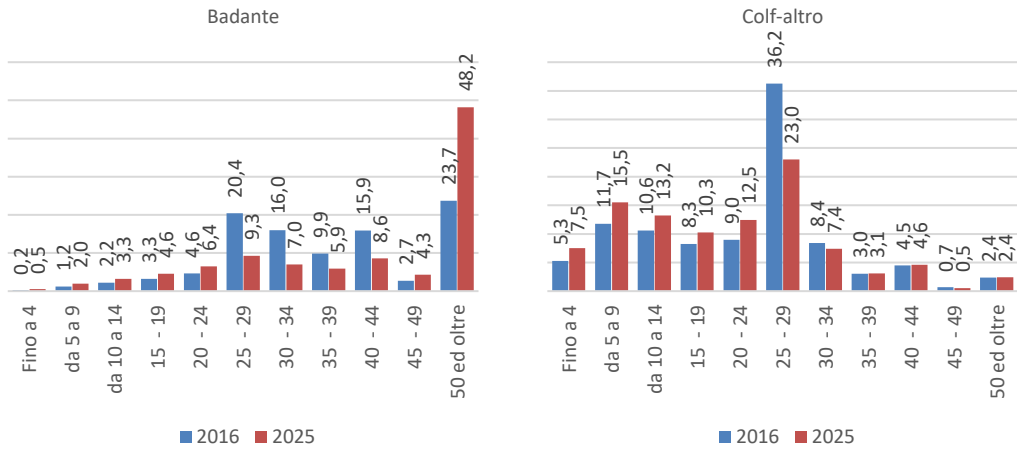
		valore assoluto				composizione %		var %		
		2016	2021	2024	2025	2016	2025	2025-2016	2025-2021	2025-2024
Badanti	Under 44	11.412	9.642	6.748	6.639	25,6	15,3	-41,8	-31,1	-1,6
	45-49	6.714	5.783	4.541	4.243	15,0	9,7	-36,8	-26,6	-6,6
	50-54	7.918	8.173	6.771	6.409	17,7	14,7	-19,1	-21,6	-5,3
	55-59	9.290	9.232	8.558	8.388	20,8	19,3	-9,7	-9,1	-2,0
	60-64	6.298	9.059	9.100	8.725	14,1	20,0	38,5	-3,7	-4,1
	65 ed oltre	3.011	6.719	8.617	9.122	6,7	21,0	203,0	35,8	5,9
	Totale	44.643	48.608	44.335	43.526	100,0	100,0	-2,5	-10,5	-1,8
Colf-altro	Under 44	15.589	17.233	7.614	7.501	45,6	29,6	-51,9	-56,5	-1,5
	45-49	5.203	5.062	3.656	3.453	15,2	13,6	-33,6	-31,8	-5,6
	50-54	5.063	5.364	4.355	4.037	14,8	15,9	-20,3	-24,7	-7,3
	55-59	4.499	4.882	4.504	4.444	13,2	17,5	-1,2	-9,0	-1,3
	60-64	2.728	3.459	3.590	3.588	8,0	14,2	31,5	3,7	-0,1
	65 ed oltre	1.120	1.952	2.209	2.324	3,3	9,2	107,5	19,1	5,2
	Totale	34.202	37.952	25.928	25.347	100,0	100,0	-25,9	-33,2	-2,2
Totale	Under 44	27.001	26.875	14.362	14.140	34,2	20,5	-47,6	-47,4	-1,5
	45-49	11.917	10.845	8.197	7.696	15,1	11,2	-35,4	-29,0	-6,1
	50-54	12.981	13.537	11.126	10.446	16,5	15,2	-19,5	-22,8	-6,1
	55-59	13.789	14.114	13.062	12.832	17,5	18,6	-6,9	-9,1	-1,8
	60-64	9.026	12.518	12.690	12.313	11,4	17,9	36,4	-1,6	-3,0
	65 ed oltre	4.131	8.671	10.826	11.446	5,2	16,6	177,1	32,0	5,7
	Totale	78.845	86.560	70.263	68.873	100,0	100,0	-12,6	-20,4	-2,0

Fonte: Osservatorio INPS – Lavoro domestico

Al di là del profilo anagrafico dei lavoratori e lavoratrici domestici, risulta di interesse osservare anche alcune variabili strettamente lavorative: il tempo di lavoro e la retribuzione. Se per chi lavora come colf la **classe modale di orario di lavoro** più diffusa è la fascia 25-29 ore settimanali (23%), per chi lavora come badante è oltre le 50 ore settimanali (48,2%). Ma è la dinamica a suscitare ancora più interesse. Se tra il 2016 ed il 2025, chi lavora come colf vede crescere la consistenza delle fasce di orario di lavoro sotto le 24 ore settimanali, per chi lavora come badante si raddoppia la quota di chi lavora più di 50 ore settimanale, a testimonianza della richiesta di una maggiore copertura oraria dell’assistenza alla persona da parte delle famiglie.

Nonostante la maggior estensione dell’orario settimanale, **solo il 33% di chi lavora come badante dichiara una copertura retributiva per 52 settimane**, ovvero ha almeno un lavoro durante tutto l’anno. Diversamente per chi lavora come colf, pur non coprendo interamente le ore lavorabili nella settimana, nel 57% dei casi dichiara una copertura retributiva per tutte le 52 settimane nell’anno.

Fig. 2.12 – Quota di lavoro domestico per tipologia contrattuale e fasce di orario settimanale in Emilia-Romagna (quota %)



Fonte: Osservatorio INPS – Lavoro domestico

In ultimo si osservi come la **classe modale della retribuzione annua** per entrambe le tipologie di lavoro sia quella superiore ai 13 mila euro lordi nell’anno: il 12,9% dei lavoratori con tipologia “colf” e il 36,6% con tipologia “badante”. Nel tempo è soprattutto tra i badanti a crescere la quota di chi ha una retribuzione lorda superiore ai 13 mila euro nell’anno, anche come espressione dell’accresciuta intensità di lavoro settimanale.

Tab. 2.27 – Lavoro domestico in Emilia-Romagna per tipologia contrattuale e classe retributiva annuale

	Badanti			Colf-altro		
	Quota %			Quota %		
	v.a. 2025	2016	2025	v.a. 2025	2016	2025
Fino a 999	1.905	4,2	4,4	2.074	8,2	8,2
1.000-1.999	2.385	6,1	5,5	2.604	10,1	10,3
2.000-2.999	2.166	6,2	5,0	2.449	9,2	9,7
3.000-3.999	2.186	5,7	5,0	2.034	7,8	8,0
4.000-4.999	2.233	5,3	5,1	1.712	7,2	6,8
5.000-5.999	1.957	5,3	4,5	1.681	6,6	6,6
6.000-6.999	1.878	5,7	4,3	1.549	7,5	6,1
7.000-7.999	2.011	6,8	4,6	1.518	8,5	6,0
8.000-8.999	2.147	6,5	4,9	1.511	9,0	6,0
9.000-9.999	2.131	7,1	4,9	1.536	6,7	6,1
10.000-10.999	2.099	6,5	4,8	1.272	5,3	5,0
11.000-11.999	2.336	6,5	5,4	1.281	3,8	5,1
12.000-12.999	2.155	6,7	5,0	848	2,9	3,3
13.000 ed oltre	15.937	21,4	36,6	3.278	7,0	12,9
Totale	43.526	100,0	100,0	25.347	100,0	100,0

Fonte: Osservatorio INPS – Lavoro domestico

III – CONCLUSIONI

Secondo le previsioni dell'OCSE pubblicate a marzo 2026 il PIL mondiale dovrebbe crescere del 2,9%, in rallentamento rispetto al 3,3% del 2025, trainato da India e Cina con rispettivamente +6,1% e +4,4%. Gli Stati Uniti dovrebbero crescere del 2,0% e l'area euro dello 0,8%. Nel 2027 il tasso di crescita a livello globale dovrebbe mantenersi stabile, tuttavia il contesto di significativa incertezza complessiva rende molto difficile produrre previsioni accurate.

La crescita del PIL italiano stimata dall'OCSE è pari allo 0,5% nel 2026 e allo 0,6% nel 2027. L'incertezza che circonda queste stime è tuttavia elevata. Sviluppi più favorevoli potrebbero derivare da una più rapida discesa delle quotazioni delle materie prime, dall'impatto delle maggiori spese per la difesa in ambito europeo e dalla possibilità di un'accelerazione degli investimenti per effetto del processo di transizione digitale ed energetica. Al contrario, la prosecuzione delle tensioni tra Stati Uniti e Iran e ritardi nel ripristino dei flussi (in particolare di quelli energetici) attraverso lo Stretto di Hormuz potrebbero aumentare le pressioni inflazionistiche, indebolendo ulteriormente gli scambi internazionali e il clima di fiducia, con impatti negativi particolarmente pronunciati sulla crescita, soprattutto in presenza di tensioni sui mercati finanziari.

Muovendo l'attenzione al contesto regionale, i più recenti dati di previsione macroeconomica a medio termine prodotti da Prometeia nel mese di luglio di quest'anno mostrano che prosegue il lento recupero della crescita registrata a partire dal 2023. Nelle nuove stime infatti, la crescita del prodotto interno lordo dell'economia regionale nel 2025 dovrebbe avere raggiunto lo 0,6%. Tale tendenza dovrebbe essere proseguita anche nel corso di quest'anno sebbene con una moderata accelerazione della dinamica positiva facendo registrare +0,8%. Il ritmo dell'attività economica dovrebbe invece rallentare di nuovo il passo nel 2027 con una crescita del Pil stimata dello 0,5%.

Per quanto riguarda la dinamica economica settoriale, i dati più recenti confermano la stagnazione generale. Nel 2025 l'industria in senso stretto ha sperimentato una contrazione pari a -0,4% del valore aggiunto rispetto all'anno precedente, si è trattato del secondo anno consecutivo di contrazione dopo due anni di crescita zero. Nel 2026 invece si registrerebbe un recupero del +0,5% che proseguirebbe nel 2027 con +0,7%. Per quanto riguarda il comparto servizi, proseguirebbe il suo costante andamento in crescita con +0,6% nel 2026 e +0,8% previsti per il 2027. Le costruzioni proseguono il recupero dalla contrazione del 2024, registrando nel 2025 una crescita del +1,9% e +1,5% nel 2026.

L'analisi dei dati congiunturali conferma la volatilità che contraddistingue il passaggio tra la seconda parte del 2025 e l'inizio del 2026. Dalla seconda metà del 2023, per tutto il 2024, fino all'ultimo dato disponibile relativo al terzo trimestre del 2025, produzione, fatturato e ordinativi sono sempre rimasti in territorio negativo mentre alla fine del 2025 si è assistito infatti ad una vivace ripresa che però non è proseguita nei primi tre mesi del 2026.

Anche per quanto riguarda il settore delle costruzioni, l'indicatore relativo all'andamento fatturato si mantiene prevalentemente in territorio negativo a partire dalla seconda parte del 2023. Il 2025 e i primi tre mesi dell'anno in corso sono risultati molto volatili, riflettendo anche in questo settore l'incertezza sugli scenari complessivi, tra cui anche quelli sul costo del credito.

Un contributo positivo alla dinamica della manifattura nella seconda parte del 2025 deriva dalle esportazioni. Nel 2025 il tasso di crescita delle vendite estere è stato sempre positivo ad eccezione che nel terzo trimestre. Nel complesso, nel corso dell'anno 2025 le esportazioni sono aumentate infatti di +1,3% mentre nel primo trimestre del 2026, in linea con quando rilevato dalle indagini congiunturali, si è registrata una nuova contrazione del -1,8%.

Per quanto concerne infine, l'andamento delle imprese attive, si assiste al proseguimento del processo di significativa contrazione: a fine 2025 si registrano in regione 383.912 imprese attive, quasi 4.700 imprese in meno rispetto all'anno precedente e i dati più recenti, relativi al primo semestre del 2026 indicherebbero, se confermati in corso d'anno, il proseguimento della tendenza alla contrazione pari a circa -1%.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro regionale, da un punto di vista statistico, il 2025 rappresenta un passaggio di rilievo. Tutti gli indicatori segnano una performance decisamente positiva: gli occupati crescono nel +2%, segnando la variazione più consistente dopo la caduta pandemica, e i disoccupati diminuiscono senza riversarsi verso l'inattività. La buona performance del mercato del lavoro porta con sé alcune conferme ma anche delle fratture rispetto al passato. La crescita occupazionale è trainata dalla occupazione femminile superando in volume la soglia psicologica del 2019 del pre-pandemia e spiegando da sola la flessione della disoccupazione. Si conferma, inoltre, come l'istruzione sia ancora un ancoraggio importante in un mercato del lavoro e in un sistema produttivo in trasformazione e a forte rischio di obsolescenza, soprattutto digitale²⁴. Ma il 2025 è anche il primo anno di rilancio del lavoro autonomo dopo anni di flessione continua: a crescere sono soprattutto i liberi professionisti, gli imprenditori e i lavoratori in proprio. Cresce anche il lavoro dipendente ma in forma più contenuta e con divergenze settoriali. Il 2025 segna la caduta importante del lavoro dipendente manifatturiero e la crescente terziarizzazione dell'occupazione lungo due direttrici: il lavoro dipendente per il terziario non commerciale e il lavoro autonomo per i servizi commerciali e turistici.

In generale, la composizione occupazionale in Emilia-Romagna al 2025 si inserisce dentro un processo di trasformazione del mercato del lavoro fortemente condizionato dalle transizioni demografiche che stanno attraversando la società regionale così come tutte le

²⁴ Alcuni studi evidenziano come la complementarità, e quindi non sostituibilità, tra IA e abilità umane sia maggiore per professioni ad alta qualifica e alti redditi confermando, indirettamente, come il livello di istruzione rappresenti un fattore di protezione rispetto al rischio di sostituzione. Pizzinelli C., Panton A., Mendes Tavares M., Cazzaniga M., Li L. (2023), *Labor market exposure to AI: Cross-country differences and distributional implications*, IMF Working Paper n.23/216, Washington, International Monetary Fund

società occidentali. Nonostante studi recenti evidenzino come la caduta della natalità non necessariamente impatti negativamente sulla crescita economica²⁵, è innegabile, almeno in una prospettiva regionale, come le transizioni demografiche, e quindi insieme degiovanimento e invecchiamento della popolazione e della forza lavoro, eserciti una pressione sul mercato del lavoro regionale. L'occupazione aumenta nei segmenti demografici in crescita mentre si arena dove la demografia si flette: non stupisce, dunque, la crescita occupazionale di over 50 e soprattutto di over 65 tra le forze lavoro e la flessione di occupati nella età adulta del mercato del lavoro (35-49 anni). Escono da questa logica i più giovani (under 24) che nonostante registrino un incremento demografico tra il 2024 e 2025 vedono comunque flettere il numero di occupati spingendo inevitabilmente il tasso di occupazione verso il basso.

L'esigenza di leggere le relazioni tra mercato del lavoro e transizioni demografiche è tanto più urgente quanto più è alto il rischio di rottura del patto intergenerazionale su cui poggia il nostro stato sociale e il nostro sistema pensionistico. In considerazione delle proiezioni demografiche regionali al 2045, infatti, si ipotizza come le divergenze di crescita demografica e occupazionale spingerebbero il rapporto tra occupati e popolazione sotto di 2 punti percentuali con il rischio di stressare la struttura del nostro sistema sociale. A tal proposito, si ipotizza che per mantenere lo stesso rapporto tra occupati e popolazione l'occupazione dovrebbe crescere al 2045 soprattutto tra quelle fasce di età per cui è prevista una coerente crescita demografica, ossia tra i più giovani (25-34 anni) ma soprattutto tra gli over 65 che possono essere trattenuti sul mercato del lavoro anche con interventi sull'età pensionabile.

Ma le transizioni demografiche insieme ad una diversa cultura del lavoro, anche come reazione alla pandemia, sembrano aver spinto ad una domanda di lavoro più stabile e continua. La recente crescita dei contratti a tempo indeterminato insieme alla contrazione dei contratti a termine e alla riduzione del part time rivelano certamente una inversione di tendenza del mercato del lavoro. Il 2025 tuttavia segna l'esaurimento di una fase post-pandemica caratterizzata da un aumento degli occupati non accompagnato da una proporzionale crescita economica e a cui è previsto che segua una fase futura di stagnazione occupazionale e bassa crescita economica. In linea interpretativa, quindi, è possibile che la destrutturazione del mercato del lavoro tra la *double-dip recession* e la pandemia - periodo nel quale l'intenzionale precarizzazione del lavoro ha ridotto strutturalmente la quantità di lavoro procapite - abbia talmente compromesso la struttura occupazionale da annullare gli effetti macroeconomici di una controtendenza del mercato del lavoro più orientata alla stabilizzazione. L'analisi dell'impatto delle determinanti del lavoro povero sembra rafforzare questa lettura in quanto si evidenzia come il lavoro standard in Emilia-Romagna, ossia un lavoro contemporaneamente stabile, continuo e a tempo pieno, sia prerogativa della metà dei

²⁵ Acemoglu, Daron and Autor, David H. and Beirne, Keelan and Scott, Andrew, Baby Busts and Growth Booms: Demographic Change and the Macroeconomy (July 2026). NBER Working Paper No. w35401, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=7063343>

lavoratori dipendenti e di solo un terzo delle lavoratrici dipendenti impattando negativamente sulla dimensione retributiva: è sufficiente incontrare una sola forma di precarietà (discontinuità, a termine o part time) per vedersi dimezzata la retribuzione media annuale rispetto al lavoro standard.

In ultimo, le transizioni demografiche rimandano inevitabilmente al lavoro di cura e alla sua centralità in una prospettiva futura. Ma proprio perché centrale è necessario problematizzare quanto prima le criticità che attraversano la domanda e l'offerta di cura. In primo luogo, l'irregolarità: i dati INPS intercettano solo la metà di un fenomeno profondamente sommerso. In secondo luogo, la composizione dell'offerta di lavoro soprattutto in chi lavora come badante: principalmente donna, straniera e in età avanzata creando un mercato in cui persone anziane si occupano di persone anziane con evidenti rischi non solo di sostenibilità nel tempo del rapporto tra domanda e offerta di lavoro ma anche di salute e sicurezza sul lavoro.
