



ORIZZONTE 2030

Soluzioni finanziarie e competenze

COMPETENZE DEL FUTURO E PERSONE AL CENTRO

Alessandra Lanza - Prometeia

Torino, 3 ottobre 2017

*"The most valuable of all capital is
that invested in human beings."*

Alfred Marshall, Principles of Economics

INNOVAZIONE E COMPETENZE

È noto come l'economia italiana abbia messo in luce una performance tutt'altro che brillante nell'ultimo decennio; i problemi strutturali e le rigidità che condizionano in negativo la crescita del sistema Italia l'hanno portata a svilupparsi in maniera molto meno dinamica in rapporto agli altri paesi europei, aumentando sensibilmente i livelli di deprivazione sociale e, al contempo, riducendo il ventaglio di possibilità di progresso sociale ed economico del sistema paese. Questo risultato è figlio delle numerose criticità che caratterizzano l'economia italiana in generale e il manifatturiero nello specifico: tra queste, un posto di primo piano è sicuramente occupato dalla scarsa organizzazione nell'innovare che caratterizza il tessuto produttivo nazionale¹.

È un assioma consolidato che l'attività di **innovazione** sia il **singolo più importante fattore in grado di promuovere lo sviluppo economico di un'economia matura**. Rispetto al mondo pre-globalizzazione, oggi i cicli di innovazione sono sempre più corti e il valore aggiunto della produzione (in primis nelle economie avanzate) tende a posizionarsi in maniera sempre più consistente nella parte innovativa del prodotto o del servizio. Individuare l'ambito verso cui si devono concentrare gli sforzi competitivi delle imprese per avere successo nell'arena competitiva globale è però solo il primo *step* che queste devono affrontare. Decisamente **più complicato è far sì che gli sforzi attecchiscano**: l'innovazione non è infatti il semplice risultato di un incremento delle risorse destinate al miglioramento del prodotto, o dell'efficienza del processo produttivo. Affinché possa germogliare, l'innovazione necessita di un substrato fertile in grado di accogliere le risorse aggiuntive che le imprese, e i paesi, destinano al progresso tecnologico. **Istruzione, educazione, formazione delle risorse umane** sono sia i **precursori** di questo cambiamento, sia la base di partenza affinché gli investimenti

¹ È noto come le imprese italiane abbiano spesso intrapreso processi di innovazione non codificati e introdotto innovazioni di prodotto non contabilizzandole nei propri bilanci, sopperendo in modo informale alle carenze nell'innovazione del sistema paese; è tuttavia altrettanto evidente come, in un mondo globalizzato e digitalizzato, questo sistema di innovazione non sia più sufficiente.



tecnologici delle imprese possano garantire gli **effetti moltiplicativi** desiderati a livello di output.

È innegabile che, da questo punto di vista, il sistema Italia parta da una posizione di svantaggio rispetto ai principali competitor europei, in primo luogo per questioni di carattere anagrafico. Le statistiche parlano chiaro: **poco più del 35% della forza lavoro italiana è composta da individui under-40**, età che normalmente viene considerata lo spartiacque tra le persone *native-digital* e il resto della popolazione. La stessa percentuale **supera il 40% in quasi tutti i paesi europei**, sfiorando il 47% nel Regno Unito. Ovviamente, a una bassa percentuale di lavoratori “giovani” ne corrisponde una più elevata di lavoratori delle classi di età superiori: in Italia la forza lavoro di età compresa tra **i 40 e i 64 anni rappresenta il 64% del totale, oltre 8 punti percentuali in più rispetto alla media Ocse.**

Le conseguenze negative di una popolazione in età media avanzata sono significative e si trasmettono principalmente attraverso due canali: il primo è squisitamente demografico. Banalmente, meno persone lavorano, meno output viene prodotto e il PIL pro capite declina di conseguenza; la pressione fiscale tende a concentrarsi su una quota sempre più ridotta di popolazione, mettendo sotto pressione le finanze pubbliche; il consumo aggregato, e di conseguenza l’offerta, tende ad orientarsi sui servizi (*healthcare*, ecc., la cui quota sul totale dei consumi individuali aumenta con l’età) a scapito del manifatturiero, driver fondamentale del progresso tecnologico di una nazione.

C’è poi un secondo canale attraverso il quale gli *spillover* negativi di una forza lavoro in età avanzata si trasmettono all’economia, e riguarda molto più da vicino la produttività del lavoro. Da un lato le capacità professionali individuali dipendono in larga parte dalle competenze accumulate prima dell’ingresso nel mercato del lavoro, tipicamente all’università o a inizio carriera: questo *stock* di conoscenze rischia di diventare datato con il passare del tempo, penalizzando in maniera relativamente più forte gli individui più “anziani”², che mediamente tendono ad adattarsi con maggiore difficoltà ai cambiamenti³. Dall’altro l’incremento dell’età media tende a **ridurre la fluidità dei processi di rotazione delle risorse umane**, con conseguenze negative in termini di contaminazione e *knowledge transfer*, valori oggi sempre più importanti nell’ottica di rafforzare la produttività e la competitività

Nel complesso, gli studi sulla **produttività** del lavoro mostrano come quest’ultima tenda ad aumentare fino a toccare il **picco tra i 40 e i 50 anni**, diminuendo in seguito⁴, e ciò a maggior ragione in un mondo come quello attuale, dove i cicli di innovazione – e quindi i cambiamenti a cui adattarsi – si susseguono a ritmi molto più frenetici rispetto al passato. È questo il motivo per cui una dotazione di forza lavoro come quella italiana (con oltre il 60% del totale vicina o oltre al picco della produttività) rappresenta un punto di svantaggio in confronto sia ai competitor europei sia, soprattutto, alle economie emergenti, in cui il bacino di lavoratori giovani sul totale è mediamente molto più elevato.

² S. Dixon, “*Implications of population ageing for the labour market*”. Labour Market Trends, 2003.

³ OECD, “*Workforce ageing: consequences and policy Responses*”, 1998 (<http://www.oecd.org/els/public-pensions/2429096.pdf>).

⁴ Shekhar Aiyar, Christian Ebeke and Xiaobo Shao, “*The Impact of Workforce Aging on European Productivity*”, IMF Working Paper, 2016.



Ciò che manca alla forza lavoro italiana in termini di età media non è peraltro compensato in termini di qualità della stessa, almeno stando ai risultati delle indagini Ocse. Il tema dell'istruzione è importante almeno quanto, se non più, rispetto a quello anagrafico. La relazione causale che lega una **forza lavoro istruita e soprattutto "competente"** alla crescita della produttività è ampiamente dimostrata in ambito accademico. In particolare, l'educazione a) permette di migliorare il capitale umano, che a sua volta si traduce in **un incremento della produttività del lavoro** e in un **innalzamento del livello di equilibrio della crescita**⁵ b) aumenta la **capacità innovativa** di un'economia⁶ c) facilita la diffusione e la trasmissione di conoscenze necessarie ad adottare e implementare **nuove tecnologie**⁷.

Da questo punto di vista, le criticità che caratterizzano la forza lavoro italiana sono lo specchio delle difficoltà che si riscontrano a livello di popolazione: quest'ultima è **mediamente molto meno istruita** (in termini di titolo di studio acquisito) se paragonata a quella dei *peers* europei, e molto **meno performante in termini di abilità "di base"**, siano esse di **calcolo** (dove la percentuale di popolazione italiana che raggiunge un punteggio massimo nei test è meno del 3% del totale, contro una media Ocse dell'11%) o di **comprensione letteraria** (5% di punteggi massimi dell'Italia contro l'11% della media Ocse). Alla luce di ciò, non sorprende che la classifica europea della forza lavoro ordinata in base alle **competenze tecnologiche**, o alla **conoscenza delle lingue**, ponga il nostro paese agli **ultimi posti della graduatoria europea**.

La scarsità di conoscenze in ambito tecnico va di pari passo con la specializzazione educativa che caratterizza la forza lavoro italiana che, in misura significativamente più elevata rispetto a quanto osservato in altri paesi europei, tende a trovare la sua specializzazione nell'ambito delle scienze umane e sociali (che assorbono rispettivamente il 23% e il 29% del totale degli studenti) e in misura relativamente molto più contenuta negli ambiti ingegneristici, dove la quota di studenti sul totale è inferiore al 12%. Tale specializzazione finisce ovviamente per pregiudicare l'equilibrio tra le richieste del mercato del lavoro (dove le competenze tecniche sono le maggiormente richieste sia nella manifattura, sia nei servizi) e l'effettiva offerta di risorse da parte del sistema educativo. Lo stesso vale per le **competenze finanziarie**, *skill* determinanti in un contesto globale che negli ultimi anni ha visto i rischi aumentare in maniera molto più intensa rispetto allo *stock* di conoscenze necessarie per affrontarli. Per quanto riguarda la popolazione adulta, una recente indagine di Standard & Poors⁸ pone l'Italia all'ultimo posto tra i paesi europei, con solo il 37% degli adulti in grado di rispondere correttamente ad almeno 3 su 5 domande su concetti finanziari di base. La stessa percentuale raggiunge il 52% in Francia e il 67% in Germania.

La debole performance della forza lavoro italiana, ovviamente, non è un tratto caratteristico predeterminato, ma è l'eredità di una serie di decisioni sbagliate prese in passato da *policy maker* e imprenditori: con la conseguenza che queste ultime, sommandosi e

⁵ N. G. Mankiw, David Romer, David N. Weil, "A contribution to the Empirics of Economic Growth", The Quarterly Journal of Economics, 1992.

⁶ Robert E. Lucas, "On the Mechanism of Economic Development" Journal of Monetary Economics, 1988; Paul M. Romer, "Endogenous Technological Change" Journal of Political Economy, 1992.

⁷ Jess Benhabib e Mark M. Spiegel, "The role of human capital in economic development evidence from aggregate cross-country data", Journal of Monetary Economics, 1994.

⁸ L.Klapper, A. Lusardi, P. Van Oudheusden "Financial Literacy Around the World", S&P Global FinLit Survey, 2014.



intrecciandosi alle caratteristiche e ai vincoli strutturali dell'economia italiana, hanno generato quella che oggi si configura come una situazione di oggettivo svantaggio per il nostro paese, anche e soprattutto, per quanto riguarda l'ammontare delle risorse "residuali" da allocare al sistema educativo.

Abbiamo sottolineato in precedenza l'importanza della scuola nel promuovere la crescita, evidenziando come proprio questo capitolo di spesa dovrebbe essere (almeno a giudicare dai deboli risultati ottenuti dalla forza lavoro italiana in termini di competenze) il maggiore ricettore di risorse pubbliche. Così non è: tra i paesi europei l'Italia è tra quelli meno "generosi" in termini di spesa destinata all'istruzione terziaria (pari all'1,6% del Pil), sorpassata in questo ambito da tutti i principali competitor. Il gap si riduce se si analizza la quota di spesa pubblica destinata all'istruzione primaria e secondaria (la qualità della prima, non a caso, è considerata da sempre un "vanto" dell'Italia) confermandosi comunque rilevante, specie in confronto a quanto osservato nel Regno Unito, in Francia e in Germania.

In sintesi, quella che emerge dalle *survey* Ocse relative all'Italia non è solo la fotografia di un paese anziano, poco istruito, e mediamente molto meno preparato rispetto ai competitor europei ad affrontare ed adattarsi ai cambiamenti imposti da uno scenario tecnologico in continuo mutamento. L'immagine che l'Italia proietta di se stessa, anche a giudicare dalla scarsità di investimenti effettuati per rilanciare la crescita, è anche quella di un paese che, per usare una metafora pugilistica, sembra avere gettato la spugna. In apparenza ciò potrebbe essere giustificato dalla scarsità di mercato per le risorse più istruite, che a sua volta determina un minor "ritorno sull'investimento" dedicato alla formazione della forza lavoro. Del resto i dati relativi agli **investimenti esteri diretti** fotografano un paese scarsamente attrattivo, con pochi sbocchi e mediamente poco propenso ad innovare; e ciò sembra, se non giustificare, quantomeno spiegare il fatto che l'investimento nel miglioramento qualitativo della forza lavoro destinata a un'economia incapace di assorbirla sia considerato un investimento poco produttivo.

COMPETENZE: COSA POSSONO FARE LE IMPRESE

Quello che abbiamo descritto finora è uno scenario con molte più ombre che luci, che induce a guardare al futuro con un certo pessimismo; tuttavia, come ogni medaglia ha il suo rovescio, anche nel caso del sistema Italia quello che attualmente rappresenta un vincolo alla crescita può, una volta rimosso, rappresentare uno strumento utile a far sì che il manifatturiero italiano possa recuperare il terreno perduto negli anni passati.

I limiti "ambientali" sono chiari, e sarebbe ridondante continuare a elencare i fattori che vincolano e comprimono l'efficacia della spesa pubblica a sostegno dell'economia, il cui impatto, peraltro, non potrà che essere sempre meno incisivo negli anni a venire.

Nello scenario che si sta delineando per il manifatturiero italiano, gli **strumenti** per agire saranno perlopiù **in mano alle imprese**: compito di queste ultime sarà individuare gli ostacoli e le criticità che attualmente ne condizionano in negativo i risultati, e mettere in campo le risorse necessarie alla loro rimozione.



Ad esempio, se una tra le tante ragioni della scarsa competitività del sistema Italia è il basso livello delle competenze della forza lavoro, proprio questo può essere un punto di partenza per recuperare terreno nei confronti dei competitor. **Il ritorno economico dell'investimento in formazione delle risorse umane è infatti decisamente elevato**⁹ e, da questo punto di vista, la bassissima propensione alla **mobilità job-to-job** della popolazione lavorativa italiana, da vincolo alla crescita, può trasformarsi in un ulteriore incentivo alle imprese per investire nel proprio capitale umano.

Peraltro, il circolo virtuoso che si innesterebbe tra miglioramento delle competenze individuali, incremento della produttività e livello dei salari (specie se accompagnato da una riduzione del carico fiscale) potrebbe costituire un volano di **attrazione per le risorse umane skilled provenienti dall'estero**.

Ovviamente questo è solo un esempio di come le molteplici difficoltà che caratterizzano il sistema produttivo italiano possano rappresentare, se adeguatamente affrontate, un possibile trampolino di sviluppo: rispetto alla semplice leva del basso costo del lavoro esistono infatti molte altre strade che le imprese italiane potrebbero percorrere, molto più consone a un manifatturiero il cui obiettivo è ambire alle prime posizioni in Europa in termini di sviluppo.

L'adozione di tecnologie informatiche e digitali è una di queste. Per rendersene conto basti pensare che **solo l'8% delle imprese italiane è attrezzata per ricevere ordinativi via internet**, mentre questa soglia in Germania raggiunge il 22%. Gli ordinativi via internet superano il 6% del totale per le imprese tedesche, percentuale che invece, per le imprese italiane, si attesta poco sopra al 2%. Ancora, mentre l'87% delle imprese tedesche possiede un sito internet, solo il 71% di quelle italiane ha raggiunto questo "obiettivo". Il quadro è relativamente più confortante per quanto riguarda l'adozione dei principali standard informatici e digitali, ma anche qui rimangono dei gap da colmare nei confronti delle principali economie europee: più in generale, l'adozione di strumenti tecnologici moderni, e lo sfruttamento dei canali di informazione digitale, rappresentano un possibile terreno di rincorsa per le imprese italiane nel panorama competitivo internazionale.

Un altro ambito su cui le imprese italiane possono investire risorse con l'obiettivo di migliorare la propria performance riguarda la **qualità del management**. Statisticamente, ad una maggiore qualità della gestione aziendale è infatti associato un miglioramento complessivo della performance, in termini sia di fatturato, sia di margini e quote di mercato.

Al di là dell'età media relativamente più elevata - che rispecchia a grandi linee quella della popolazione complessiva - i risultati dell'ultima *World Management Survey*¹⁰ segnalano come **i manager italiani siano mediamente sotto-performanti in tutte le principali aree di indagine**, superando solo quelli spagnoli nella classifica dei principali *competitor* europei. Favorire il ringiovanimento del "parco" manager italiano, sostenendo l'accesso di risorse più giovani e, quindi, più propense all'adozione di tecnologie di gestione moderne, è uno dei

⁹ R. Almeida, P.Carneiro, "The Return to Firm Investments in Human Capital" Social Protection & Labor Discussion paper, World Bank, 2008.

¹⁰ <http://worldmanagementsurvey.org> Cfr. N.Bloom R. Lemos R. Sadun D. Scur J. Van Reenen "The New Empirical Economics of Management", NBER Working Paper, 2014.



possibili strumenti con cui le imprese potrebbero migliorare la performance complessiva, con effetti di *spillover* di cui potrebbe beneficiare l'intero sistema produttivo italiano.

Il tema del *management* non si declina peraltro solo sulla qualità o l'età delle risorse che rivestono ruoli dirigenziali, ma anche sulla provenienza (interne o esterne alla famiglia proprietaria) delle stesse. **Normalmente una guida "esterna" tende infatti ad essere più flessibile e reattiva nell'apportare cambiamenti**, più propensa all'innovazione e all'esplorazione di nuove strategie, caratteristiche importanti soprattutto in un ambiente competitivo complesso in cui i fattori che condizionano il successo (concorrenti, mercati, tecnologie, etc.) sono sempre più in rapido mutamento.

Questa interpretazione trova supporto analizzando più in dettaglio la relazione tra **dimensione settoriale e forma di governance all'interno del comparto manifatturiero**. Non è quindi un caso se tra i settori dell'industria italiana a **maggiore vocazione manageriale esterna si annoverano quelli più innovativi** e, al tempo stesso, quelli dalle produzioni più tradizionali vedono prevalere nei ruoli dirigenziali/gestionali figure interne alla proprietà. La relazione positiva che lega la provenienza del management alla performance trova ulteriore supporto nell'analisi econometrica: una ricerca di Prometeia¹¹ stima il **"premio" alla managerialità esterna in un differenziale di performance, per il totale economia, del 2,4% per il fatturato, del 2,6% per l'occupazione e dello 0,9% per la produttività** (in termini di crescita media annua tra il 2000 e il 2013).

Quelli descritti finora sono alcuni esempi di possibili strategie che le imprese italiane potrebbero adottare, al fine sia di compensare, almeno in parte, le carenze del sistema di formazione pubblico, sia di colmare parte del *gap* che attualmente le separa dai principali *peers*. Un *fil rouge* lega questi possibili canali di sviluppo al contesto descritto in precedenza: la mancanza di una adeguata formazione delle risorse umane, uno dei principali vincoli a cui è sottoposto il nostro manifatturiero. Il tema non riguarda unicamente il sistema Paese, che ovviamente ha le sue responsabilità, ma anche e soprattutto l'atteggiamento del tessuto produttivo nei confronti dell'investimento in capitale umano.

Nel panorama europeo **le imprese italiane sono infatti quelle che investono in misura meno frequente in formazione del proprio personale**. Sul totale dell'economia italiana sono poco più del 55%, a fronte di percentuali che, nei principali paesi europei, fluttuano tra il 73% della Germania e l'80% del Regno Unito. Ovviamente, questi valori si riflettono nel numero di ore annue che, in media, la forza lavoro dedica all'attività di formazione: quest'ultima assomma a ben 40 ore nel settore finanziario (banche/assicurazioni), scendendo tuttavia ben al di sotto della media europea nelle attività manifatturiere e del commercio (19 ore).

Queste statistiche contribuiscono a spiegare la bassa innovazione che caratterizza il paese e, al tempo stesso, indicano un possibile percorso d'uscita da questa situazione.

Proprio la formazione è infatti la chiave attraverso cui le imprese manifatturiere possono, se non avviare, quantomeno contribuire a correggere le distorsioni di un sistema di istruzione pubblico che, negli ultimi anni, non è stato sempre all'altezza del ruolo cui l'industria italiana

¹¹ Prometeia-Federmanager, "Manager e attrazione investimenti: due spunti per la ripresa", marzo 2015.



dovrebbe ambire in Europa. Anche su questo versante, comunque, si iniziano a intravedere i primi, incoraggianti segnali di cambiamento.

Sfidando il preconcetto consolidato (e in buona parte giustificato) che vuole la scuola pubblica italiana sottoperformare in confronto ai principali paesi europei, un'indagine pubblicata dall'Ocse pochi giorni fa¹² ha gettato sprazzi di luce sul sistema d'istruzione pubblico italiano. Dai risultati della ricerca emerge infatti come il nostro sistema scolastico risulti infatti tra i più inclusivi e, meglio che altrove, in grado di ridurre i divari di istruzione dovuti alle differenti condizioni socio-economiche di partenza.

Un risultato degno di nota, sia alla luce dell'importanza dell'educazione nel ridurre le differenze economiche e la disparità nella distribuzione delle risorse¹³, sia alla luce del ruolo dell'uguaglianza come motore della crescita economica di una nazione¹⁴.

Insomma, non solo un'iniezione di fiducia per il sistema produttivo italiano ma anche, e soprattutto, una campana che suona per il tessuto imprenditoriale italiano, chiamato oggi più che mai a fare la propria parte affiancando il sistema pubblico nel compito di garantire e sostenere il progresso tecnologico e sociale del paese.

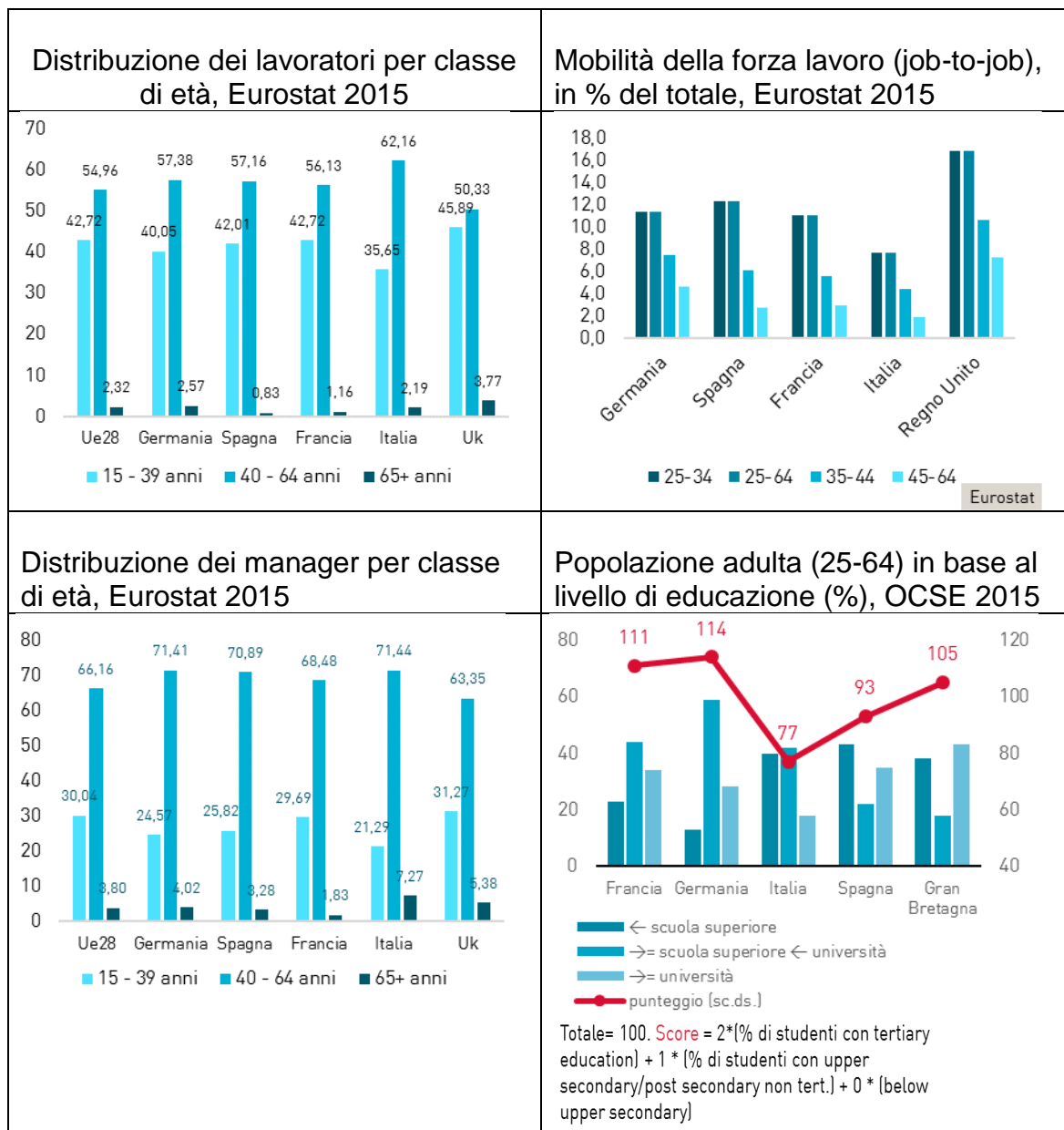
¹² OECD (2017), "Do Socioeconomics Disparities in Skill Grow between the Teenage Years and Young Adulthood?"

¹³ M. Paccagnella, "Skills and Wage Inequality: Evidence from PIAAC", OECD Education Working Papers, 2014.

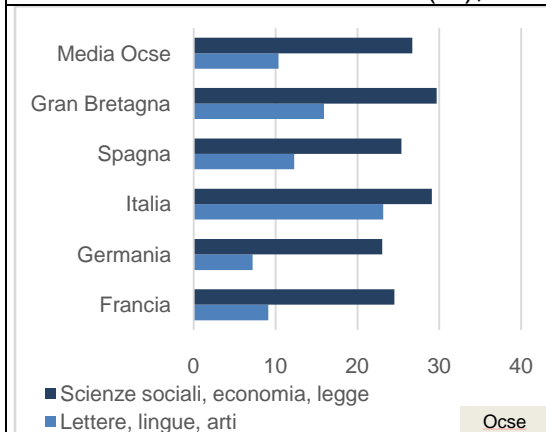
¹⁴ F. Cingano, "Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth" OECD social, employment and migration working papers, 2014.



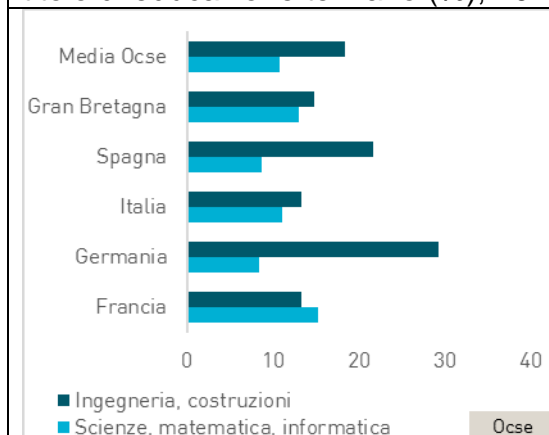
Grafici e tabelle



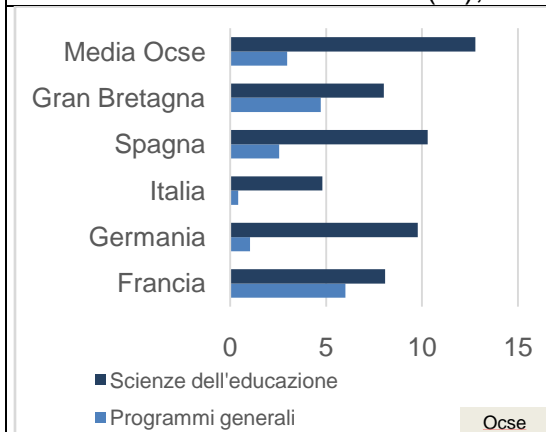
Campi di studio tra la popolazione con titolo di educazione terziario (%), 2015



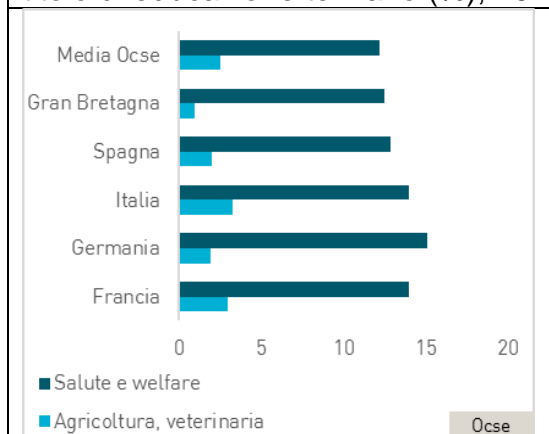
Campi di studio tra la popolazione con titolo di educazione terziario (%), 2015



Campi di studio tra la popolazione con titolo di educazione terziario (%), 2015

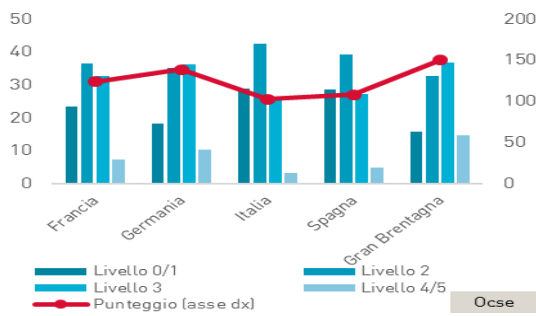


Campi di studio tra la popolazione con titolo di educazione terziario (%), 2015

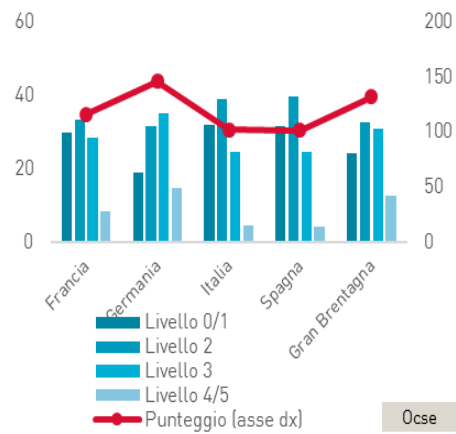


Distribuzione dei livelli di competenza (literacy), 2015

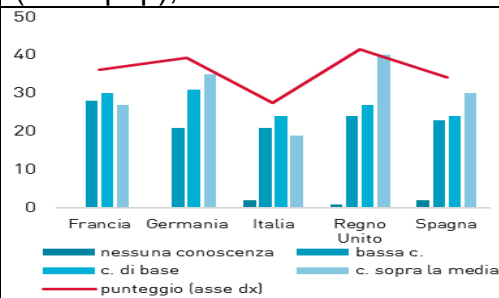
Totale= 100. **Score** = 1*(% di pop. level 2) + 2* (% di pop. level 3) + 3 * (% di pop. level 4/5)



Distribuzione dei livelli di competenza (numeracy), 2015

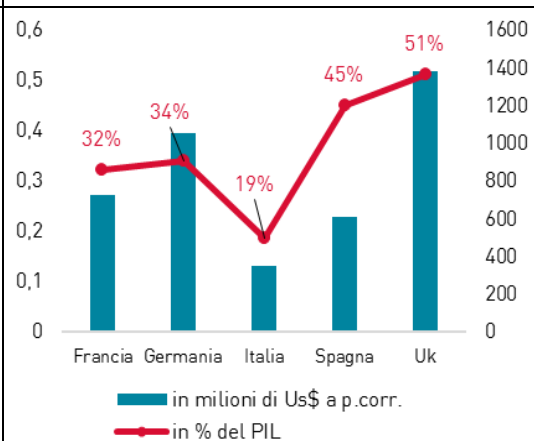


Livello individuale di competenze digitali (% su pop), OCSE 2015

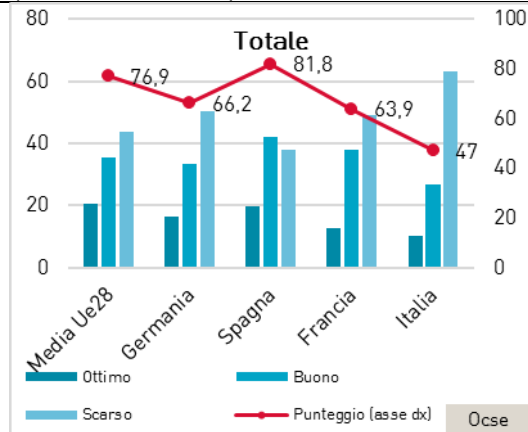


Totale= 100 - (individui che non hanno usato internet negli ultimi 12 M). **Score** = 1*(% low) + 2* (% di basic) + 3 * (% di above basic)

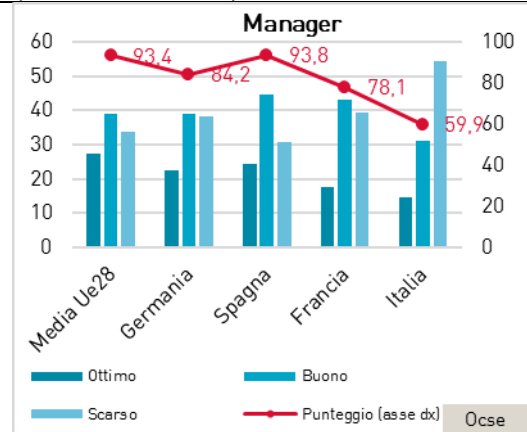
IDE: stock (inward), media 2010-'15, UNCTAD



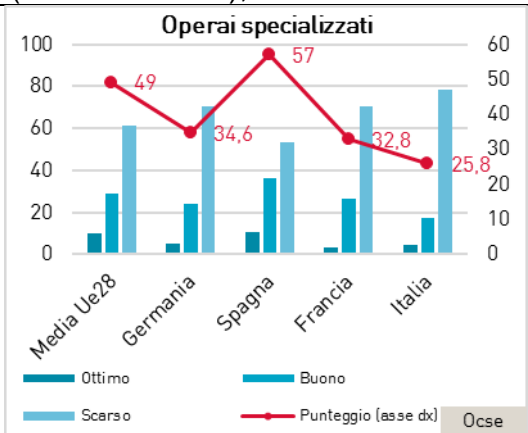
Livello di conoscenza della lingua estera maggiormente conosciuta (distribuzione%), 2015



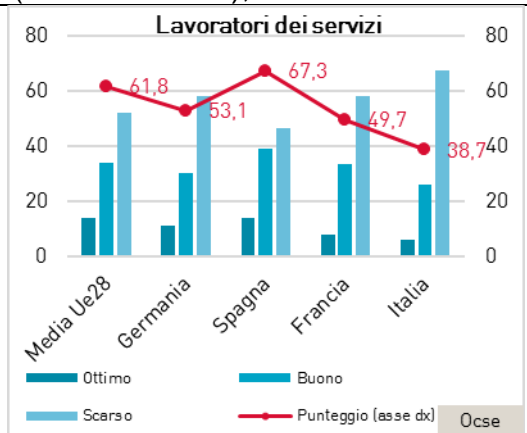
Livello di conoscenza della lingua estera maggiormente conosciuta (distribuzione%), 2015



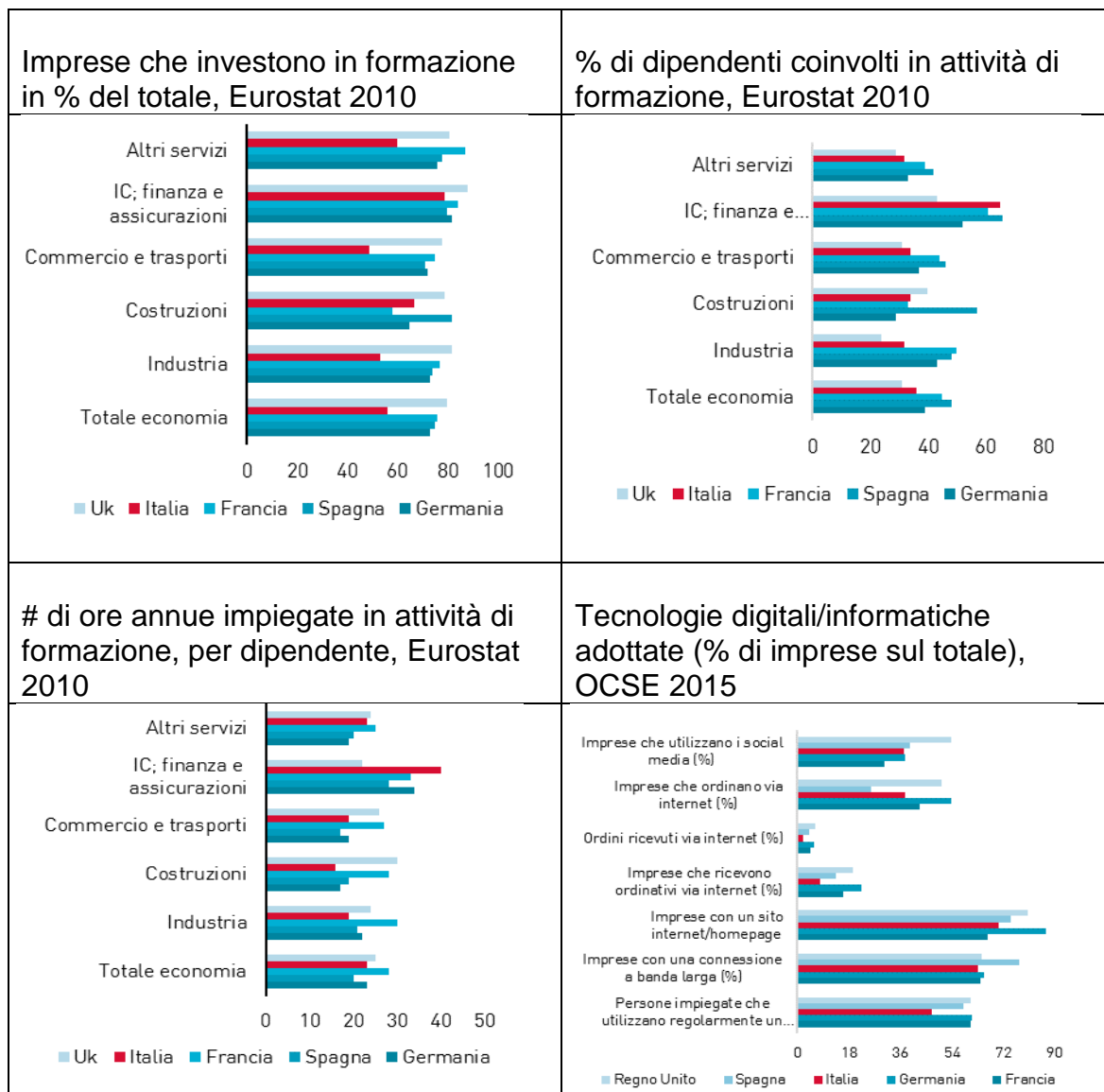
Livello di conoscenza della lingua estera maggiormente conosciuta (distribuzione%), 2015



Livello di conoscenza della lingua estera maggiormente conosciuta (distribuzione%), 2015



Totale = 100. $Score = 1 * (\% \text{ di buono}) + 2 * (\% \text{ ottimo})$



<p>Salari medi annui, OCSE 2015</p>	<p>Studenti dall'estero in % del totale EU, Eurostat, 2015</p>																																																										
<table border="1"> <caption>Salari medi annui (Migliaia)</caption> <thead> <tr> <th>Paese</th> <th>@ 2005 \$ PPP</th> <th>@ 2015 \$</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Francia</td> <td>41,3</td> <td>40,5</td> </tr> <tr> <td>Germania</td> <td>44,9</td> <td>41,7</td> </tr> <tr> <td>Italia</td> <td>34,1</td> <td>32,0</td> </tr> <tr> <td>Spagna</td> <td>36,3</td> <td>30,5</td> </tr> <tr> <td>Regno Unito</td> <td>41,4</td> <td>49,7</td> </tr> </tbody> </table>	Paese	@ 2005 \$ PPP	@ 2015 \$	Francia	41,3	40,5	Germania	44,9	41,7	Italia	34,1	32,0	Spagna	36,3	30,5	Regno Unito	41,4	49,7	<table border="1"> <caption>Studenti dall'estero in % del totale EU</caption> <thead> <tr> <th>Paese</th> <th>Master o equiv.</th> <th>BA o equiv.</th> <th>Educazione terziaria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rep. Ceca</td> <td>~2</td> <td>~2</td> <td>~2</td> </tr> <tr> <td>Svizzera</td> <td>~2</td> <td>~2</td> <td>~2</td> </tr> <tr> <td>Belgio</td> <td>~3</td> <td>~3</td> <td>~3</td> </tr> <tr> <td>Austria</td> <td>~4</td> <td>~4</td> <td>~4</td> </tr> <tr> <td>Olanda</td> <td>~5</td> <td>~5</td> <td>~5</td> </tr> <tr> <td>Italia</td> <td>~6</td> <td>~6</td> <td>~6</td> </tr> <tr> <td>Germania</td> <td>~12</td> <td>~12</td> <td>~12</td> </tr> <tr> <td>Francia</td> <td>~15</td> <td>~15</td> <td>~15</td> </tr> <tr> <td>Gran Bretagna</td> <td>~25</td> <td>~25</td> <td>~25</td> </tr> </tbody> </table>	Paese	Master o equiv.	BA o equiv.	Educazione terziaria	Rep. Ceca	~2	~2	~2	Svizzera	~2	~2	~2	Belgio	~3	~3	~3	Austria	~4	~4	~4	Olanda	~5	~5	~5	Italia	~6	~6	~6	Germania	~12	~12	~12	Francia	~15	~15	~15	Gran Bretagna	~25	~25	~25
Paese	@ 2005 \$ PPP	@ 2015 \$																																																									
Francia	41,3	40,5																																																									
Germania	44,9	41,7																																																									
Italia	34,1	32,0																																																									
Spagna	36,3	30,5																																																									
Regno Unito	41,4	49,7																																																									
Paese	Master o equiv.	BA o equiv.	Educazione terziaria																																																								
Rep. Ceca	~2	~2	~2																																																								
Svizzera	~2	~2	~2																																																								
Belgio	~3	~3	~3																																																								
Austria	~4	~4	~4																																																								
Olanda	~5	~5	~5																																																								
Italia	~6	~6	~6																																																								
Germania	~12	~12	~12																																																								
Francia	~15	~15	~15																																																								
Gran Bretagna	~25	~25	~25																																																								
<p>Tax rate, Eurostat 2015</p>	<p>Fabbisogni professionali per Grandi Gruppi Professionali (% sul totale figure citate), Isfol 2013-'14</p>																																																										
<table border="1"> <caption>Tax rate (%)</caption> <thead> <tr> <th>Paese</th> <th>Regione</th> <th>Single senza figli (a)</th> <th>Coppia 2 figli (b)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Regno Unito</td> <td>(a)</td> <td>~25</td> <td>~18</td> </tr> <tr> <td>(b)</td> <td>~25</td> <td>~18</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Italia</td> <td>(a)</td> <td>~35</td> <td>~20</td> </tr> <tr> <td>(b)</td> <td>~35</td> <td>~20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Francia</td> <td>(a)</td> <td>~30</td> <td>~18</td> </tr> <tr> <td>(b)</td> <td>~30</td> <td>~18</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Spagna</td> <td>(a)</td> <td>~22</td> <td>~15</td> </tr> <tr> <td>(b)</td> <td>~22</td> <td>~15</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Germania</td> <td>(a)</td> <td>~40</td> <td>~20</td> </tr> <tr> <td>(b)</td> <td>~40</td> <td>~20</td> </tr> </tbody> </table> <p>a) Single senza figli, salario = 100% AW b) Coppia 2 figli, salario = 100% AW</p>	Paese	Regione	Single senza figli (a)	Coppia 2 figli (b)	Regno Unito	(a)	~25	~18	(b)	~25	~18	Italia	(a)	~35	~20	(b)	~35	~20	Francia	(a)	~30	~18	(b)	~30	~18	Spagna	(a)	~22	~15	(b)	~22	~15	Germania	(a)	~40	~20	(b)	~40	~20	<table border="1"> <caption>Fabbisogni professionali (%)</caption> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Percentuale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi</td> <td>23,9</td> </tr> <tr> <td>Artigiani, operai specializzati e agricoltori</td> <td>22,9</td> </tr> <tr> <td>Professioni tecniche</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio</td> <td>18,3</td> </tr> <tr> <td>Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Conduttori di impianti, operai di macchinari e conducenti</td> <td>5,1</td> </tr> <tr> <td>Professioni non qualificate</td> <td>3,2</td> </tr> <tr> <td>Legislatori, imprenditori e alta dirigenza</td> <td>0,6</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Percentuale	Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi	23,9	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	22,9	Professioni tecniche	20	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	18,3	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6	Conduttori di impianti, operai di macchinari e conducenti	5,1	Professioni non qualificate	3,2	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0,6	
Paese	Regione	Single senza figli (a)	Coppia 2 figli (b)																																																								
Regno Unito	(a)	~25	~18																																																								
	(b)	~25	~18																																																								
Italia	(a)	~35	~20																																																								
	(b)	~35	~20																																																								
Francia	(a)	~30	~18																																																								
	(b)	~30	~18																																																								
Spagna	(a)	~22	~15																																																								
	(b)	~22	~15																																																								
Germania	(a)	~40	~20																																																								
	(b)	~40	~20																																																								
Categoria	Percentuale																																																										
Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi	23,9																																																										
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	22,9																																																										
Professioni tecniche	20																																																										
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	18,3																																																										
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6																																																										
Conduttori di impianti, operai di macchinari e conducenti	5,1																																																										
Professioni non qualificate	3,2																																																										
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0,6																																																										



Spazi di miglioramento: Professioni tecniche, Isfol 2013-'14



Spazi di miglioramento: Artigiani, operai specializzati e agricoltori, Isfol 2013-'14



Spazi di miglioramento: Professioni esecutive del lavoro d'ufficio, Isfol 2013-'14



Spazi di miglioramento: Professioni qualificate nelle attività commerciali/servizi, Isfol 2013-'14

