

# ECONOMIA ITALIANA

Fondata da Mario Arcelli

## Disuguaglianze e povertà: il caso italiano

2021 / 3

 **LUISS**

CASMEF Centro Arcelli  
per gli Studi Monetari e Finanziari

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore  
**CESPEM**

Centro Studi di Politica economica  
e monetaria "Mario Arcelli"

# Economia Italiana

Fondata da Mario Arcelli

## COMITATO SCIENTIFICO

*(Editorial board)*

### CO-EDITORS

GIUSEPPE DE ARCANGELIS - Sapienza, Università di Roma

ALBERTO PETRUCCI - LUISS Guido Carli

PAOLA PROFETA - Università Bocconi

### MEMBRI DEL COMITATO *(Associate Editors)*

CARLOTTA BERTI CERONI

Università di Bologna

LORENZO CODOGNO

London School of Economics and Political Science

GIUSEPPE DI TARANTO,

LUISS Guido Carli

STEFANO FANTACONE

Centro Europa Ricerche

EMMA GALLI

Sapienza, Università di Roma

PAOLO GIORDANI

LUISS Guido Carli

GIORGIA GIOVANNETTI

Università di Firenze

ENRICO GIOVANNINI

Università di Roma "Tor Vergata"

ANDREA MONTANINO

Cassa Depositi e Prestiti

SALVATORE NISTICÒ

Sapienza, Università di Roma

FRANCESCO NUCCI

Sapienza, Università di Roma

ANTONIO ORTOLANI

AIDC

ALESSANDRO PANDIMIGLIO

Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio" Chieti - Pescara

BENIAMINO QUINTIERI

Università di Roma "Tor Vergata"

PIETRO REICHLIN

LUISS Guido Carli

FABIANO SCHIVARDI

LUISS Guido Carli

MARCO SPALLONE

Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio" Chieti - Pescara

FRANCESCO TIMPANO

Università Cattolica del Sacro Cuore

MARIO TIRELLI

Università Roma Tre

GIOVANNA VALLANTI

LUISS Guido Carli

DIRETTORE RESPONSABILE *(Editor in Chief)*: GIOVANNI PARRILLO

---

## ADVISORY BOARD

PRESIDENTE *(President)*

PAOLO GUERRIERI - SAPIENZA, UNIVERSITÀ DI ROMA

CONSIGLIO *(Members)*

FEDERICO ARCELLI, Center for International Governance Innovation

RICCARDO BARBIERI, Tesoro

CARLO COTTARELLI, Università Cattolica del Sacro Cuore

SERGIO DE NARDIS, Sep-LUISS

GIORGIO DI GIORGIO, Editrice Minerva Bancaria

ANDREA FERRARI, AIDC

RICCARDO GABRIELLI, Deloitte

EUGENIO GAIOTTI, Banca d'Italia

VLADIMIRO GIACCHÈ, Banca del Fucino

MAURO MICILLO, Intesa Sanpaolo

STEFANO MICOSI, Assonime

ROBERTO MONDUCCI, ISTAT

MARCO VALERIO MORELLI, Mercer

ROBERTA PALAZZETTI, British American Tobacco Italia

CLAUDIO TORCELLAN, Oliver Wyman

ALBERTO TOSTI, Sara Assicurazioni

MARCO VULPIANI, Deloitte

# Economia italiana

Fondata da Mario Arcelli



FONDAZIONE  
DI PIACENZA E VIGEVANO



AIDC  
Associazione Italiana  
Dottori Commercialisti

numero 3/2021

Pubblicazione quadrimestrale

Roma

# ECONOMIA ITALIANA

Rivista quadrimestrale fondata nel 1979 da Mario Arcelli

DIRETTORE RESPONSABILE

**Giovanni Parrillo**, Editrice Minerva Bancaria

COMITATO DI REDAZIONE

**Simona D'Amico** (*coordinamento editoriale*)

**Francesco Baldi**

**Nicola Borri**

**Stefano Marzioni**

**Rita Mascolo**

**Guido Traficante**

**Ugo Zannini**

(*Pubblicità inferiore al 70%*)

Autorizzazione Tribunale di Roma n. 43/1991

ISSN: 0392-775X

Gli articoli firmati o siglati rispecchiano soltanto il pensiero dell'Autore e non impegnano la Direzione della Rivista.

I *saggi* della parte monografica sono a invito o pervengono a seguito di call for papers e sono valutati dall'editor del numero.

I *contributi* vengono valutati anonimamente da due referee individuati dagli editor o dalla direzione e redazione con il supporto dei membri del Comitato Scientifico.

Le *rubriche* sono sottoposte al vaglio della direzione/redazione.

Finito di stampare nel mese di febbraio 2022 presso Press Up, Roma.

**[www.economiaitaliana.org](http://www.economiaitaliana.org)**

---

## **Editrice Minerva Bancaria srl**

DIREZIONE E REDAZIONE Largo Luigi Antonelli, 27 – 00145 Roma  
[redazione@economiaitaliana.org](mailto:redazione@economiaitaliana.org)

AMMINISTRAZIONE EDITRICE MINERVA BANCARIA S.r.l.  
presso Smart Accounting Srl, Viale di Villa  
Massimo, 29 - 00161 - Roma -  
[amministrazione@editriceminervabancaria.it](mailto:amministrazione@editriceminervabancaria.it)

Segui Editrice Minerva Bancaria su: 

# Sommario

## Disuguaglianze e povertà: il caso italiano

### **EDITORIALE**

- 5 Disuguaglianze e povertà: il caso italiano  
Giuseppe De Arcangelis, Maurizio Franzini, Alessandro Pandimiglio

### **SAGGI**

- 17 Poverty dynamics in Italy: an analysis of territorial disparities  
Chiara Mussida, Dario Sciulli
- 55 L'assegno unico e universale per i figli: aspetti di equità ed efficienza  
Nicola Curci, Marco Savegnago
- 99 Povertà di reddito o di consumo? Aspetti teorici, metodologici ed  
evidenza sul caso italiano  
Massimo Aprea, Michele Raitano
- 135 Dinamiche della disuguaglianza e della robotizzazione: un'analisi  
longitudinale  
Antonio Francesco Gravina, Giovanna Vallanti
- 161 Per capita income and inequality: evidence from Italian tax data  
Gianluca Aliprandi, M. Simona Andreano, Roberto Benedetti,  
Alessandro Pandimiglio, Federica Piersimoni

## **CONTRIBUTI**

- 191 L'IRPEF, il Bonus e il sostegno alla famiglia tra il 2021 e il 2022: aspetti istituzionali  
Simone Pellegrino
- 245 "No more bla bla bla": una verifica econometrica dell'impatto di variabili di contesto e tratti caratteriali sulla consapevolezza ambientale ed economica della Generazione Z  
Luciano Canova, Giovanna Paladino

## **INTERVENTI**

- 283 Le diseguaglianze in Italia. Il contributo della statistica ufficiale dai primi studi fino alla crisi pandemica  
Gian Carlo Blangiardo

## **RUBRICHE**

- 293 Una società in salute per combattere le diseguaglianze  
Marco Valerio Morelli, Amelia Venegoni
- 303 Elenco dei Referees che hanno valutato i Saggi e i Contributi  
(anno 2021)
- 305 Indice dell'annata  
(anno 2021)

# Una società in salute per combattere le diseguaglianze

**Marco Valerio Morelli\***  
**Amelia Venegoni\*\***

La pandemia ha avuto un impatto tangibile sulla salute mentale, finanziaria e fisica dei cittadini. Lo studio *Health on Demand*<sup>1</sup> di Mercer e Marsh lo dimostra chiaramente: oltre la metà dei lavoratori a livello mondiale riferisce di aver provato stress nell'ultimo anno, quasi un quarto afferma di aver avuto problemi di salute mentale come depressione o ansia, un quinto si trova in una condizione finanziaria peggiore e quasi un quinto si sente fisicamente meno sano o in forma.

---

\* Amministratore Delegato di Mercer Italia, marco.morelli@mercer.com

\*\* Direttore Marketing e Comunicazione di Mercer Italia, amelia.venegoni@mercer.com

1 MMB Health on Demand (<https://www.mercer.it/our-thinking/mmb-2021-health-on-demand.html>) è lo studio realizzato da Mercer e Marsh. Mercer è leader globale nella consulenza per le Risorse Umane, i Servizi Attuariali e Previdenziali e la selezione, monitoraggio e gestione degli Investimenti degli Investitori Istituzionali e delle reti di Wealth Management. Con uffici in oltre 130 Paesi, Marsh è leader di settore nel brokeraggio e nella consulenza per il rischio. Fornisce servizi di brokeraggio specializzati per settore, di consulenza e di claim advocacy, sfruttando tecnologia e analisi dei dati per contribuire a ridurre il costo totale di rischio.

Per realizzare la survey 2021 è stato chiesto a 14.000 dipendenti di 13 Paesi in tutto il mondo cosa vogliono quando si tratta di salute e benessere. I risultati per Paese e regione sono stati ponderati rispetto al campione reale (più di 1.000 in Italia). Il report che ne risulta raccoglie i risultati e restituisce la voce degli impiegati a sostegno del dibattito sulle preferenze in ambito di salute e benessere, sulla fornitura di benefit digitali, sulla disponibilità di soluzioni inclusive e rispettose dell'ambiente che soddisfino le agende ESG e sulla presenza di soluzioni per la salute mentale.

Non si tratta tuttavia di un problema solo legato agli ambienti di lavoro: la crisi pandemica ha evidenziato in modo massivo un fenomeno che si stava già riscontrando a livello globale, cioè l'impovertimento del benessere dell'individuo, fonte di ineguaglianze, e il conseguente disagio sociale. La salute come chiave di benessere della società è dunque tornata alla ribalta come tema politico e economico che deve assumere ruolo di guida delle agende governative.

Una società sana, infatti, va oltre la semplice prevenzione degli infortuni e la riduzione del numero di morti per malattia: un approccio corretto alla salute dei cittadini dovrebbe includere il coinvolgimento di tutti gli operatori del sistema – imprese, istituzioni, cittadini – con obiettivi precisi e condivisi. La prevenzione e la protezione del capitale umano del Paese vanno dunque ripensate oltre a una logica di emergenza per sfociare in una vera e propria visione di lungo termine nella costruzione di una società con maggiori prospettive per il futuro.

I dati raccolti nelle aziende parlano chiaro: secondo lo studio Mercer Marsh “People Risk” del 2021<sup>2</sup>, che ha valutato le opinioni di Responsabili Rischi e Direttori del Personale delle più importanti aziende mondiali, circa l'80% degli intervistati è d'accordo nel riconoscere il rischio legato a salute e sicurezza sul lavoro come la principale preoccupazione delle aziende. L'esaurimento fisico e psicologico del lavoratore, pur considerato dagli intervistati al 4° posto tra i rischi più elevati, si trova però al 13esimo posto tra i rischi effettivamente indirizzati dalle aziende. L'equilibrio precario tra impegni di lavoro e impegni familiari (si pensi alle donne, che in Italia con la pandemia sono state costrette a lasciare il lavoro per occuparsi della famiglia), la fatica nel concentrarsi tra lavoro da casa e ufficio e, a volte, il distacco emotivo dall'azienda, a volte percepita come “lontana” dalla comprensione della propria situazione personale, portano a un turn over

---

2 Lo studio MMB People Risk, sviluppato da Mercer e Marsh, ha raccolto le opinioni di quasi 1400 Risk Manager, Addetti alle Risorse umane e responsabili Health e ha identificato i 5 rischi più elevati a cui le aziende debbono dare particolare attenzione: cybersecurity, attrazione, ritenzione e coinvolgimento dei lavoratori, costi sempre più elevati relativi alla protezione, salute e benessere dei lavoratori e stabilità emotiva e esaurimento mentale



accelerato, il cosiddetto fenomeno della “Great resignation”, oltre che a un danno nella reputazione del brand. In Italia, come nel resto del mondo, è aumentato il consumo di ansiolitici e dipendenze di vario tipo, dalla ludopatia all’alcolismo. Secondo Federfarma in Italia nel 2020 si è registrato un aumento del 12% nel consumo di ansiolitici. E’ evidente che gli impatti di questi fenomeni possono essere devastanti, generando bassa produttività, aumentando i costi di erogazione del sistema sanitario e delle assicurazioni sanitarie, oltre che a ledere l’ingaggio del lavoratore con il proprio lavoro. A ciò si aggiunge una scarsa attitudine delle aziende a comunicare correttamente l’impegno nel garantire benessere ai propri dipendenti. Gli sforzi effettuati dalle aziende italiane per proteggere i lavoratori, infatti, sono stati comunicati parzialmente: lo dimostra il fatto che, a livello mondiale, il 49% dei dipendenti ritiene di aver ricevuto un buon sostegno dai propri datori di lavoro durante la pandemia, mentre in Italia tale percentuale si abbassa fino al 36%, sebbene il nostro Paese abbia affrontato per primo la pandemia e messo immediatamente in atto misure di protezione nei confronti dei cittadini.

Con la situazione pandemica in costante evoluzione, diviene dunque sempre più importante attuare strategie che abbiano un impatto positivo sulla salute e la resilienza, in una parola il benessere o *wellbeing*, dei dipendenti. Dall’inizio del COVID-19, i datori di lavoro che si sono impegnati per offrire un supporto concreto ai dipendenti hanno fatto la differenza. Secondo lo studio *Mercer Global Talent Trends 2021*<sup>3</sup>, tuttavia, solo il 10% delle società italiane alla fine del 2020 stava effettivamente adottando strategie di analisi dei bisogni specifici del proprio personale con l’obiettivo di promuovere un ambiente più inclusivo e sereno per diverse tipologie di lavoratori. Dunque interventi a tutela dei lavoratori sì, ma senza una necessaria analisi dei bisogni. Eppure i responsabili delle Risorse Umane

---

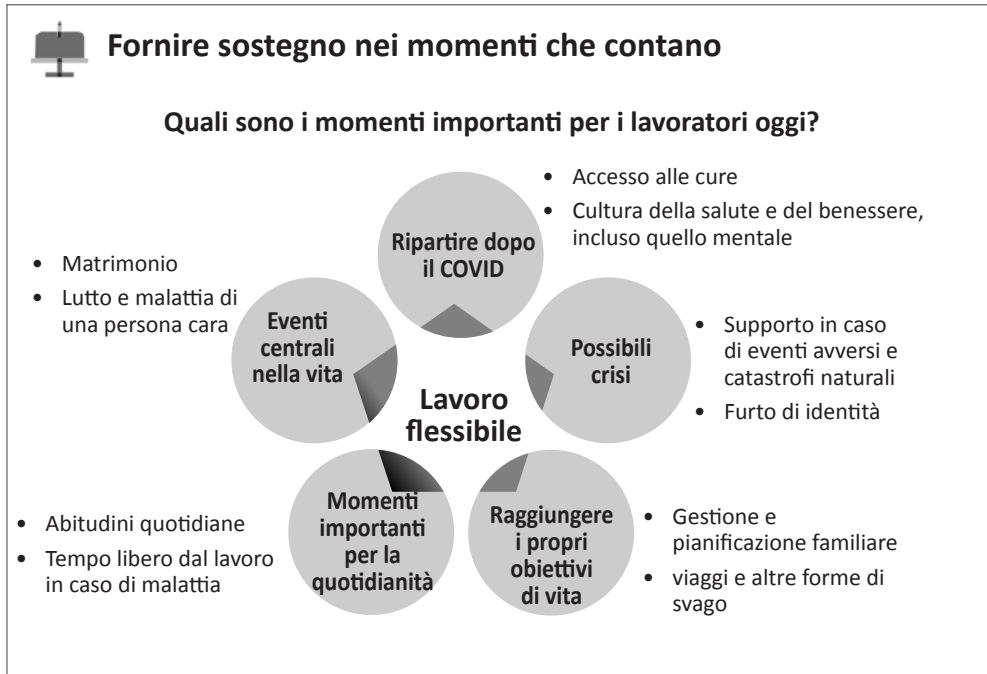
3 Mercer Global Talent Trends (<https://www.mercer.it/sala-stampa/mercer-global-talent-trends-study-2021.html>) report è lo studio che ogni anno viene effettuato per identificare le priorità delle Risorse Umane nel mondo, attraverso interviste a HR manager a livello mondiale. L’edizione del 2021 ha visto emergere 4 tendenze fondamentali: focalizzarsi sui futuri possibili, accelerare il reskilling, adottare una cultura etica dei dati, dare nuova energia al lavoro.

ne sanno bene che tutto non è più come prima: l'esplosione delle preoccupazioni innescate dai dati drammatici relativi alle diseguaglianze di genere, la necessità di prendersi cura dei propri dipendenti e di colmare il bisogno di umanità che l'isolamento ha generato e il repentino cambiamento nelle abitudini digitali delle persone hanno reso più urgente la necessità di disporre di metodi migliori di analisi e comprensione delle istanze dei dipendenti quando si ridisegna la forza lavoro. In questo contesto, i dipendenti che affermano di essere stati ben supportati dalle aziende hanno molte meno probabilità di considerare negativa la loro esperienza personale della pandemia, rispetto a coloro che hanno ricevuto poco o nessun supporto. In base alle evidenze emerse dallo studio *Health on demand*, a livello mondiale i lavoratori che hanno percepito molto negativamente l'impatto del Covid sono stati il 33%, percentuale che si alza notevolmente in Italia, dove la metà dei dipendenti ha percepito la pandemia come interamente negativa in termini di impatto sulla vita personale e professionale. Dato che assume ancora più rilievo se si pensa che mediamente quasi la metà (44% globalmente, 38% in Italia) di coloro che hanno ricevuto un buon supporto da parte dell'azienda appare meno intenzionato a lasciare l'attuale posto di lavoro.

Quasi due terzi dei lavoratori che hanno avuto accesso a benefit legati al benessere mentale hanno dichiarato di sentirsi supportati dalla propria azienda, contro il 33% a cui non è stato offerto nessun supporto: un dato che mostra chiaramente la correlazione tra il sentirsi supportati dal proprio datore di lavoro con la salute e l'affezione (engagement) dei dipendenti

I problemi legati all'esaurimento mentale e fisico, inoltre, sono stati segnalati con maggiore frequenza da parte dei lavoratori con basso salario e con minore probabilità di sentirsi supportati dai propri datori di lavoro durante la pandemia. Questi risultati rafforzano l'idea che le aziende abbiano margini di miglioramento quando si tratta di comprendere le diverse esigenze dei propri dipendenti e di fornire risorse per supportare il benessere dell'intera forza lavoro.

Figura 1 Cinque modi in cui i datori di lavoro possono dimostrare il loro interesse



La pandemia ha semplicemente acuito e accelerato la percezione di gruppi di dipendenti rispetto agli investimenti delle aziende. In particolare le donne si sentono meno certe di poter sopperire ai costi della salute: per questo motivo le aziende dovrebbero indirizzare gli investimenti in benefit verso target ben identificati e comunicarli in base all'audience. Il 37% delle lavoratrici italiane ha dichiarato di non sentirsi sicure di poter sopperire alle esigenze di salute della famiglia.

Non c'è niente di più importante per la salute di un'azienda del benessere delle sue persone e delle comunità in cui l'azienda opera. I datori di lavoro che mettono la salute e la componente umana al centro della trasformazione aziendale creeranno una forza lavoro più energica e adattabile, in grado di resistere meglio nei periodi di crisi, oltre che generare un impatto virtuoso sulla società.

Figura 2 Cinque modi per sostenere la salute e il benessere dei dipendenti



Occorre però un nuovo paradigma nella definizione della strategia di benessere del dipendente, che includa istituzioni pubbliche e private in un nuovo patto con i cittadini. Ecco alcune linee-guida che possono fungere da cornice di riflessione:

**Fornire benefit diversificati e di valore: dalla prevenzione alla cura**

Il benessere è al centro del rapporto di un dipendente con il proprio datore di lavoro e del cittadino con le proprie istituzioni locali e nazionali. In questa prospettiva, la quantità e il tipo di supporto, nonché la possibilità di offrire soluzioni personalizzate costituiscono elementi di grande importanza. In un contesto lavorativo, la possibilità di adattare alle proprie esigenze un pacchetto di benefit

risulta molto apprezzata dal 54% dei dipendenti. Oltre al maggior numero, occorre però che l'offerta sia accompagnata da analisi specifiche dei bisogni e facilitata da una employee experience adeguata e più in generale è importante che la strategia in ambito di employee benefits, welfare e wellbeing sia ben strutturata per raggiungere risultati efficaci e misurabili.

In questo contesto, la parola chiave è prevenzione. Infatti l'offerta di benefit sanitari diversificati e su misura nei confronti della persona deve necessariamente avere come base di partenza un forte investimento nella cultura del benessere: utilizzare diagnostici che analizzino lo stato di salute generale del dipendente, offrire occasioni per allenarsi, diffondere e promuovere l'abitudine del mangiar bene e fornire gli strumenti per gestire le emozioni e lo stress lavorativo è fondamentale per determinare un generale miglioramento della condizione di salute delle persone in ottica di lungo periodo. Ed è in base all'analisi preventiva e all'ascolto attivo dei lavoratori che emerge una verità incontrastata: ormai nelle organizzazioni sussistono almeno 5 generazioni di lavoratori, che hanno esigenze e bisogni completamente diversi da un punto di vista sanitario e di salute mentale. Pertanto segmentare e analizzare le caratteristiche della popolazione aziendale produce un ascolto mirato e offre la possibilità di comprendere e valorizzare le diversità anagrafiche, culturali, affettive per indirizzare al meglio gli investimenti di natura sanitaria da parte delle aziende.

### Garantire l'accesso ai servizi di assistenza sanitaria digitale

Il COVID-19 ha reso necessario erogare i servizi di assistenza sanitaria in modi diversi e innovativi. Tra coloro che hanno provato per la prima volta la telemedicina, la grande maggioranza (il 73% in Italia, in linea con il dato globale) intende continuare ad utilizzarla, dato che sale all'87% anche in Italia tra coloro che la utilizzavano già prima. Il sondaggio ha inoltre registrato un forte aumento

dell'interesse dei dipendenti per altre soluzioni digitali per la salute, che vanno dalle app che aiutano a trovare fornitori di servizi sanitari agli strumenti di realtà virtuale per la cura della persona. Rispetto al sondaggio *Health on Demand* condotto nel 2019, a livello globale una maggiore percentuale di dipendenti ha riscontrato come le soluzioni digitali siano “molto” o “estremamente” preziose. La possibilità di accedere virtualmente all'assistenza è ora al centro dell'attenzione ed è diventata un'opzione apprezzata da parte dei dipendenti. I risultati dello studio confermano la tendenza che dovrà portare i datori di lavoro a pianificare un futuro in cui la maggior parte dei percorsi di assistenza sanitaria includano un approccio virtuale e supporti digitali.

### Ridurre stress e ansia

I dipendenti statunitensi risultano particolarmente stressati, anche più di quelli di altri paesi. Mentre il 59% dei dipendenti statunitensi afferma di provare un certo livello di stress, un quarto riferisce di essere molto o estremamente stressato: si tratta della percentuale più alta registrata tra i 13 Paesi inclusi nel sondaggio. Nel Regno Unito, ad esempio, solo il 16% dei dipendenti si dice molto o estremamente stressato, mentre in Italia torniamo a livelli alti: 49% prova un certo livello di stress (di cui 20% estremamente stressato)

Chiaramente, i dipendenti hanno bisogni insoddisfatti quando si tratta di cure per il benessere mentale. E' interessante notare che la metà di tutti i dipendenti a livello globale (51%) e anche a livello italiano (46%) sottolinea il grande valore dei programmi che riducono il costo dei trattamenti per la salute mentale. I datori di lavoro che desiderano fornire un supporto per la salute mentale a prezzi accessibili dovrebbero inoltre notare che molti dipendenti in Italia (dato in linea con quello globale) apprezzerrebbero molto la consulenza virtuale con un terapeuta tramite chat video (42%), oppure tramite messaggi (40%) e persino

tramite chat di testo basate sull'intelligenza artificiale e senza coinvolgimento umano (34%).

### Affrontare le disuguaglianze nell'accesso all'assistenza

La disuguaglianza nell'assistenza sanitaria è un problema che persiste: rispetto ai lavoratori a basso reddito, i lavoratori che godono di guadagni maggiori sono in grado di accedere a coperture mediche migliori, alla protezione del proprio reddito e alla consulenza per la salute mentale. A livello globale, i partecipanti con reddito familiare pari o inferiore alla mediana hanno meno possibilità di accesso all'assistenza sanitaria privata (36%); un valore decisamente inferiore rispetto alle persone con alto reddito, ovvero superiore alla mediana (46). A livello italiano, il gap si riduce sia per l'assistenza sanitaria privata (7%), sia per la garanzia infortuni (8% il gap).

Tutti questi punti di attenzione emersi dallo studio *Health On Demand* potrebbero rappresentare una valida base dati per una riflessione più ampia che si estenda ad altri operatori di sistema, dallo Stato alle istituzioni pubbliche, dagli istituti assicurativi a tutte le aziende pubbliche e private per garantire, attraverso la fornitura di servizi di assistenza legati alla salute, un cambiamento radicale nell'offerta di servizi sanitari al cittadino.

## PARTNER ISTITUZIONALI



## BUSINESS PARTNER



**Deloitte.**

 **Mercer**

**sara** 

## SOSTENITORI

Assonebb

Banca Profilo

Cassa Depositi e Prestiti

Confcommercio

Confindustria Piacenza

CONSOB

Gentili & Partners

ISTAT

Kuwait Petroleum Italia

Leonardo

Natixis IM

Oliver Wyman

SACE

Sisal

TIM

Ver Capital



Per attivare un nuovo abbonamento  
effettuare un **versamento** su:

c/c bancario n. 10187 Intesa Sanpaolo  
Via Vittorio Veneto 108/b- 00187 ROMA  
IBAN IT92 M030 6905 0361 0000 0010 187

intestato a: **Editrice Minerva Bancaria s.r.l.**

oppure inviare una **richiesta** a:

**amministrazione@editriceminervabancaria.it**

## Condizioni di abbonamento ordinario per il 2022

	<b>Rivista Bancaria Minerva Bancaria</b> bimestrale	<b>Economia Italiana</b> quadrimestrale	<b>Rivista Bancaria Minerva Bancaria + Economia Italiana</b>
Canone Annuo Italia	<b>€ 100,00</b> causale: MBI22	<b>€ 60,00</b> causale: EI22	<b>€ 130,00</b> causale: MBEI22
Canone Annuo Estero	<b>€ 145,00</b> causale: MBE22	<b>€ 80,00</b> causale: EIE22	<b>€ 180,00</b> causale: MBEIE22
Abbonamento WEB	<b>€ 60,00</b> causale: MBW22	<b>€ 30,00</b> causale: EIW22	<b>€ 75,00</b> causale: MBEIW22

L'abbonamento è per un anno solare e dà diritto a tutti i numeri usciti nell'anno.

L'abbonamento non disdetto con lettera raccomandata entro il 1° dicembre s'intende tacitamente rinnovato.

L'Amministrazione non risponde degli eventuali disguidi postali.

I fascicoli non pervenuti dovranno essere richiesti alla pubblicazione del fascicolo successivo.

Decorso tale termine, i fascicoli disponibili saranno inviati contro rimessa del prezzo di copertina.

Prezzo del fascicolo in corso **€ 25,00 / € 10,00** digitale

Prezzo di un fascicolo arretrato **€ 40,00 / € 10,00** digitale

## Publicità

1 pagina **€ 1.000,00** - 1/2 pagina **€ 600,00**

Editrice Minerva Bancaria  
COMITATO EDITORIALE STRATEGICO

PRESIDENTE

GIORGIO DI GIORGIO, Luiss Guido Carli

COMITATO

CLAUDIO CHIACCHIERINI, Università degli Studi di Milano Bicocca

MARIO COMANA, Luiss Guido Carli

ADRIANO DE MAIO, Università Link Campus

RAFFAELE LENER, Università degli Studi di Roma Tor Vergata

MARCELLO MARTINEZ, Università della Campania

GIOVANNI PARRILLO, Editrice Minerva Bancaria

MARCO TOFANELLI, Assoreti

## ECONOMIA ITALIANA 2021/3

### Disuguaglianze e povertà: il caso italiano

Le disuguaglianze economiche – di reddito e di ricchezza – sono più alte di quanto non fossero due o tre decenni fa per la grande maggioranza dei paesi. Anche se non altrettanto può dirsi con certezza a livello globale, per effetto soprattutto della crescita del reddito medio e della caduta della povertà in paesi come la Cina e l'India. Con riferimento all'Italia le disuguaglianze "interne" nei redditi disponibili, misurate con l'indice di Gini, sono passate (dati OCSE) dal 28% circa dell'inizio degli anni '90 al 33% degli anni più recenti. **Giuseppe De Arcangelis, Maurizio Franzini e Alessandro Pandimiglio**, editor di questo numero, sottolineano che per comprendere le cause di questo fenomeno occorre *"interrogarsi sulle caratteristiche del processo di crescita economica e il loro impatto sulle disuguaglianze. Adottando questa prospettiva non si può non fare riferimento al cambiamento tecnologico e all'affermarsi delle tecnologie digitali, da un lato, e ai processi di globalizzazione, dall'altro"*.

A questi due fattori certamente si aggiungono i cambiamenti istituzionali e nelle regole del gioco che, condizionati dalla tecnologia e dalla globalizzazione, hanno notevolmente contribuito ad aggravare le disuguaglianze, indebolendo la forza contrattuale dei lavoratori e generando tolleranza rispetto all'affermarsi dei monopoli in molti mercati.

Su tutte queste tematiche molto resta da precisare e da conoscere. In questo volume di Economia Italiana vengono pubblicati lavori che possono aiutare a porsi le domande più rilevanti e che contribuiscono a migliorare la nostra capacità di rispondere ad esse. **Mussida e Sciulli** mettono in evidenza lo svantaggio delle regioni del Sud anche nella persistenza nello stato di povertà. **Curci e Savegnago** offrono una chiara esposizione delle finalità e delle problematiche derivanti dall'introduzione nel nostro paese dell'assegno unico e universale (AUU). **Aprea e Raitano** illustrano i problemi che sorgono a definire e misurare in modo univoco la povertà. **Gravina e Vallanti** affrontano l'impatto dell'automazione sull'occupazione e sulla distribuzione dei redditi. **Aliprandi, Andreano, Benedetti, Pandimiglio e Piersimoni** si occupano del rapporto tra crescita economica e disuguaglianza nei redditi. Nel suo intervento il Presidente dell'Istat, **Gian Carlo Blangiardo**, sottolinea che la disuguaglianza è un fenomeno multidimensionale e ci ricorda l'importanza dei dati sia per conoscerla nelle sue molteplici caratteristiche, sia per valutare gli effetti che hanno le politiche dirette a contrastarla.

ECONOMIA ITALIANA nasce nel 1979 per approfondire e allargare il dibattito sui nodi strutturali e i problemi dell'economia italiana, anche al fine di elaborare adeguate proposte strategiche e di *policy*. L'Editrice Minerva Bancaria è impegnata a riprendere questa sfida e a fare di Economia Italiana il più vivace e aperto strumento di dialogo e riflessione tra accademici, *policy makers* ed esponenti di rilievo dei diversi settori produttivi del Paese.