

WORKING PAPER

INAPP WP n. 152

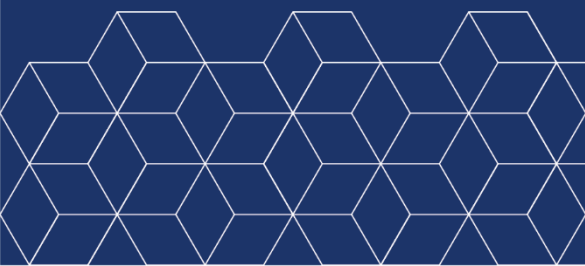
L'effetto dell'integrazione sociale e linguistica sul successo lavorativo degli stranieri

Corrado Polli

Letizia Scorza

ISSN 2784-8701

LUGLIO 2026



La collana **Inapp Working Paper** presenta i risultati delle ricerche e degli studi dell'Inapp al fine di sollecitare una discussione informale in attesa di successivo invio dello scritto a una rivista scientifica o presentazione a un convegno. I lavori sono realizzati dal personale dell'Inapp, talvolta in collaborazione con ricercatori di altri Enti e Istituzioni. Tutti numeri della collana sono pubblicati esclusivamente online in open access al seguente link [Inapp Working Paper](#).

Questo WP è stato sottoposto con esito positivo al processo di peer review interna all'Istituto.

Redazione editoriale: *Costanza Romano* (coordinamento editoriale), *Valentina Valeriano* (impaginazione ed editing grafico)

L'effetto dell'integrazione sociale e linguistica sul successo lavorativo degli stranieri

Corrado Polli

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma, Italia

c.polli@inapp.gov.it

Letizia Scorza

Tirocinante presso Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma, Italia

s.letizia214@gmail.com

LUGLIO 2026

Il presente prodotto è realizzato dall'Inapp in qualità di Organismo intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027, Piano Inapp 2023-2029 – Operazione a titolarità n. 11, Dinamiche migratorie, fabbisogni e integrazione socio-lavorativa – con riferimento al Gruppo di ricerca presidenziale “Flussi migratori e mobilità internazionale”.

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza.

SOMMARIO: 1. Il legame tra integrazione socio-linguistica e mercato del lavoro. – 2. L'indagine PIAAC e gli strumenti analitici. – 3. Determinanti del successo lavorativo per i migranti. – 4. Conclusioni e prospettive. – 5. Proposte di policy. – Bibliografia



INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

Corso d'Italia 33
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471
Email: urp@inapp.gov.it

www.inapp.gov.it

ABSTRACT

L'effetto dell'integrazione sociale e linguistica sul successo lavorativo degli stranieri

Il presente working paper analizza il successo lavorativo degli stranieri in Italia, superando l'impostazione puramente economica della teoria del capitale umano per indagare il ruolo chiave dell'integrazione socio-linguistica. Utilizzando i microdati della recente indagine OCSE PIAAC (2022-2023), lo studio adotta un approccio metodologico innovativo che combina l'analisi fattoriale (per la costruzione di un indice di successo lavorativo oggettivo come variabile dipendente) con tecniche di machine learning (random forest) e modelli logistici.

I risultati dimostrano che le competenze effettive (linguistiche, numeriche e informatiche) incidono sull'inserimento professionale in misura significativamente maggiore rispetto al mero titolo di studio formale, evidenziando il sottoutilizzo del capitale umano migrante. Emerge inoltre una marcata segregazione occupazionale: se nei lavori manuali la lingua gioca un ruolo marginale, nelle professioni impiegatizie la fluenza in italiano rappresenta uno spartiacque fondamentale. L'analisi rileva infine una doppia penalizzazione per le donne straniere e conferma che le probabilità di successo aumentano progressivamente dopo cinque anni di permanenza nel Paese.

Lo studio offre solide basi empiriche per orientare le proposte di policy verso investimenti in formazione linguistica mirata e valorizzazione delle competenze reali, contrastando le barriere all'inclusione.

PAROLE CHIAVE: competenze, inclusione sociale, lavoratori stranieri, segmentazione del mercato del lavoro

JEL CODES: J15, J24, J42

This working paper analyzes the labor market success of foreigners in Italy, moving beyond the purely economic framework of human capital theory to investigate the key role of socio-linguistic integration. Utilizing microdata from the recent OECD PIAAC survey (2022-2023), the study adopts an innovative methodological approach combining factor analysis (to construct an objective labor market success index as dependent variable) with machine learning techniques (random forest) and logistic regression models.

The results demonstrate that actual skills (literacy, numeracy, and ICT) impact professional integration to a significantly greater extent than formal educational qualifications alone, highlighting the underutilization of migrant human capital. Furthermore, a marked occupational segregation emerges: while language plays a marginal role in manual jobs, fluency in Italian represents a fundamental watershed in white-collar professions. Finally, the analysis reveals a double penalty for foreign women and confirms that the probability of success progressively increases after five years spent in the country.

The study provides a solid empirical foundation to guide policy proposals toward investments in targeted language training and the valorization of actual skills, thereby countering barriers to inclusion.

KEYWORDS: skills, social inclusion, foreign workers, segmented labor markets

DOI: 10.53223/InappWP_2026-152

Citazione: Polli C., Scorza L. (2026), *L'effetto dell'integrazione sociale e linguistica sul successo lavorativo degli stranieri*, Inapp Working Paper n.152, Roma, Inapp

1. Il legame tra integrazione socio-linguistica e mercato del lavoro

L'integrazione dei lavoratori stranieri rappresenta uno dei principali temi di studio nell'ambito delle migrazioni; in particolare, si analizza l'integrazione in ambito sociale e linguistico viste come dimensioni centrali nell'influenza diretta sulle possibilità di successo dei migranti nel mercato del lavoro del Paese ospitante. Per comprendere pienamente questi fenomeni, è indispensabile definire i concetti chiave oggetto di indagine.

L'integrazione, come integrazione sociale, può essere vista come "un processo continuo di inclusione e accettazione dei migranti nelle istituzioni centrali, nelle relazioni e negli status della società ricevente" (Heckmann 2005). Tuttavia, in una fase iniziale, l'integrazione può avvenire all'interno dei sistemi sociali della propria comunità etnica, che offre supporto agli immigrati attraverso la solidarietà di parenti e coetanei, condividendo informazioni ed esperienze. Con il tempo, però, questa stessa rete può diventare un ostacolo, limitando la possibilità del migrante di instaurare relazioni con la società autoctona. Essere legati alla colonia etnica rende difficile per la persona acquisire il capitale culturale e sociale necessario per essere competitiva nelle istituzioni principali del Paese di immigrazione. Nel quadro teorico di Heckmann, questa 'competitività' è legata alla capacità dell'individuo di muoversi autonomamente e con pari opportunità all'interno dei sistemi chiave della società ospitante, quali il mercato del lavoro qualificato, il sistema scolastico-formativo e le istituzioni del welfare. Essere competitivi implica quindi la possibilità di accedere a status sociali elevati e a professioni stabili basandosi sul proprio merito e sulle proprie competenze formali, superando la dipendenza dalle nicchie economiche marginali e protette della comunità etnica di appartenenza.

L'integrazione linguistica, intesa come l'acquisizione delle competenze della lingua del Paese di immigrazione, non è equiparabile ed equivalente all'inclusione sociale (Bulgarelli 2024); tuttavia, la conoscenza e la competenza nella lingua nazionale o ufficiale del Paese ospitante hanno un effetto positivo sul reddito lavorativo e sullo stato occupazionale degli immigrati. Si può comprendere che l'acquisizione della lingua del Paese ospitante è una condizione centrale per l'integrazione: il successo educativo, l'accesso a posizioni interessanti, l'instaurazione di contatti e la costruzione delle identità dipendono chiaramente dalla competenza linguistica e, a loro volta, la influenzano almeno in parte. Il linguaggio, oltre a far parte del patrimonio delle risorse, definisce idee o valori culturali tramite una simbologia che riconduce a un'identificazione collettiva e, in quanto mezzo, contribuisce ad aumentare la produttività dei processi economici. Sotto questo profilo, la padronanza linguistica si configura come una fondamentale competenza trasversale e relazionale (riconducibile al concetto di *soft skill*). In linea con quanto sostenuto da Bulgarelli (2024), l'apprendimento di una lingua supera la mera urgenza comunicativa per diventare un dispositivo di socializzazione e cittadinanza, fondamentale per integrarsi efficacemente sia nel mondo del lavoro moderno (sempre più orientato a mansioni interattive) sia nelle reti sociali quotidiane. In questo senso, l'investimento in una lingua (comune) è anche un problema della collettività. A tal proposito, nella maggior parte dei Paesi europei, le legislazioni nazionali definiscono le competenze linguistiche come un requisito per gli immigrati che desiderano risiedere permanentemente in un Paese (Ghio *et al.* 2023). Il capitale linguistico può essere considerato come una forma del capitale umano perché rientra nella definizione di quest'ultimo come concetto usato per descrivere l'insieme di conoscenze, abilità, competenze e altri attributi incorporati

dagli individui o gruppi di essi acquisiti durante il corso della vita e usati per produrre merci, servizi, idee nelle circostanze di mercato (Gazzola *et al.* 2019).

Il sottoutilizzo della forza lavoro migrante

Il sottoutilizzo della forza lavoro migrante è un fenomeno determinato da una serie di fattori strutturali che impediscono la piena valorizzazione delle competenze dei lavoratori stranieri; questi ostacoli non dipendono solo dalle caratteristiche personali, ma sono incorporati nelle norme, nelle pratiche istituzionali e nelle dinamiche informali del mercato del lavoro. Il risultato è una distribuzione inefficiente delle competenze, che limita la piena valorizzazione del capitale umano migrante (OECD 2018).

Il mancato riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche professionali ottenute nei Paesi di origine è riconosciuto come una delle cause principali che ostacola l'accesso ad occupazioni qualificate. In Italia, il processo di riconoscimento è spesso burocraticamente complesso, costoso e poco trasparente, spingendo molti migranti verso impieghi che non richiedono il loro livello di istruzione (Ambrosini 2020).

Il fenomeno della distribuzione inefficiente delle competenze evidenziato dall'OCSE rappresenta uno dei principali ostacoli alla crescita economica, generando un grave disallineamento (*skills mismatch*) tra i titoli di studio posseduti dai migranti e le mansioni effettivamente svolte nel Paese ospitante:

- *overqualification* e *overskilling*, quando il livello di istruzione/competenze è superiore a quello richiesto per il lavoro svolto;
- dequalificazione, ovvero l'occupazione in ruoli inferiori rispetto a quelli esercitati nel Paese d'origine;
- *deskilling*, cioè la perdita progressiva di competenze dovuta al mancato utilizzo o all'assenza di percorsi di aggiornamento professionale (Reyneri e Fullin 2011).

Infatti, il primo ciclo dell'Indagine sulle Competenze degli Adulti ha rivelato che i lavoratori nati all'estero erano più propensi ad essere sovraqualificati (OECD 2024). Questo risultato si ripete nell'attuale ciclo: i lavoratori nati all'estero hanno in media cinque punti percentuali di probabilità in più di essere sovraqualificati rispetto ai loro omologhi nati in patria. Gli immigrati, in particolare, si trovano spesso di fronte al problema che l'utilizzabilità del capitale umano acquisito in precedenza, come istruzione ed esperienza lavorativa, cambia con il mutare del contesto linguistico (Esser 2006). Un altro fattore critico è l'accesso limitato a percorsi di carriera e formazione continua, dovuto alla segregazione occupazionale, alla precarietà contrattuale e alla mancanza di investimenti da parte dei datori di lavoro. Infine, un ruolo centrale è svolto dalle barriere linguistiche. La scarsa padronanza della lingua del Paese ospitante non solo compromette la possibilità di ottenere impieghi qualificati, ma limita anche l'accesso a corsi di formazione, concorsi pubblici e ruoli che richiedono interazione verbale complessa. La letteratura ha ampiamente dimostrato come le competenze linguistiche siano uno dei principali predittori del successo lavorativo dei migranti (Chiswick e Miller 2007; Dustmann e Fabbri 2003). Questi elementi, interagendo tra loro, producono una condizione di persistente svantaggio per ampi segmenti della forza lavoro straniera, alimentando fenomeni di segregazione etnica (si veda il paragrafo sulla *Segregazione etnica nei settori a bassa qualificazione*), bassa mobilità sociale e disuguaglianza strutturale. La sovraqualifica rappresenta ancora il principale fattore alla base dei salari più bassi tra i lavoratori impiegati in ruoli non corrispondenti alle loro competenze. Ciò

potrebbe riflettere le differenze nelle strutture di determinazione dei salari sottostanti in molti Paesi OECD, che tipicamente legano i salari alle qualifiche piuttosto che alle competenze acquisite. Questo aspetto mette nuovamente in evidenza il valore strategico della collaborazione tra decisori politici, datori di lavoro e parti sociali nel perseguire e promuovere pratiche di determinazione dei salari che valorizzino finanziariamente le competenze piuttosto che le qualifiche, contribuendo a creare un mercato del lavoro equo ed efficiente.

Caratteristiche socio-demografiche

È nell'interesse del Paese ospitante sostenere il processo di assimilazione economica. Per raggiungere questo obiettivo, è importante comprendere i fattori che determinano le performance economiche degli immigrati (Dustmann e Fabbri 2003). L'età è positivamente associata alle probabilità di occupazione ma l'effetto dell'età all'ingresso è negativo e fortemente significativo rispetto all'apprendimento della lingua locale (Ghio *et al.* 2023). Gli anni di residenza hanno un effetto positivo sulla lingua, che diminuisce con il tempo di permanenza nel Paese ospitante (Dustmann e Fabbri 2003). D'altro canto, in diversi Paesi, non si trova alcuna prova a sostegno dell'ipotesi che lo stato occupazionale dei lavoratori migranti migliori con l'aumentare della durata della permanenza nel Paese ospitante (Reyneri 1998). Nel Regno Unito, il numero di anni dall'immigrazione non influisce sulla probabilità di ottenere un lavoro qualificato; in Italia, un miglioramento appare solo tardi (dopo 6-10 anni); mentre in Spagna, un miglioramento significativo si verifica dopo 3-4 anni, per poi stabilizzarsi. Nei Paesi Bassi, al contrario, la durata della permanenza ha un impatto positivo, ma più per l'accesso a posizioni intermedie che a posizioni dirigenziali e professionali. In quanto componente più importante del capitale umano per l'occupazione e il reddito, l'istruzione interagisce statisticamente con la competenza linguistica nel mercato del lavoro (Esser 2006). L'istruzione e la competenza in una seconda lingua rappresentano una leva fondamentale per generare un effetto moltiplicatore sulle opportunità di occupazione e sul reddito: gli immigrati con migliori qualifiche educative beneficiano in particolare dall'eliminazione dei deficit linguistici anche perché la migliore istruzione è di poca utilità in caso di scarse competenze linguistiche. Al contrario, buone competenze linguistiche sono irrilevanti se il livello di istruzione è basso.

Segregazione etnica nei settori a bassa qualificazione

La teoria della segmentazione del mercato del lavoro sostiene che i mercati non siano unitari, ma divisi in segmenti distinti (Doeringer e Piore 1971; Piore 1979). Secondo questa visione, spesso definita teoria del mercato del lavoro duale o segmentato, esistono due tipi di impieghi nell'economia:

- il segmento primario, con salari relativamente alti, buone condizioni lavorative e opportunità di avanzamento;
- il segmento secondario, caratterizzato da salari bassi, cattive condizioni di lavoro, elevato *turnover* e scarse possibilità di miglioramento retributivo.

I lavoratori migranti tendono a concentrarsi nel segmento secondario, dove il ritorno all'istruzione è quasi nullo e i salari non aumentano di molto con l'esperienza. L'etnicizzazione di alcuni settori, come l'edilizia, l'assistenza domiciliare e l'agricoltura, rappresenta un'espressione concreta del concentramento dei migranti in un determinato segmento, accentuata da fattori strutturali, come la domanda di manodopera flessibile e i costi di transazione inferiori nell'assunzione di migranti. Di

conseguenza, le misure volte ad aumentare il capitale umano dei lavoratori potrebbero non essere efficaci nella riduzione della povertà. Coniugare tali misure ad una serie di prestazioni a sostegno del reddito in favore di persone in condizioni di maggiore difficoltà economica potrebbe dimostrarsi una politica migliore.

Migrazione in Italia

Nel 2023, i flussi migratori nei Paesi e nelle Economie dell'OCSE hanno raggiunto un livello senza precedenti, con oltre 6 milioni di nuovi immigrati residenti permanentemente nel 2022. Entro metà del 2023, i Paesi dell'OCSE hanno registrato un afflusso di circa 5 milioni di rifugiati in fuga dalla guerra tra la Russia e l'Ucraina. Alla luce di queste circostanze, le discussioni pubbliche e politiche riguardanti il supporto e la facilitazione dell'integrazione dei migranti nei sistemi educativi, nei mercati del lavoro e nella società rimangono in primo piano nell'agenda politica europea e nazionale. Per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro, i governi italiani adottano un sistema di quote per reclutare migranti economici (Decreto Flussi); tuttavia, molti migranti economici cercano di entrare in Italia illegalmente perché sono attratti dai guadagni potenziali nell'economia sommersa (Reyneri 1998). I programmi di regolarizzazione, attivi in Italia dal 1986, testimoniano il ruolo degli immigrati nel mercato del lavoro italiano. Infatti, con notevoli variazioni tra le regioni italiane, gli immigrati sono diventati complementari e talvolta sostitutivi dei nativi come forza lavoro a minor costo (Reyneri 2004). Ad esempio, le immigrate hanno sostituito gli italiani nella stragrande maggioranza dei lavori domestici, particolarmente nel nord e nel centro Italia. Due fattori principali potrebbero spiegare questa predominanza femminile: la carenza di servizi pubblici per soddisfare le esigenze delle famiglie e la tradizionale divisione di genere del lavoro che relega le donne ai lavori domestici (Ghio *et al.* 2023). Inoltre, come ha dimostrato chiaramente la pandemia da Covid-19, gli immigrati svolgono un ruolo importante nell'economia italiana, non solo sostituendo i nativi ma anche dando copertura a funzioni essenziali nello svolgimento di lavori nel settore nell'agricoltura e nella distribuzione alimentare, così come nei settori della salute, dell'assistenza agli anziani, ma anche nei settori dell'edilizia e dei lavori di trasporto, dove la manodopera a basso costo può fornire margini redditizi per i datori di lavoro. L'Italia viene vista come caso ideale per lo studio sull'integrazione nel mercato del lavoro da parte dei migranti (soprattutto tenendo in considerazione gli effetti della competenza linguistica) per tre specifiche ragioni (Ghio *et al.* 2023). Innanzitutto, il tessuto demografico dell'Italia è caratterizzato da una presenza straniera estremamente variegata. A differenza dei Paesi con una lunga storia di colonialismo, come la Francia, la quasi totalità dei cittadini stranieri giunge in Italia senza una conoscenza pregressa dell'italiano. Questa mancanza di conoscenza può influenzare il loro processo di adattamento nella società italiana. Il secondo motivo è la disponibilità di ricchi dataset a livello individuale (microdati) sull'integrazione degli immigrati. In terzo luogo, l'Italia è caratterizzata da un mercato del lavoro segmentato, dove disoccupazione e carenze di manodopera coesistono (Reyneri 2004). Lo studio di Cipollone (2001) ha verificato l'esistenza di segmentazione nel mercato del lavoro italiano secondo le linee suggerite dalla teoria del mercato duale¹.

¹ La teoria del mercato duale è stata originariamente teorizzata nei primi anni Settanta da due economisti americani del lavoro: Peter Doeringer e Michael Piore.

Dati italiani

Nel corso degli ultimi cinquant'anni, l'Italia ha conosciuto una profonda trasformazione, passando da Paese di emigrazione a una delle principali destinazioni per l'immigrazione internazionale. La proporzione dei residenti stranieri nella popolazione è aumentata in modo significativo, passando dallo 0,6% nel 1992 all'8,7% nel 2022, collocando l'Italia al quarto posto tra i Paesi dell'Unione Europea per numero complessivo di migranti (Wang e Turrise 2023). Nel 2021, la popolazione residente in Italia in età lavorativa (15-74 anni) risultava composta per l'8,9% da cittadini stranieri, per il 2,3% da italiani per acquisizione (naturalizzati) e per l'88,8% da italiani dalla nascita (Istat 2023). Gli ultimi dati pubblicati da Istat riferiscono che al 1° gennaio 2026 la popolazione residente di cittadinanza straniera è pari a 5 milioni e 560 mila unità, in aumento di 188 mila individui (+3,5%) rispetto all'anno precedente, con un'incidenza sulla popolazione totale del 9,4% (Istat 2026). Permangono, inoltre, significative differenze nei livelli di istruzione (Istat 2023). Gli stranieri risultano mediamente meno istruiti: il 54,1% possiede al massimo la licenza media, a fronte del 40,2% dei naturalizzati e del 42,6% degli italiani dalla nascita. La quota di laureati è massima tra gli autoctoni (17,3%), seguiti dai naturalizzati (15,8%) e dagli stranieri (10,1%). In tutti i gruppi, le donne risultano mediamente più istruite degli uomini. Il possesso di una laurea, rispetto alla sola licenza media, comporta un vantaggio occupazionale di circa 40 punti percentuali per gli italiani dalla nascita, ma tale divario si riduce a 20 punti tra i naturalizzati e scende sotto i 9 punti tra gli stranieri. Ciò evidenzia la debolezza del titolo di studio estero come strumento di mobilità sociale nel contesto italiano, in quanto raramente è soggetto a procedure di riconoscimento formale. L'inserimento nel mercato del lavoro avviene, in larga misura, attraverso canali informali e reti di comunità, collocando spesso i migranti in segmenti lavorativi scarsamente qualificati. Il fenomeno dell'*overskilling* risulta marcato tra gli stranieri: il 19,2% degli occupati ritiene di svolgere un lavoro inferiore alle proprie competenze, rispetto al 9,8% tra gli autoctoni; i naturalizzati si collocano in una posizione intermedia. La segmentazione del mercato del lavoro penalizza fortemente gli stranieri e i naturalizzati, che si concentrano nei settori a bassa qualificazione. In particolare, il settore dei servizi alle famiglie impiega il 18,5% dei lavoratori stranieri e il 6,5% dei naturalizzati, a fronte di appena l'1% tra gli italiani nati nel Paese. Inoltre, quasi un terzo degli stranieri (31,5%) e il 17,5% dei naturalizzati svolgono mansioni non qualificate, contro l'8,2% degli autoctoni. Solo il 7,9% degli stranieri ricopre ruoli qualificati, a fronte del 38,1% degli italiani e del 21,1% dei naturalizzati. Anche tra i laureati, le disuguaglianze permangono: tra gli stranieri laureati, solo il 38,4% svolge una professione qualificata, contro il 61,5% dei naturalizzati e l'81% degli autoctoni; il 17,7% degli stranieri laureati è impiegato in mansioni non qualificate (rispetto all'8,2% e allo 0,6% degli altri due gruppi). Le principali barriere all'inserimento lavorativo per gli stranieri comprendono:

- il mancato riconoscimento del titolo di studio (27,2% dei casi), che colpisce in particolare le donne (38,2%) e i laureati (45,1%);
- la scarsa conoscenza della lingua italiana (24,5%), soprattutto tra uomini, over 50 e persone con basso titolo di studio;
- la discriminazione legata all'origine straniera (15%), segnalata soprattutto da filippini, peruviani e indiani.

In conclusione, il mercato del lavoro italiano continua a presentare forme di segregazione occupazionale a svantaggio sia dei cittadini stranieri sia dei naturalizzati. Nonostante una maggiore

partecipazione al mercato del lavoro, tali gruppi rimangono prevalentemente collocati in settori e professioni a bassa qualificazione, con ridotte opportunità di mobilità e valorizzazione del capitale umano. In questo quadro, la scarsa domanda di riconoscimento dei titoli di studio tra i migranti può essere interpretata come un indicatore di disillusione rispetto alle possibilità di progresso professionale, a fronte di un mercato del lavoro che offre poche opportunità di valorizzazione delle competenze acquisite all'estero. Questi risultati suggeriscono che programmi volti ad aumentare il capitale umano dei lavoratori potrebbero non essere sufficienti per ridurre la povertà, poiché in questa ampia parte del mercato le competenze, l'istruzione e l'esperienza non vengono premiate (Cipollone 2001). Un approccio politico più efficace potrebbe consistere in misure alternative, come il sostegno diretto al reddito per i lavoratori poveri.

2. L'indagine PIAAC e gli strumenti analitici

Indagine PIAAC 2nd Cycle

Il ruolo delle competenze attraverso le indagini OCSE

La capacità degli individui di valutare la qualità dell'informazione, di elaborarla e di selezionarla è una condizione sempre più necessaria, sia dal punto di vista individuale sia in riferimento alla collettività e al funzionamento delle democrazie (Inapp 2025). L'accumulazione di competenze è fondamentale per la crescita economica, per l'aumento dell'occupazione, della coesione sociale e della competitività dei Paesi. Alla luce di quanto detto, risulta quindi necessario comprendere, da un lato, quale sia il reale possesso di competenze nella popolazione e quali siano i processi che ne favoriscano l'acquisizione e lo sviluppo e, dall'altro, quale sia il ruolo delle competenze nel generare risultati economici, sociali e personali. Proprio per rispondere a tali quesiti, è stata avviata l'Indagine sulle competenze degli adulti (*The Survey of Adult Skills*).

L'Indagine sulle competenze degli adulti costituisce una componente fondamentale del Programma dell'OCSE per la valutazione internazionale delle competenze degli adulti (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*, PIAAC), che coinvolge numerosi Paesi, tra cui l'Italia. L'indagine è stata concepita per fornire una base informativa solida e comparabile, utile ad analizzare nel tempo e nello spazio le competenze della popolazione adulta, grazie a rilevazioni condotte in cicli periodici. Il primo ciclo dell'Indagine PIAAC, realizzato tra il 2011 e il 2018, si inserisce nella continuità delle precedenti indagini internazionali promosse dall'OCSE, ossia l'*International Adult Literacy Survey* (IALS 1994-1998) e l'*Adult Literacy and Life Skills Survey* (ALL 2003-2007). Il secondo ciclo (2022-2023) offre così un quadro di riferimento comparativo che abbraccia quasi trent'anni di rilevazioni, permettendo di osservare l'evoluzione delle competenze adulte a livello internazionale.

L'indagine PIAAC rappresenta un significativo passo in avanti nella misurazione delle competenze degli adulti rispetto alle precedenti rilevazioni OCSE, grazie all'introduzione di una valutazione condotta principalmente in formato informatizzato. Questo approccio ha permesso di esplorare una gamma più ampia di competenze attraverso un questionario che analizza tre domini cognitivi fondamentali:

- *literacy* definita come la capacità di "accedere, comprendere, valutare e riflettere su testi scritti al fine di raggiungere i propri obiettivi, sviluppare le proprie conoscenze e potenzialità e partecipare alla vita sociale" (Inapp 2025, 117);

- *numeracy* definita come la capacità di "accedere, utilizzare e ragionare in modo critico su contenuti, informazioni e idee matematiche rappresentati in molteplici modi, al fine di gestire e impegnarsi nelle richieste matematiche di una serie di situazioni della vita adulta" (Inapp 2025, 121);
- *adaptive problem solving* è definito come "la capacità di raggiungere i propri obiettivi in una situazione dinamica, in cui è immediatamente disponibile un metodo di soluzione. Richiede di impegnarsi in strategie cognitive e metacognitive per definire il problema, ricercare informazioni e applicare una soluzione in una varietà di ambienti e contesti informativi" (Inapp 2025, 127).

Proprio l'integrazione del *problem solving* in ambiente digitale sottolinea la natura innovativa del progetto, concepito nativamente per il supporto informatico. Tuttavia, per garantire l'inclusività della rilevazione, il protocollo prevede ancora la possibilità di svolgere le prove tramite supporto cartaceo per i rispondenti privi di adeguate competenze digitali.

La strategia campionaria e le componenti del questionario con dettaglio italiano

Il secondo ciclo dell'indagine ha coinvolto 31 Paesi, con un campione complessivo di circa 160.000 adulti, rappresentativo di una popolazione stimata di 673 milioni di persone. Per garantire la comparabilità internazionale e un'elevata qualità dei dati raccolti, l'indagine ha seguito rigorosi standard tecnici e linee guida, nonché complesse procedure operative d'indagine e metodi di campionamento sviluppati a livello internazionale. In ragione della complessità e del rigore sottostante al progetto, seguirà la descrizione del processo e la relativa scansione nel tempo del secondo ciclo PIAAC:

1. le attività sono state attivate nel 2018;
2. l'indagine pilota si sarebbe dovuta svolgere a partire da aprile 2020, ma è stata rinviata al 2021 a causa della pandemia da Covid-19;
3. la fase di campo dell'indagine principale è stata avviata a settembre 2022 e si è conclusa nella primavera del 2023;
4. successivamente, sono iniziate tutte le attività di controllo e armonizzazione dei dati che si sono concluse nell'agosto del 2024.

Disegno e dimensione di campionamento: in Italia, si è realizzato un disegno campionario a due stadi con stratificazione sia delle unità di primo stadio (comuni italiani sui 7.900 totali) sia di quelle finali (individui di 16-65 anni residenti il 1° gennaio 2023 nei comuni selezionati nel primo stadio) per ridurre il più possibile la variabilità campionaria delle stime.

Fase di campo e resa del campione: a ciascun nominativo è stata inviata una lettera di invito a partecipare all'indagine, firmata dal Presidente dell'Inapp, cui ha fatto seguito un primo contatto direttamente presso l'indirizzo di residenza. Ogni nominativo incluso nella lista di campionamento è stato contattato per un minimo di sei volte, prima di attribuire un esito definitivo. Nonostante le numerose azioni introdotte per aumentare la resa del campione (comprendendo anche incentivi agli intervistatori e agli intervistati), il monitoraggio costante della fase di raccolta dati, un'estensione del periodo di rilevazione e il ricorso a una porzione di nominativi di riserva, i tassi di risposta sono risultati bassi nella maggior parte dei Paesi coinvolti nel secondo ciclo di PIAAC, Italia compresa. Questo avvenimento è dovuto in parte agli effetti della pandemia da Covid-19 e in parte a una tendenza già

in atto di un cambiamento negli atteggiamenti verso la partecipazione alle indagini. Nonostante un tasso di risposta relativamente esiguo, il dato italiano, come quello di tutti gli altri Paesi partecipanti, è risultato idoneo al giudizio del gruppo internazionale di esperti indipendenti (TAG).

L'Indagine PIAAC è stata progettata per somministrare ai rispondenti le due componenti principali: il Questionario di Background (*Background Questionnaire - BQ*) e le Prove (*Direct Assessment - DA*).

- Background Questionnaire: BQ raccoglie informazioni sulle caratteristiche socio-demografiche degli intervistati, sul loro percorso formativo e sulla loro esperienza maturata nel mercato del lavoro. L'obiettivo è acquisire dati utili a individuare i fattori che contribuiscono alla formazione del capitale umano, quali l'istruzione, il background familiare, il contesto sociale, la formazione professionale e la relativa carriera lavorativa.
- Prove: al termine della compilazione del BQ, gli intervistati svolgono la valutazione diretta delle competenze cognitive di *literacy*, *numeracy* e *adaptive problem solving* (APS), concepite come competenze chiave di elaborazione delle informazioni.

I due strumenti di rilevazione, appena nominati, sono integrati all'interno di una piattaforma informatica chiamata PIAAC *Delivery System* (PDS), gestita tramite il *Case Management System* (CMS), che consente ad un intervistatore di somministrare il BQ in modalità CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) e le prove in modo autonomo, sempre con l'ausilio del tablet.

Una volta concluse le Prove, ad ogni individuo vengono attribuiti dieci valori, detti *plausible values* (PV)², riportati su una scala da 0 a 500, che rappresentano la stima della competenza posseduta. I *plausible values* tecnicamente non sono stime puntuali della competenza dei singoli intervistati, bensì valori multipli che descrivono un intervallo di possibili punteggi di competenza per ciascun intervistato.

Analisi empirica

Prima di iniziare la vera e propria analisi, si è partiti dal dataset dell'indagine PIAAC *2nd Cycle*, pubblicato sul sito dell'OCSE³. Sono state selezionate solo le unità intervistate in Italia, contando 4.847 unità e 2.483 variabili. Successivamente sono state selezionate esclusivamente le unità che, al momento dell'intervista, risultavano occupate, riducendo il campione a 2.803 osservazioni. Tale scelta è stata adottata perché l'analisi considera il successo lavorativo come variabile dipendente e richiede quindi informazioni su aspetti della vita professionale non rilevabili nelle persone disoccupate.

Il processo di pulizia del dataset ha previsto due passaggi fondamentali:

- la rimozione di variabili con una percentuale di valori mancanti ritenuta eccessiva. Allo stesso modo, sono state eliminate le variabili considerate ridondanti dal punto di vista informativo (che trasmettono essenzialmente la stessa informazione di altre variabili) o concettuale (perché irrilevanti rispetto all'obiettivo specifico dell'analisi);
- imputare i dati mancanti tramite la *library mice* del software RStudio, così da evitare avvisi o interruzioni nell'esecuzione delle funzioni statistiche nelle fasi successive.

² I punteggi assegnati ai rispondenti sono il risultato dell'applicazione di modelli statistici basati sulla *Item Response Theory*. Tali modelli mettono in relazione la probabilità che un intervistato risponda correttamente a un item con il suo livello di capacità, tenendo conto di due parametri fondamentali dell'item: la sua difficoltà e la sua capacità di discriminazione.

³ Sito dataset dell'OCSE: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/piaac-2nd-cycledatabase.html>.

Indice del successo lavorativo

L'obiettivo dell'analisi è rilevare il successo lavorativo degli occupati italiani; poiché è una dimensione latente, la sua valutazione è stata effettuata tramite un'analisi fattoriale, finalizzata a individuarne e misurarne le componenti sottostanti. Si è seguito lo studio di Annen (2019) per costruire l'indice di successo lavorativo. Si sono rilevati tre passaggi principali (Annen 2019):

1. si sono scelte le variabili rilevanti per misurare il successo lavorativo tramite lo studio di Nicholson e de Waal-Andrews (2005);
2. la relazione empirica tra queste variabili è stata esaminata conducendo un'analisi fattoriale esplorativa per confermare la loro inclusione;
3. sono stati determinati i *loadings* (descrivono la forza della relazione tra il fattore e la variabile misurata), l'indice e il suo intervallo.

Il primo passo ha previsto un'analisi approfondita della letteratura sul tema del successo lavorativo, con particolare attenzione al contributo di Nicholson e de Waal-Andrews. Secondo questi autori, il successo professionale presenta una natura duale, articolandosi in una dimensione oggettiva e una soggettiva. In questa sede ci si riferirà in particolare al successo lavorativo oggettivo, inteso come l'insieme degli esiti valutabili, osservabili e socialmente riconosciuti che caratterizzano il percorso di carriera (Nicholson e de Waal-Andrews 2005). Nicholson e de Waal-Andrews richiamano l'antropologia comparativa, secondo cui il successo lavorativo oggettivo si articola in sei dimensioni ricorrenti: (a) status e rango (posizione gerarchica); (b) successo materiale (ricchezza, proprietà, capacità di guadagno); (c) reputazione e considerazione sociale, prestigio e influenza; (d) conoscenze e competenze; (e) reti sociali e relazioni; e (f) salute e benessere. Nel presente studio, le variabili selezionate per operationalizzare il successo nel mercato del lavoro si concentrano principalmente sulle dimensioni (a) e (b), includendo al contempo elementi riconducibili alla dimensione (d) (Annen 2019). A tal fine, il dataset PIAAC mette a disposizione diverse variabili ritenute idonee per la costruzione dell'indice (vedere tabella 1).

Tabella 1 Prospetto delle variabili incluse nell'analisi fattoriale esplorativa

Variabile	Categorie
<i>tipo_di_contratto</i>	1: Indeterminato; 2: Determinato; 3: Altro
<i>stato_occupazionale</i>	1: Full-time; 2: Part-time; 3: Altro
<i>reddito</i> (categoria di percentile del reddito annuo)	1: 90% o più; 2: 75-90%; 3: 50-75%; 4: 25-50%; 5: 10-25%; 6: Meno del 10%
<i>esperienza_lavorativa</i> (in anni)	1: 30+ anni; 2: 20-29 anni; 3: 10-19 anni; 4: 0-9 anni
<i>non_fuori_dal_lavoro</i> (più di 3 mesi negli ultimi 5 anni)	1: No; 2: Sì

Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

Ciascuna variabile è stata ricodificata per uniformarne la polarità, garantendo che tutti i *factor loadings* fossero orientati positivamente.

Il secondo passo è stato quello di compiere un'analisi fattoriale esplorativa⁴ sulle variabili scelte nel passo precedente. Questo tipo di analisi è stata realizzata con l'intento di interpretare le relazioni

⁴ L'analisi fattoriale è stata condotta basandosi su una matrice di correlazione policorica poiché la normale correlazione di Pearson non è adatta per le variabili ordinali e attenua artificialmente le relazioni.

osservate tra le variabili selezionate attraverso strutture sottostanti più semplici e di costruire un indice sintetico che le rappresenti congiuntamente (Annen 2019). Tale tecnica permette infatti di condensare l’informazione contenuta in numerose variabili in un numero ridotto di fattori.

Tabella 2 Factor loadings a un fattore

Variabile	F1
tipo_di_contratto	0,88
stato_occupazionale	0,76
reddito (categoria di percentile del reddito annuo)	0,64
esperienza_lavorativa (in anni)	0,56
non_fuori_dal_lavoro (più di 3 mesi negli ultimi 5 anni)	0,72

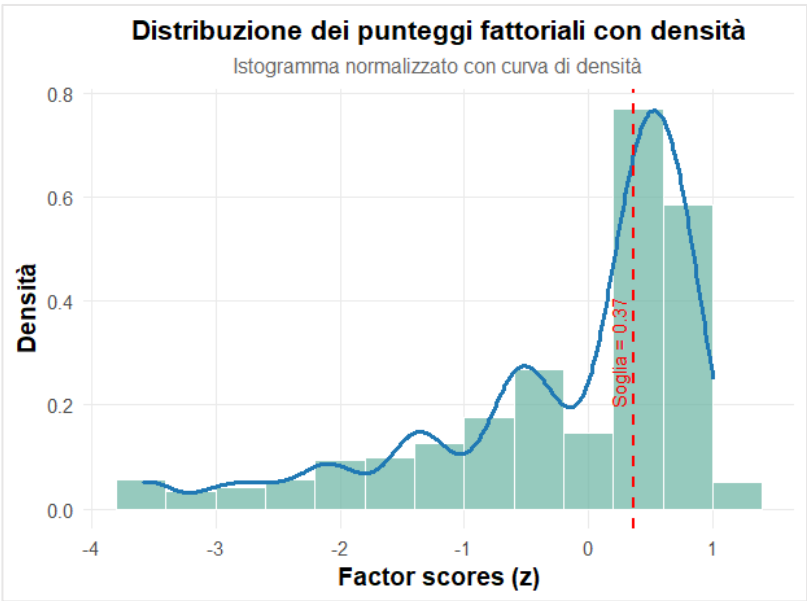
Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

A seguito delle valutazioni tecniche, è stata adottata la soluzione monofattoriale. Tale scelta è supportata da *loadings* elevati, che indicano una solida relazione tra il fattore e le variabili osservate (vedere la tabella 2), oltre che da un fit adeguato e da una chiara coerenza teorica. Inoltre, il modello a un solo fattore spiega il 52% della varianza del fenomeno latente.

Una volta scelto il numero dei fattori, si passa all’ultimo dei tre passi: definire l’indice, dato che i *loadings* sono già stati presentati nella tabella 2.

Per determinare l’indice, si sono calcolati i *factor scores*: una stima numerica della posizione di ogni individuo sul fattore latente. Dopo aver ottenuto tutti i punteggi sul successo lavorativo oggettivo degli occupati italiani e averli standardizzati, si è deciso, per semplicità, di rendere l’indice dicotomico, assumendo la soglia uguale alla mediana pesata.

Figura 1 Distribuzione dei factor scores riguardanti il successo lavorativo



Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

La distribuzione dei punteggi fattoriali mostrata nella figura 1 suggerisce che potrebbero esistere più di due categorie. Un possibile sviluppo futuro consiste quindi nell'introdurre anche una o più fasce intermedie di successo lavorativo.

Il *range* dell'indice va da un minimo di -3,6 a un massimo di 1,0 e la soglia risulta essere pari a 0,37. La soglia è stata scelta in modo da suddividere la distribuzione dei punteggi dell'intera popolazione occupata italiana esattamente a metà: coloro che presentano successo e coloro che non lo presentano. Questa scelta consente di evitare il problema delle classi sbilanciate nella *random forest*, garantendo al modello quantità simili di informazioni tra le due categorie.

La random forest

Definito l'indice di successo lavorativo, e dunque la variabile dipendente, si è preparato il dataset delle covariate da inserire all'interno della *random forest*. La *random forest* fa parte dei metodi basati sugli alberi decisionali che, a loro volta, sono un sottoinsieme del *machine learning*. Quest'ultimo si riferisce a una serie di metodi che permettono a un computer o a una 'macchina' di riconoscere automaticamente schemi nei dati e di usare tali *patterns* per costruire e perfezionare un modello statistico dei dati, senza essere esplicitamente programmato per farlo e senza preconetti teorici o fenomenologici sui meccanismi causali che hanno generato i dati (Best *et al.* 2022).

La *random forest* offre spesso un'elevata accuratezza predittiva, consente di includere un elevato numero di variabili (in questo caso, una settantina) e permette di ottenere una graduatoria delle covariate ordinate in base alla loro importanza, ossia al loro contributo alla performance complessiva del modello. Tuttavia, all'aumentare della complessità del modello, l'interpretabilità tende a ridursi; per questo motivo è stato affiancato da diversi modelli logistici (vedere capitolo 3).

Per garantire una valutazione robusta e affidabile della capacità predittiva, è stata applicata la procedura di *10-fold cross-validation*. Inoltre, tale metodologia ha permesso di ottimizzare gli iperparametri della *random forest*. La configurazione finale è stata selezionata massimizzando l'area sotto la curva ROC (AUC), parametro fondamentale per misurare l'efficacia del modello nel distinguere successo e insuccesso lavorativo degli occupati italiani. Il valore di AUC più elevato (86,2%) è stato raggiunto impostando una dimensione minima del nodo pari a 3 e una foresta di 1500 alberi. L'affidabilità complessiva del modello è confermata anche dagli ottimi riscontri ottenuti in termini di *accuracy*, *precision*, *recall* e *F1-score*.

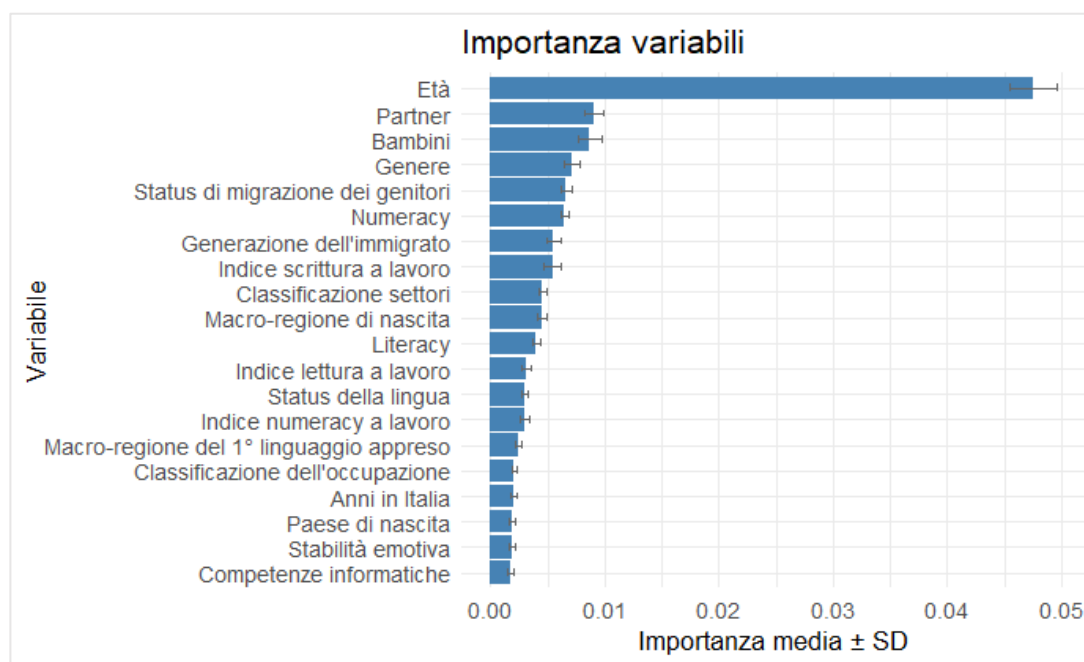
Una volta valutata la prestazione del modello, si è passati a selezionare le prime venti variabili che sono risultate rilevanti in base al loro contributo alla prestazione complessiva del modello; sostanzialmente, si è considerato quanto bene una variabile riesce a discriminare le unità tra chi ha o meno successo lavorativo.

Nella figura 2, si può notare che la variabile al vertice della classifica è l'età: con il passare degli anni, aumentano le competenze e le esperienze; ciò comporta un miglior inserimento e collocamento all'interno del mercato del lavoro. Questa evidenza è stata rilevata anche nello studio di Ghio *et al.* (2023): l'età è positivamente associata alle probabilità di occupazione.

Sotto l'età, continuano a essere presenti variabili socio-demografiche come avere o meno un partner, avere o meno dei bambini a carico, il sesso (maschio o femmina), lo status di migrazione dei genitori (entrambi stranieri, uno dei due straniero, entrambi italiani), la generazione di migrazione (prima, seconda, né prima né seconda), la macro-regione di nascita (Stati arabi, Asia sud-occidentale, America latina e Caraibi, Africa subsahariana, Asia orientale e Pacifico, Asia centrale, Europa centrale e

orientale, Europa occidentale e Nord-America ecc.), se sono o meno nati in Italia e gli anni di permanenza in Italia (meno o uguale a cinque anni, più di cinque anni, non immigrati). Attraverso queste variabili, si può comprendere meglio il profilo degli individui che riescono a raggiungere il successo lavorativo definito dall'indice.

Figura 2 Graduatoria delle variabili in base all'importanza nella random forest



Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

Per quanto riguarda la variabile di genere, secondo i dati dell'Inps, in media una donna guadagna il 20% in meno degli uomini e, di frequente, sono assunte con un contratto a tempo parziale: il part-time forzato colpisce le donne tre volte più degli uomini (15% contro 5%) (Inps 2025).

In Italia, avere o meno figli incide fortemente sull'occupazione femminile, che risulta quasi 18 punti percentuali più bassa rispetto a quella maschile.

Diverse teorie economiche sostengono l'esistenza di differenze produttive tra uomini sposati e non, e di un vantaggio economico nell'avere un partner. Il matrimonio è sicuramente una variabile importante nella spiegazione del *gender pay gap* perché i suoi effetti sulla carriera e sulle retribuzioni sono molto diversi per i due sessi. Gli uomini sposati hanno redditi superiori rispetto agli uomini single, alle donne single e alle donne sposate (Vandenbroucke 2018). Dopo il matrimonio, la separazione degli ambiti di competenza dei coniugi permette agli uomini di aumentare sia il tempo dedicato al lavoro retribuito sia l'investimento in capitale umano specifico, mentre le donne sembrano perdere parte del vantaggio competitivo accumulato durante il percorso formativo, quando erano ancora nubili, perché dopo il matrimonio investono una parte consistente del loro tempo e della loro energia nel lavoro familiare.

Passando alle evidenze sugli immigrati, emerge che un periodo sufficientemente lungo (dai sei ai dieci anni) di permanenza in Italia aumenta in modo significativo la probabilità di accedere a un'occupazione qualificata (Reyneri 1998).

I dati PIAAC appartenenti al secondo ciclo rivelano che i lavoratori nati all'estero hanno, in media, cinque punti percentuali di probabilità in più di essere sovraqualificati rispetto ai loro omologhi nati in Italia; ciò comporta, oltre a una perdita di benessere generale, salari più bassi, poiché le retribuzioni sono ancora legate alle qualifiche piuttosto che alle competenze.

Un altro blocco di variabili presenti nella classifica è quello legato alle competenze, come:

- i punteggi nelle prove PIAAC di *numeracy* e *literacy*;
- diversi indici che misurano le competenze di scrittura, lettura e *numeracy* in ambito lavorativo;
- variabili legate al capitale linguistico, come lo status della lingua (essere o meno madrelingua italiano) o la macro-regione della prima lingua appresa (Stati arabi, Asia sud-occidentale, America latina e Caraibi, Africa subsahariana, Asia orientale e Pacifico, Asia centrale, Europa centrale e orientale, Europa occidentale e Nord-America ecc.);
- possedere o meno competenze informatiche.

In base alla teoria del capitale umano, ci si aspetta che gli individui con maggiori competenze riescano a raggiungere più agevolmente il successo lavorativo. Interessante ricordare, in riferimento alle competenze digitali utili per il processo di digitalizzazione delle imprese, che il Parlamento europeo ha dichiarato il periodo 2021-2030 come "decennio digitale" (Istat 2024). In questa prospettiva, nei programmi nazionali finanziati dal *Next Generation EU* è stata stabilita una quota minima del 20% dei fondi per interventi per il sostegno e l'accelerazione della transizione digitale. In Italia, principale beneficiario del programma, oltre un quarto degli stanziamenti del PNRR sono stati destinati a questo obiettivo, per colmare i ritardi nell'adozione delle tecnologie e nelle competenze digitali.

Per determinare il successo lavorativo, è importante anche conoscere che tipo di lavoro ricopre ogni singolo individuo; proprio per questo, sono emerse due variabili ad hoc: la classificazione del settore di occupazione (agricoltura, silvicoltura e pesca; industria manifatturiera; costruzioni ecc.) e la classificazione del proprio lavoro in base alle competenze applicate (altamente qualificate o tecniche, medie-impiegatzie, medie-operaie, non qualificate).

Queste variabili faranno emergere se è o meno presente una segregazione occupazionale all'interno del territorio italiano. Nella letteratura analizzata nel primo capitolo, questo fenomeno è emerso: gli stranieri sono impiegati maggiormente in lavori dove non è richiesto l'uso fluente della lingua del Paese ospitante.

Nelle ultime posizioni della classifica si trova una variabile psicologica: la stabilità emotiva. Sicuramente, di notevole interesse è indagare, oltre sulle componenti oggettive, anche su quelle soggettive. Sono diversi gli studi che individuano particolari caratteristiche vincenti, riconosciute positivamente all'interno del mercato del lavoro; per esempio, lo studio di Eshete *et al.* (2025) spiega come il tratto della stabilità emotiva, apertura a nuove esperienze, estroversione e cordialità possano contribuire a comportamenti adattivi in contesti lavorativi complessi, a buone relazioni interpersonali, al lavoro di squadra e alla soddisfazione lavorativa, anche se con effetti più variabili e dipendenti dal tipo di lavoro (Eshete *et al.* 2025).

3. Determinanti del successo lavorativo per i migranti

Per valutare l'effetto delle diverse variabili sul successo lavorativo, si è fatto ricorso a più modelli logistici. Invece di misurare il successo in termini assoluti, la regressione logistica ne analizza la natura probabilistica, stimando quanto le singole covariate aumentino o diminuiscano la probabilità di ottenere un determinato esito lavorativo (James *et al.* 2013). Uno strumento utile per l'interpretazione dei modelli logistici è l'*odds-ratio*: esso rappresenta il fattore moltiplicativo con cui variano gli *odds* (ossia il rapporto tra la probabilità di raggiungere il successo lavorativo e la probabilità di non ottenerlo) a fronte di un incremento unitario di una specifica variabile, a parità di altre condizioni. In breve, se l'*odds-ratio* è superiore a 1, la variabile in esame ha un effetto positivo sul successo lavorativo, mentre un valore inferiore a 1 indica un effetto negativo.

Il primo modello logistico si ispira all'approccio di Bourdieu, ampliando il concetto di capitale umano per superare l'impostazione prettamente economica della teoria classica. Nella letteratura tradizionale, il titolo di studio è spesso adottato come *proxy* univoca del capitale umano; tuttavia, tale semplificazione appare riduttiva. Sebbene l'istruzione formale favorisca l'accumulo di capitale sociale (Helliwell e Putnam 1999), essa riflette solo parzialmente il reale bagaglio di conoscenze e competenze acquisite.

L'ipotesi di fondo è che, per comprendere appieno fenomeni complessi quali le disparità salariali, la sovra-qualificazione o il *mismatch* di competenze (specialmente nel confronto tra immigrati e nativi), non sia sufficiente considerare esclusivamente il percorso accademico. È necessario integrare le dimensioni sociali e simboliche del capitale (il riconoscimento dei titoli, l'efficacia delle reti relazionali e le barriere culturali) che mediano l'accesso alle opportunità lavorative. Per questo motivo, all'interno della graduatoria della *random forest* non è emersa la variabile riguardante il titolo di studio ma, al contrario, sono state selezionate variabili relative alle competenze come il punteggio della *numeracy* e della *literacy*, la lingua parlata e le competenze informatiche.

Si è scelto di includere nel modello logistico esclusivamente il punteggio di *numeracy*⁵ e non quello di *literacy* poiché, a livello statistico, sono presenti problemi di multicollinearità⁶ e, a livello logico-funzionale, gli elementi del test di *numeracy* richiedono competenze di lettura, matematiche e di ragionamento e quindi rappresentano abilità cognitive più ampie rispetto alla *literacy* (Velten ed Ebner 2016).

⁵ Il punteggio della *numeracy* considerato tiene conto solo del primo dei dieci *plausible values* forniti dall'indagine PIAAC.

⁶ I problemi di multicollinearità sono generati dalla forte correlazione tra i due predettori (Annen 2019): quando vengono inclusi congiuntamente nel modello, uno dei due perde significatività (Hastie *et al.* 2009).

Tabella 3 Effetti sul successo lavorativo delle competenze e del titolo di studio

Variabile	Modello CU	Odds ratio	Modello CU + Istruzione
Intercetta	-1,746*** (0,176)	0,17	-1,899*** (0,204)
Età: Adulto	1,197*** (0,195)	3,31	1,204*** (0,195)
Età: Maturo	2,329*** (0,183)	10,27	2,369*** (0,186)
Partner	0,343** (0,132)	1,41	0,365** (0,132)
Femmina	-1,093*** (0,124)	0,34	-1,136*** (0,127)
Numeracy/100	0,658*** (0,129)	1,93	0,597*** (0,130)
Lingua straniera	-0,482** (0,153)	0,62	-0,486** (0,153)
Competenze informatiche	0,694*** (0,132)	2,00	0,590*** (0,143)
Istruzione: Media	--	--	0,270 (0,158)
Istruzione: Alta	--	--	0,334 (0,194)

Note: stime logit con errori standard tra parentesi. Odds ratio calcolati come e^{β} a partire dal modello CU. Categorie di riferimento: giovane, single, maschio, punteggio medio di numeracy, italiano, nessuna competenza informatica, bassa istruzione. Significatività: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, • $p < 0,1$

Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

Nella tabella 3 sono illustrate le stime dei coefficienti e i relativi *odds ratio* (che confermano la direzione dell'effetto delle covariate) del modello logistico sul capitale umano, anche denominato "Modello CU", e si sono tratte le seguenti affermazioni (vedere figura 3):

- 14,8% è la probabilità di avere successo lavorativo per l'individuo *baseline* (giovane⁷, single, maschio con un punteggio medio di *numeracy*, ha come lingua madre l'Italiano e non ha competenze informatiche).
- Il passaggio da individuo 'Giovane' ad 'Adulto' (dai 35 ai 44 anni) corrisponderà a una differenza positiva attesa nella probabilità del successo lavorativo che sarà al massimo pari al 30%. Se è adulto, a parità delle altre condizioni dell'individuo *baseline*, la probabilità di avere successo lavorativo è pari al 36,6%.
- Se si è 'Maturo' (sopra i 45 anni), la probabilità di successo lavorativo ha una differenza positiva attesa al massimo del 58,3%. Se è maturo, a parità delle altre condizioni dell'individuo *baseline*, la probabilità di successo è del 64,1%.
- Avere un partner corrisponde a una differenza positiva attesa nella probabilità del successo lavorativo che sarà al massimo dell'8,5% rispetto a chi non ha un partner.
- Essere una donna corrisponde a una differenza negativa attesa nella probabilità del successo lavorativo che sarà al massimo del -27,3% rispetto agli uomini.
- Avere 100 punti in più nel punteggio di *numeracy* corrisponde a una differenza attesa nella probabilità del successo lavorativo che sarà al massimo del 16,5%.
- Se la propria lingua nativa non è l'Italiano, si avrà una differenza negativa attesa nella probabilità del successo lavorativo che sarà al massimo del -12% rispetto a coloro che hanno l'Italiano come lingua madre.
- Avere delle competenze informatiche corrisponde a una differenza attesa nella probabilità del successo lavorativo che sarà al massimo del 17,3% rispetto a coloro che non hanno queste *skills*.

⁷ Per 'giovane' si intende un individuo al di sotto dei 34 anni.

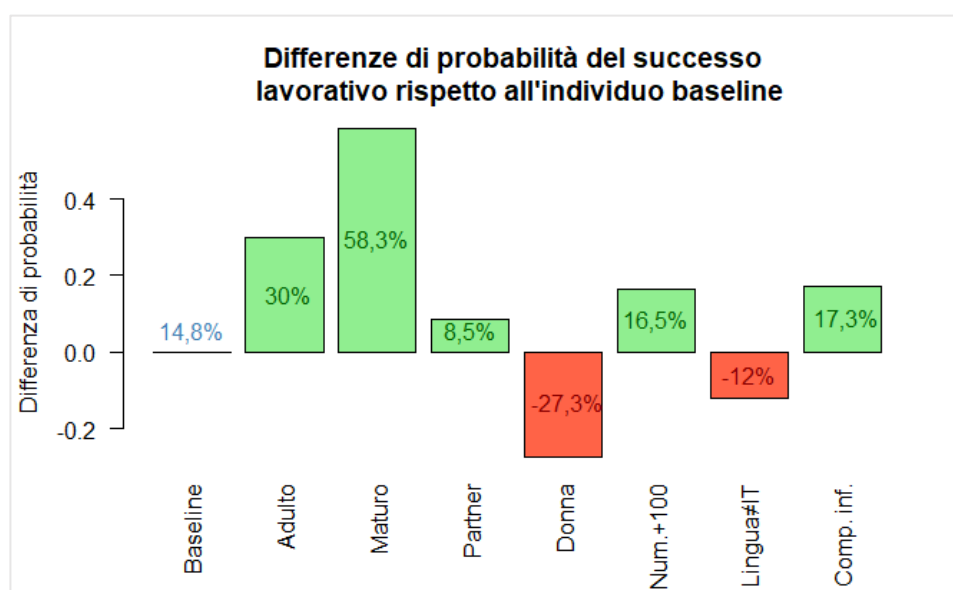
Approfondimento metodologico sull'effetto dell'essere donna

Nel modello CU emerge un marcato effetto negativo associato alla condizione femminile sulla probabilità di successo lavorativo rispetto agli uomini. Al fine di approfondire tale risultato, si è deciso di stimare due modelli distinti: uno riferito esclusivamente agli occupati nativi e uno limitato agli occupati nati all'estero. Questo approccio consente di verificare se l'intensità dell'effetto associato all'essere donna nel modello complessivo sia principalmente attribuibile alla componente immigrata della popolazione, oppure se tale penalizzazione sia presente in misura comparabile sia tra le donne italiane sia tra le donne straniere.

Si osserva che le differenze massime negative nella probabilità di successo lavorativo di una donna rispetto a un uomo *baseline* (giovane, single, punteggio medio di *numeracy*, lingua madre italiana, nessuna competenza informatica) sono pari al -26,4% per le natie e al -33,7% per le straniere.

Dai risultati di questo approfondimento emerge quindi che le donne, in generale, affrontano una penalizzazione nel raggiungimento del successo lavorativo; tale effetto risulta tuttavia più marcato per le donne straniere rispetto a quelle nate in Italia.

Figura 3 Differenze massime di probabilità del successo lavorativo rispetto l'individuo baseline



Note: le differenze di probabilità indicano il limite massimo di variazione rispetto al caso baseline.

Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

Successivamente, si è deciso comunque di inserire la variabile "Livello di istruzione" (con le modalità 'Bassa', 'Media' e 'Alta') all'interno del Modello CU per verificare se effettivamente il titolo di studio, in presenza delle competenze, risulta comunque significativo. Come mostra la tabella 3, le stime legate all'istruzione sono le uniche che non risultano significative, ossia l'informazione sul titolo di studio è ridondante. Vera-Toscano *et al.* (2017) spiega questo fatto constatando come l'istruzione formale ricevuta rimanga costante dopo l'uscita dal sistema educativo e come, invece, le abilità riflettano le competenze in modo più accurato perché:

- persone con lo stesso livello di istruzione possono avere differenti livelli di abilità a causa delle differenze nella qualità dell'istruzione o delle capacità individuali;

- le abilità possono variare nel tempo (aumentare con l'esperienza o l'istruzione formale o diminuire a seguito di deprezzamento e invecchiamento).

Tali evidenze suggeriscono che i risultati sociali sono soggetti a essere influenzati da molti fattori oltre all'istruzione formale, suggerendo che i responsabili politici possono intervenire efficacemente anche dopo il completamento dei percorsi di istruzione formale.

Il seguente modello logistico ha l'obiettivo di verificare la presenza di fenomeni di segregazione occupazionale nel territorio italiano, anche denominato "Modello SO". Rispetto al modello del capitale umano, è stata introdotta la variabile relativa alla categoria occupazionale, insieme al relativo effetto di interazione con la lingua nativa. Per rendere più intuitiva l'interpretazione delle stime nella tabella 4, si è scelto di calcolare le probabilità predittive tenendo conto dell'effetto complessivo della lingua, a parità delle altre condizioni. Sebbene alcune stime non risultino statisticamente significative, l'intensità dell'effetto può essere soggetta a distorsioni, mentre il segno dell'effetto può comunque essere considerato informativo.

Tabella 4 Effetti sul successo lavorativo delle competenze, dell'occupazione e dell'interazione tra lingua e occupazione

Variabile	Modello SO	Odds ratio
Intercetta	-2,413*** (0,244)	0,09
Età: Adulto	1,222*** (0,193)	3,40
Età: Maturo	2,376*** (0,181)	10,77
Partner	0,325* (0,132)	1,38
Femmina	-1,090*** (0,132)	0,34
Numeracy/100	0,585*** (0,134)	1,80
Lingua straniera	-0,356 (0,336)	0,70
Competenze informatiche	0,494*** (0,147)	1,64
Occupazione: Media-operaia	0,870*** (0,245)	2,39
Occupazione: Media-impiegatizia	0,715** (0,243)	2,04
Occupazione: Altamente qualificata o tecnica	0,989*** (0,238)	2,69
Lingua str. x Media-operaia	0,383 (0,435)	1,47
Lingua str. x Media-impiegatizia	-1,138* (0,465)	0,32
Lingua str. x Altamente qualif. o tecnica	-0,027 (0,440)	0,97

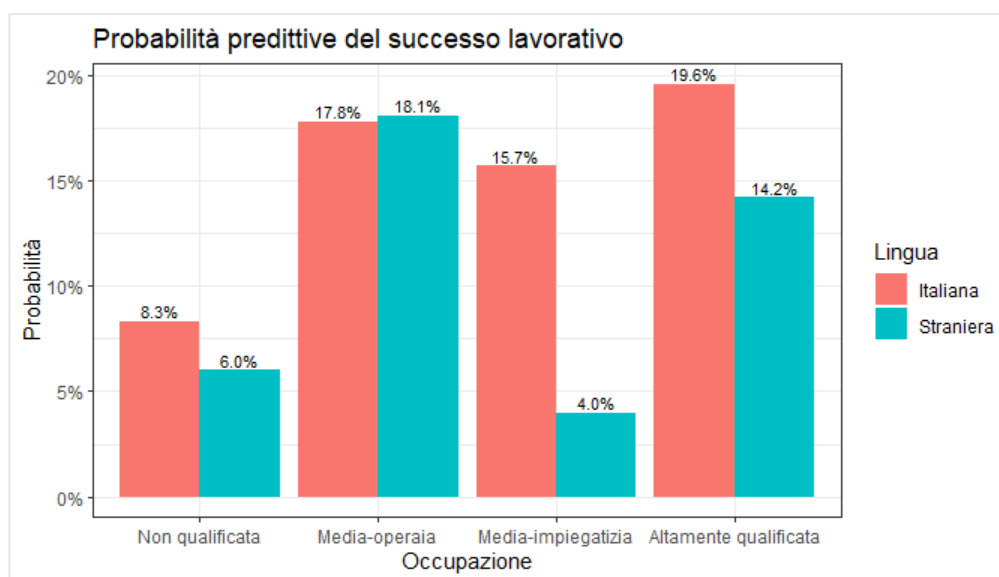
Note: stime da modello logit con errori standard tra parentesi. Gli odds ratio sono calcolati come e^{β} . Categorie di riferimento: giovane, single, maschio, numeracy media, italiano, nessuna competenza informatica, occupazione non qualificata. Significatività: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, • $p < 0,1$

Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

Come si può notare dalla figura 4, parlare l'italiano come lingua nativa rispetto a un'altra non implica una grande differenza se si ricopre un'occupazione non qualificata (8,3% contro 6,0%) o media-operaia (17,8% contro 18,1%), anzi in quest'ultima c'è addirittura una leggera controtendenza; questo accade perché si ricoprono mestieri improntati sulle competenze manuali e fisiche piuttosto che comunicative. Al contrario, la probabilità cambia radicalmente se si considera la lingua nell'occupazione media-impiegatizia: la probabilità di raggiungere il successo ricoprendo questa categoria senza parlare bene l'italiano (4,0%) è quattro volte inferiore rispetto a un individuo che parla

fluentemente la lingua italiana (15,7%). In questo caso, la lingua è un requisito essenziale se si lavora soprattutto in uffici a contatto con il pubblico e chi non ha questa competenza è fortemente penalizzato. Per quanto riguarda, infine, le professioni altamente qualificate o tecniche, la lingua incide positivamente per coloro che parlano fluentemente l'italiano (19,6%) ma non penalizza eccessivamente coloro che non hanno questa *skill* (14,2%); probabilmente è dovuto al fatto che coloro che ricoprono questo tipo di mestieri non comprendono bene l'italiano ma parlano fluentemente una lingua considerata internazionale, come può essere l'inglese, lo spagnolo e il francese.

Figura 4 Grafico a barre della probabilità predittiva rispetto la lingua nativa e l'occupazione



Note: *baseline*: giovane, single, maschio, punteggio medio di numeracy, nessuna competenza informatica.

Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

Infine, si analizza l'ultimo modello, volto a indagare il processo di integrazione, esaminando come varia la probabilità di conseguire il successo lavorativo in funzione degli anni trascorsi dall'immigrazione in Italia, in confronto agli occupati che hanno sempre risieduto nel Paese; successivamente sarà nominato anche "Modello IN". Rispetto al modello SO, è stata rimossa la variabile della lingua straniera e la sua rispettiva interazione con la variabile "Occupazione" ed è stata inserita la variabile "Anni dall'immigrazione". Non è stato possibile includere simultaneamente le variabili "Lingua straniera" e "Anni dall'immigrazione", in quanto fortemente correlate tra loro, circostanza che impedisce una stima affidabile e statisticamente significativa dei rispettivi coefficienti.

Per evidenziare come il numero di anni trascorsi in Italia possa influenzare la probabilità predittiva del successo lavorativo, partendo dalle stime nella tabella 5, sono state calcolate le probabilità predittive relative all'individuo *baseline* (giovane, single, maschio, punteggio medio di *numeracy*, non migrato, senza competenze informatiche, occupazione non qualificata):

- 8,6% rappresenta la probabilità di successo lavorativo per un nativo;
- la probabilità diminuisce a circa 5,4% nel caso di un immigrato presente in Italia da più di cinque anni, quasi dimezzata rispetto a quella di un nativo;
- per un immigrato arrivato in Italia recentemente, la probabilità è poco più di un quarto di quella di un nativo (2,5%).

Tabella 5 Effetti sul successo lavorativo delle competenze, degli anni dall'immigrazione e dell'occupazione

Variabile	Modello IN	Odds ratio
Intercetta	-2,361*** (0,229)	0,09
Età: Adulto	1,223*** (0,194)	3,40
Età: Maturo	2,355*** (0,181)	10,53
Partner	0,345** (0,131)	1,41
Femmina	-1,085*** (0,132)	0,34
Numeracy/100	0,578*** (0,134)	1,78
Anni dall'immigrazione: Migrato da ≤ 5 anni	-1,286 (0,739)	0,28
Anni dall'immigrazione: Migrato da > 5 anni	-0,496** (0,154)	0,61
Competenze informatiche	0,479** (0,146)	1,62
Occupazione: Media-operaia	0,945*** (0,212)	2,57
Occupazione: Media-impiegatizia	0,580** (0,214)	1,79
Occupazione: Altamente qualificata o tecnica	0,945*** (0,216)	2,57

Note: stime da modello logit con errori standard tra parentesi. Gli odds ratio sono calcolati come e^{β} . Categorie di riferimento: giovane, single, maschio, numeracy media, italiano, nessuna competenza informatica, occupazione non qualificata. Significatività: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, • $p < 0,1$.

Fonte: elaborazione a cura degli Autori, 2026

Da questo modello si può concludere che non emergono evidenze significative per i neo-immigrati; tuttavia, dopo circa cinque anni di permanenza in Italia, si osserva un miglioramento delle probabilità del successo lavorativo. Permane tuttavia un divario rispetto agli individui nati in Italia. Quanto appena detto è stato confermato anche dallo studio di Emilio Reyneri (1998): dopo 6-10 anni di permanenza,

4. Conclusioni e prospettive

Il presente lavoro ha analizzato il fenomeno del successo lavorativo attraverso i dati pesati dell'indagine PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), che valuta le competenze degli adulti in diversi Paesi, tra cui l'Italia. L'obiettivo principale della ricerca è stato quello di verificare se l'integrazione sociale e linguistica sia associata a una maggiore probabilità di successo lavorativo per i lavoratori stranieri e, conseguentemente, se nel contesto italiano sia presente una forma di segregazione occupazionale e un miglioramento delle condizioni lavorative con l'aumentare degli anni di permanenza nel Paese.

Il successo lavorativo oggettivo è stato analizzato limitatamente alla popolazione occupata, poiché alcune dimensioni rilevanti della carriera non risultano osservabili per gli individui inattivi e disoccupati. Tale concetto è stato operazionalizzato attraverso un insieme di variabili osservabili e socialmente riconosciute, tra cui la tipologia contrattuale, lo stato occupazionale, il reddito annuale, l'esperienza lavorativa e la stabilità. L'indice sintetico di successo lavorativo è stato costruito mediante un'analisi fattoriale, che ha inoltre permesso di calcolare punteggi individuali utili a distinguere tra individui con e senza successo lavorativo.

Una volta definita la variabile dipendente, l'analisi empirica ha combinato l'utilizzo di modelli di *machine learning*, in particolare la *random forest*, con modelli statistici tradizionali, quali i modelli di regressione logistica. L'impiego della *random forest* ha consentito di individuare le variabili

maggiormente rilevanti ai fini della previsione del successo lavorativo, mentre i modelli logistici hanno permesso di interpretarne gli effetti in termini probabilistici. Questa integrazione metodologica ha consentito di sfruttare l'elevata capacità predittiva e l'individuazione di pattern non lineari dei modelli di *machine learning*, compensandone al contempo i limiti interpretativi.

I risultati mostrano come le competenze individuali rappresentino una dimensione cruciale del capitale umano. In particolare, il punteggio nella prova di *numeracy*, le competenze informatiche e la conoscenza della lingua del Paese di residenza risultano maggiormente associate al successo lavorativo rispetto al livello di istruzione formale, che non emerge tra le variabili rilevanti né nel modello di *random forest* né nelle stime logistiche. Questo risultato suggerisce come le competenze effettivamente possedute e utilizzabili assumano un ruolo più determinante rispetto ai titoli di studio nel raggiungimento del successo lavorativo.

Sono inoltre emerse differenze significative legate alle caratteristiche socio-demografiche degli individui. L'aumentare dell'età è associato a una maggiore probabilità di successo lavorativo, così come la presenza di un partner. Il genere risulta un fattore rilevante: gli uomini mostrano una probabilità più elevata di successo lavorativo, mentre le donne, in particolare se giovani e non native, incontrano maggiori difficoltà. Tali caratteristiche demografiche tendono a produrre effetti cumulativi negativi, contribuendo ad ampliare le disuguaglianze nel mercato del lavoro.

In linea con quanto già evidenziato dalla letteratura, l'analisi conferma la presenza di una segregazione occupazionale in Italia. A parità di altre condizioni, nei lavori manuali non si osservano differenze sostanziali nella probabilità di successo lavorativo tra nativi e stranieri con competenze linguistiche limitate. Al contrario, nelle professioni impiegatizie e a contatto con il pubblico, la conoscenza fluente della lingua italiana risulta determinante, penalizzando significativamente gli individui che non la possiedono. Un quadro differente emerge per le professioni altamente qualificate, nelle quali la conoscenza di una lingua europea o internazionale sembra compensare parzialmente una minore padronanza dell'italiano.

L'analisi degli anni di permanenza in Italia evidenzia come la probabilità di successo lavorativo sia più alta per gli individui nativi e, tra gli immigrati, aumenti con il tempo trascorso nel Paese. In particolare, coloro che risiedono in Italia da più di cinque anni presentano probabilità di successo superiori rispetto ai migranti arrivati più recentemente, suggerendo un progressivo processo di integrazione nel mercato del lavoro.

Nel complesso, i modelli stimati mostrano una buona capacità di adattamento e di discriminazione della variabile dipendente tramite le misure di Pseudo- R^2 e AUC. I modelli logistici presentano valori di Pseudo- R^2 attorno al 20%. Tali livelli sono da considerarsi soddisfacenti per analisi socio-economiche, contesti tipicamente caratterizzati da un'elevata complessità e da una forte eterogeneità individuale. Il maggiore potere esplicativo è stato riscontrato nel modello logistico relativo alla segregazione occupazionale, mentre la *random forest* si è dimostrata particolarmente efficace nel distinguere tra individui con e senza successo lavorativo. L'AUC conferma la superiorità predittiva degli algoritmi di *machine learning*, sacrificando però la facilità di interpretazione tipica dei modelli lineari. Il lavoro presenta alcune limitazioni che aprono la strada a possibili sviluppi futuri. In primo luogo, sarebbe opportuno considerare una definizione più ampia di successo lavorativo, includendo anche dimensioni soggettive. In secondo luogo, una classificazione del successo lavorativo in più categorie, anziché binaria, permetterebbe un'analisi più approfondita degli effetti delle covariate. Infine,

l'utilizzo di dati panel consentirebbe di valutare la dinamica temporale del successo lavorativo e di verificare in modo più robusto le capacità predittive dei modelli di *machine learning* adottati.

5. Proposte di policy

Dal punto di vista delle implicazioni di policy, i risultati ottenuti evidenziano la necessità di intervenire in modo articolato su più livelli per ridurre il divario occupazionale che continua a penalizzare i lavoratori stranieri. In questo contesto, emerge con forza il valore strategico della collaborazione sinergica tra decisori politici, datori di lavoro e parti sociali. Solo attraverso un'azione coordinata tra questi attori è possibile promuovere e perseguire pratiche di determinazione dei salari che valorizzino finanziariamente le competenze reali dei lavoratori piuttosto che le sole qualifiche formali.

L'analisi empirica mostra, infatti, che il successo lavorativo dipende in maniera rilevante da competenze effettivamente spendibili nel mercato del lavoro, dalla padronanza linguistica, dalla disponibilità di competenze digitali e da alcune caratteristiche socio-demografiche, mentre il titolo di studio formale, considerato isolatamente, non risulta sufficiente a garantire una piena valorizzazione professionale. Ne deriva che le politiche pubbliche non dovrebbero limitarsi a favorire l'accesso all'istruzione o l'accumulo di credenziali formali, ma dovrebbero piuttosto orientarsi verso la valorizzazione concreta del capitale umano già posseduto dai migranti, riducendo quegli ostacoli istituzionali e relazionali che ne limitano la traduzione in opportunità occupazionali adeguate.

Un primo ambito di intervento riguarda la valorizzazione delle competenze reali. I risultati del lavoro indicano con chiarezza che il punteggio nelle prove di *numeracy* e il possesso di competenze informatiche incidono più direttamente sul successo lavorativo rispetto al livello di istruzione formale, che non emerge come variabile significativa nei modelli stimati. Ciò suggerisce l'opportunità di rafforzare i meccanismi di riconoscimento, certificazione e validazione delle competenze effettivamente acquisite, sia in contesti formali sia attraverso esperienze lavorative, formative e di vita. In particolare, sarebbe utile sviluppare procedure più snelle, trasparenti e standardizzate per la valutazione dei titoli esteri e delle competenze professionali, in modo da limitare i fenomeni di *overqualification*, *overskilling* e *deskilling* che caratterizzano una quota significativa della popolazione straniera occupata. In questa prospettiva, l'obiettivo non dovrebbe essere soltanto quello di attestare un livello di istruzione, ma di rendere visibile e riconoscibile il bagaglio di abilità concretamente utilizzabili nei diversi segmenti del mercato del lavoro.

Un secondo ambito, strettamente connesso al precedente, riguarda la formazione linguistica mirata. Il lavoro mostra che la conoscenza della lingua italiana costituisce un fattore cruciale soprattutto nei contesti occupazionali che richiedono interazione verbale, relazione con il pubblico, coordinamento con colleghi e accesso a mansioni impiegatizie o qualifiche intermedie. Al contrario, nelle occupazioni manuali il peso della competenza linguistica risulta più contenuto, poiché la prestazione lavorativa si fonda maggiormente su abilità operative e meno sulla comunicazione. Da ciò deriva la necessità di ripensare i corsi di italiano per stranieri in una prospettiva meno generica e più orientata ai bisogni professionali. In particolare, la formazione linguistica dovrebbe essere integrata con moduli settoriali, capaci di fornire il lessico e le competenze comunicative richieste in ambiti specifici come l'assistenza, il commercio, l'amministrazione, la logistica e i servizi alla persona. Un approccio di questo tipo rafforzerebbe la capacità dei migranti di accedere a occupazioni meno segmentate e maggiormente

coerenti con il proprio profilo di competenze, favorendo al tempo stesso percorsi di integrazione più stabili e duraturi.

Un terzo fronte di intervento riguarda la riduzione del sottoutilizzo delle qualifiche. Il mancato riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero rappresenta, infatti, una delle principali barriere all'inserimento occupazionale dei lavoratori stranieri (segnalata nel 27,2% dei casi, Istat 2023), contribuendo alla loro concentrazione in mansioni che non riflettono il livello di istruzione o l'esperienza professionale maturata nei Paesi di origine. Questo stallo burocratico genera distorsioni pesanti: quasi un quinto degli occupati stranieri (19,2%) ritiene di svolgere un lavoro inferiore alle proprie competenze. Questo fenomeno non produce soltanto uno spreco di capitale umano, ma alimenta anche forme di scoraggiamento e disillusione nei confronti delle possibilità di mobilità sociale. Per questo motivo, appare necessario intervenire sia sul piano amministrativo sia su quello istituzionale, semplificando le procedure di equipollenza, riducendo i costi burocratici e aumentando la trasparenza dei criteri di riconoscimento. Accanto al riconoscimento formale, potrebbero risultare utili anche strumenti di riconoscimento parziale o progressivo delle qualifiche, che consentano ai migranti di accedere più rapidamente a percorsi di inserimento coerenti con le loro competenze, senza costringerli a rimanere intrappolati a lungo in lavori dequalificati.

Un quarto ambito concerne il contrasto alla segregazione occupazionale. Le evidenze emerse nel lavoro confermano la presenza di una forte segmentazione del mercato del lavoro italiano, nella quale i migranti risultano sovrarappresentati nei segmenti secondari, caratterizzati da bassi salari, limitate opportunità di avanzamento e scarsa valorizzazione delle competenze. Tale dinamica suggerisce che le politiche di integrazione non debbano agire esclusivamente sul lato dell'offerta, ma anche su quello della domanda di lavoro. È quindi opportuno promuovere incentivi all'assunzione in occupazioni qualificate, programmi di matching tra competenze e fabbisogni produttivi, servizi di orientamento professionale e percorsi di inserimento mirati nelle imprese e nelle amministrazioni pubbliche. Inoltre, occorre rafforzare il contrasto alle pratiche discriminatorie, formali e informali, che tendono ad associare i lavoratori stranieri quasi esclusivamente ai lavori manuali, di cura o a bassa qualificazione. In assenza di misure di questo tipo, il rischio è che anche un aumento delle competenze non si traduca in un effettivo miglioramento delle condizioni occupazionali, poiché il problema non riguarda soltanto la dotazione individuale di risorse, ma anche il modo in cui il mercato del lavoro le riconosce e le remunera.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda la doppia penalizzazione di genere. I risultati del paper evidenziano infatti che l'essere donna incide negativamente sulla probabilità di successo lavorativo, e che tale svantaggio appare ancora più marcato nel caso delle donne straniere (fino al 33,7% di probabilità in meno rispetto al profilo maschile di riferimento). Ciò indica la presenza di una penalizzazione intersezionale, nella quale genere e background migratorio si combinano amplificando le disuguaglianze di accesso alle opportunità lavorative. Le politiche pubbliche dovrebbero pertanto adottare una prospettiva capace di leggere simultaneamente queste diverse dimensioni di svantaggio, evitando interventi neutri solo in apparenza ma poco efficaci nella pratica. In concreto, risultano particolarmente importanti il potenziamento dei servizi per l'infanzia e per la cura degli anziani, l'ampliamento dell'offerta di sostegno alla conciliazione tra lavoro e famiglia, l'orientamento professionale rivolto alle donne migranti e programmi specifici di inserimento in occupazioni meno segregate. Senza un rafforzamento di queste misure, il rischio è che le donne straniere restino confinate nei segmenti più fragili del mercato del lavoro, in particolare nel lavoro domestico e di cura

(Ghio *et al.* 2023), dove la mobilità professionale è ridotta e la valorizzazione delle competenze risulta limitata.

Infine, i risultati suggeriscono l'opportunità di integrare le politiche attive con misure di sostegno al reddito. Poiché il lavoro mostra che, in diversi segmenti del mercato, competenze, istruzione ed esperienza non vengono remunerate in modo proporzionato, le sole politiche di formazione rischiano di non essere sufficienti a contrastare la povertà lavorativa. In questo quadro, risulta necessario affiancare agli interventi di attivazione anche strumenti di protezione sociale rivolti ai lavoratori poveri e ai soggetti intrappolati in posizioni sottoqualificate. Un'impostazione di questo tipo sarebbe coerente con la natura segmentata del mercato del lavoro italiano e permetterebbe di rispondere in modo più realistico alle condizioni di vulnerabilità che colpiscono una parte significativa della popolazione migrante. In altre parole, non sempre il problema è l'assenza di competenze: spesso il nodo risiede nella scarsa capacità del mercato di remunerarle adeguatamente.

Nel complesso, il presente lavoro si propone di contribuire alla comprensione dei meccanismi che influenzano il successo lavorativo nel contesto italiano, mettendo in evidenza il ruolo centrale delle competenze e dell'integrazione linguistica rispetto ai titoli di studio formali. L'analisi empirica, basata sull'integrazione di modelli statistici tradizionali e tecniche di *machine learning*, offre una lettura articolata delle disuguaglianze occupazionali tra nativi e stranieri e fornisce spunti utili per la definizione di politiche pubbliche orientate alla riduzione delle disparità nel mercato del lavoro. In conclusione, solo un insieme coordinato di politiche, capace di intervenire sia sui vincoli individuali sia su quelli strutturali, può favorire una reale valorizzazione del capitale umano migrante e contribuire a un mercato del lavoro più equo, inclusivo ed efficiente.

Bibliografia

- Ambrosini M. (2020), *Irregular Immigration in Southern Europe. Actors, Dynamics and Governance*, Cham, Palgrave Macmillan
- Annen S. (2019), Measuring labour market success. A comparison between immigrants and native-born Canadians using PIAAC, *Journal of Vocational Education & Training*, 71, n.2, pp.218-238
- Best K., Gilligan J., Baroud H., Carrico A., Donato K., Mallick B. (2022), Applying machine learning to social datasets. A study of migration in southwestern bangladesh using random forests, *Regional Environmental Change*, 22, n.2, p.52
- Bulgarelli A. (2024), *Lingua Seconda e inclusione sociale. I percorsi educativi per i migranti adulti*, Roma, TrE-Press
- Chiswick B. R., Miller P. W. (2007), *The economics of language. International analyses*, London New York, Routledge
- Cipollone P. (2001), *Is the Italian labour market segmented?*, Temi di discussione n. 400, Roma, Banca d'Italia
- Doeringer P. B., Piore M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington MA, Heath Lexington Books
- Dustmann C., Fabbri F. (2003), Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK, *The economic journal*, 113, n.489, pp.695-717

- Eshete S.K., Debela K.L., Kebede T.A. (2025), Personality and workplace employees' performance. Systematic review, *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14, n.1, p.131
- Esser H. (2006), *Migration, language and integration*, Berlin, WZB
- Gazzola M., Wickström B.A., Templin T. (2019), Language skills, the labour market, and socioeconomic integration, *Empirica*, 46, n.4, pp.617-623
- Ghio D., Bratti M., Bignami S. (2023), Linguistic barriers to immigrants' labor market integration in Italy, *International Migration Review*, 57, n.1, pp.357-394
- Inapp, Gualtieri V. (a cura di) (2025), *Rapporto PIAAC - Ciclo 2: le competenze cognitive in Italia nel contesto internazionale*, Roma, Inapp
- Hastie T. (2009), *The elements of statistical learning. Data mining, inference, and prediction*, New York, Springer
- Heckmann F. (2005), *Integration and integration policies. Imiscoe network feasibility study*, Research Report, Bamberg, Institute at the University of Bamberg
- Helliwell J.F., Putnam R.D. (1999), Education and social capital, *Eastern Economic Journal*, 25, n.1, pp.1-19
- Istat (2026), Indicatori demografici. Anno 2025. Popolazione stabile grazie alle migrazioni. Continua il calo della fecondità e aumenta la speranza di vita, *Statistiche report*, 31 marzo
- Istat (2024), *Rapporto annuale 2024. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- Istat (2023), Stranieri e naturalizzati nel mercato del lavoro italiano, *Statistiche Focus*, 3 febbraio
- Inps (2025), Rendiconto di Genere 2024, *Comunicato Stampa INPS COMUNICA*, Roma, 24 febbraio
- James G., Witten D., Hastie T., Tibshirani R. (2013), *An introduction to statistical learning. With applications in R*, New York, Springer
- Nicholson N., de Waal-Andrews W. (2005), Playing to win. Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success, *Journal of Organizational Behavior*, 26, n.2, pp.137-154
- OECD (2024), *Do adults have the skills they need to thrive in a changing world? Survey of adult skills 2023*, Paris, OECD Publishing
- OECD (2018), *Settling In 2018. Indicators of Immigrant Integration*, Paris, OECD Publishing
- Piore M.J. (1979), *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press
- Reyneri E., Fullin G. (2011), Labour market penalties of new immigrants in new and old receiving west european countries, *International Migration*, 49, n.1, pp.31-57
- Reyneri E. (2004), Immigrants in a segmented and often undeclared labour market, *Journal of modern Italian studies*, 9, n.1, pp.71-93
- Reyneri E. (1998), The role of the underground economy in irregular migration to Italy. Cause or effect?, *Journal of ethnic and migration studies*, 24, n.2, pp.313-331
- Vandenbroucke G. (2018), Married men sit atop the wage ladder, *Economic Synopses*, n.24, pp.1-2
- Velten S., Ebner C. (2016), General competencies or certificates? Wage determination for complex tasks in Germany, in *Proceedings of the European Conference on Educational Research (ECER) 2016*, Dublin

- Vera-Toscano E., Rodrigues M., Costa P. (2017), Beyond educational attainment. The importance of skills and lifelong learning for social outcomes. Evidence for Europe from PIAAC, *European Journal of Education*, 52, n.2, pp.217-231
- Wang Z., Turrisi A. (2023), Between transnational engagements and local integration of Chinese communities in Italy. An analysis of the role of migrant organisations, *International Migration*, 61, n.6, pp.279-294

